

Diario TERZIARIO



N. 4 | 16 giugno 2017



La Filcams, particolarmente colpita dall'abuso dei buoni lavoro, è al fianco della Cgil per contrastare l'attacco ai diritti e alla democrazia. Gabrielli: "Il governo sta prendendo in giro i cittadini"

di ROBERTA MANIERI

17 GIUGNO

In piazza contro IL RITORNO DEI VOUCHER

I presidi sui territori, la raccolta delle firme, la validazione da parte della Corte di Cassazione, l'attesa per la definizione della data del Referendum e finalmente, il 19 aprile 2017, l'abolizione dei voucher e la reintroduzione della responsabilità solidale negli appalti e, di conseguenza, l'annullamento del Referendum, previsto per il 28 maggio. È un successo per la Cgil, la conquista di un risultato importante, ottenuto con l'impegno di tutti, dopo mesi di lavoro sui territori, la raccolta di più di un milione di firme, ma soprattutto, il paese che torna a parlare di lavoro. Purtroppo

però, l'entusiasmo lascia il posto allo sconcerto. Dopo qualche settimana governo e parlamento smentiscono se stessi: con un emendamento, introdotto nella "manovrina" sui conti pubblici sono stati reintrodotti i buoni lavoro, senza sostanziali modifiche con il passato. "Il Governo sta prendendo in giro i cittadini che, insieme alla Cgil, hanno messo la loro firma per abrogare i voucher ed erano pronti per andare a votare" afferma Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale della Filcams Cgil Nazionale: "un atto scorretto, che, mostra ancora una politica distaccata dai bisogni e dalle condizioni concrete del lavoro e delle

persone che lavorano; in questo caso un atto di forza che ripristina nei fatti il voucher dopo aver deciso di annullare il referendum proposto dalla Cgil impedendo quindi ai cittadini di esprimersi il 28 maggio proprio per l'abrogazione del voucher. Si decide di farlo senza un confronto con le parti interessate e senza tenere conto che più di un milione di cittadini ha firmato per un referendum e per la Carta dei Diritti Universali del Lavoro, la proposta di legge della Cgil dove è contenuta anche una proposta di regolamentazione del lavoro accessorio e occasionale".

Un percorso, quello avviato dal



**DALLA
PRIMA**

**IN PIAZZA CONTRO
IL RITORNO DEI VOUCHER**

Governo che non trova altra definizione se non quello di un attacco alla democrazia andando contro l'art. 75 della Costituzione. Oltre al metodo in discussione è anche il merito cioè le motivazioni che giustificano questo ricorso nuovamente al voucher in una sorta di emergenza per cui senza i buoni l'economia italiana, a partire dal turismo, sarebbe a rischio operatività e inoltre, ci si assume la responsabilità di un ritorno alla piaga del lavoro nero. L'assenza del voucher costituisce un vuoto emergenziale.

"In molti sostengono che l'abolizione dei voucher abbia portato un vuoto legislativo, la mancanza cioè di una specifica normativa del lavoro occasionale e di conseguenza un repentino aumento del lavoro nero" afferma la segretaria generale, "ma tutto ciò non corrisponde a verità. Lo dimostrano i tanti strumenti di flessibilità previsti dai contratti nazionali di lavoro, le tante tipologie contrattuali utilizzabili. L'unico interesse dimostrato con questo emendamento è quello di

trovare modalità per abbassare il costo del lavoro per le imprese, senza creare un vero rapporto di lavoro e senza alcuna attenzione alla qualità del lavoro."

È sicuramente necessario normare il lavoro occasionale, tanto che la Cgil nella Carta dei Diritti, la proposta di legge presentata nel 2016, agli art.80 e 81, ha avanzato un'ipotesi per colmare questo vuoto per le famiglie, ma non per le imprese che hanno già tante possibilità per regolare i rapporti di lavoro.

Nella manovra su cui il Governo ha ottenuto la fiducia, invece, viene introdotto un "Libretto di Famiglia" per il lavoro occasionale in ambito domestico e il "Contratto PrestO" per ridare i buoni lavoro alle imprese fino a 5 dipendenti (l'80% delle aziende italiane), anche se non viene stipulato un rapporto di lavoro e non si può quindi parlare di contratto.

Si continuerà ad usare quindi uno strumento che dovrebbe gestire il lavoro occasionale, per esigenze a lungo termine, come se fosse un lavoro stabile, ma senza il riconoscimento di diritti e tutele come la malattia, le ferie e la disoccupazione. Per questo la Cgil continuerà a portare avanti #Schiaffoalademocrazia un appello al Presidente della

Repubblica, perchè come viene evidenziato nel testo dell'appello, è "necessario sollevare una questione di illegittimità di tali decisioni sia presso la Suprema Corte di Cassazione che ha annullato il referendum sull'abrogazione dei voucher in ragione di un provvedimento legislativo smentito pochi giorni dopo da un altro, sia presso la stessa Corte Costituzionale".

Inoltre viene chiesto "al Presidente della Repubblica il suo autorevole intervento al fine di tutelare lettera e sostanza dell'art. 75 della Costituzione, anche valutando l'opportunità di non promulgare la legge almeno sino al pronunciamento della nostra Suprema Magistratura".

La manifestazione di sabato 17 giugno a Roma è un messaggio ancora più forte dopo il voto del Senato che ha reintrodotto i voucher sotto altro nome "per difendere la democrazia e il diritto dei cittadini a decidere, per contrastare la precarietà, per un lavoro dignitoso tutelato e col pieno riconoscimento dei diritti."

La Filcams particolarmente colpita dall'utilizzo e dall'abuso dei voucher nei propri settori, sarà in piazza al fianco della Cgil per contrastare questo attacco al mondo del lavoro e ai diritti. ■

COMMERCIO

H&M CHIUDE E LICENZIA, la risposta è lo sciopero nazionale

"Di fronte alle chiusure dell'azienda, non si può che scioperare". Lo stato di agitazione proclamato al termine dell'incontro tra i sindacati Filcams Fisascat e Uiltucs e i vertici di H&M è culminato sabato 10 giugno in uno sciopero nazionale di tutti i dipendenti della multinazionale di abbigliamento. È la conseguenza della scelta unilaterale di chiudere quattro punti vendita (due a Milano, uno a Venezia Mestre e uno a Cremona) e di avviare la procedura di

licenziamento collettivo per 89 addetti. L'azienda conferma dunque la volontà di chiudere e licenziare, senza lasciare alcun margine di trattativa alle controparti spiazzate da una decisione

che arriva nel bel mezzo di un confronto che aveva come obiettivo proprio l'organizzazione del lavoro, e sul quale i sindacati si erano espressi garantendo la disponibilità a discutere, con



La multinazionale annuncia 89 esuberi. Scatta la protesta: braccia incrociate e picchetti di solidarietà nei negozi di tutta Italia

di **ROBERTO MASSARO**

l'obiettivo di rendere più efficiente la rete di vendita di H&M e di tutelare nel contempo l'occupazione. "Nel corso di quell'incontro – spiega Jeff Nonato, che per Filcams Cgil nazionale segue la difficile trattativa – abbiamo sottolineato come fossero state avanzate dalle nostre strutture territoriali, reiteratamente e senza alcun riscontro da parte

VOUCHER: CI RISIAMO!

| Voucher (Jobs Act) | Voucher (nuova proposta) | Carta dei Diritti Universali del Lavoro |
|--|--|--|
| FAMIGLIA  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO | FAMIGLIA  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO | FAMIGLIA  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO |
| AZIENDA  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO | AZIENDA  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO | AZIENDA  <input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO |
| È UN CONTRATTO?  <input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO | È UN CONTRATTO?  <input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO | È UN CONTRATTO?  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO |
| DIRITTI E TUTELE  <input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO | DIRITTI E TUTELE  <input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO | DIRITTI E TUTELE  <input checked="" type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO |

Elaborazione grafica Cgil di Milano

➤ dell'azienda, diverse richieste di incontro per approfondire i termini del piano di espansione di H&M strutturato su aperture continue, con il conseguente rischio di cannibalizzazione tra punti di vendita e di inevitabili ricadute occupazionali". Reiterati inviti a discutere che però sono stati ignorati, fino alla comunicazione, lo scorso 19 maggio, di voler procedere con le chiusure, formalizzando di fatto la conseguente dichiarazione di 89 esuberi. A nulla sono valse le successive richieste di riprendere il negoziato già aperto a livello nazionale in tema di organizzazione del lavoro: H&M ha mantenuto una posizione di netta contrarietà al confronto, portando così i sindacati a proclamare lo stato di agitazione e lo sciopero nazionale del 10 giugno con

presidi e manifestazioni a livello territoriale. A Milano i lavoratori si sono dati appuntamento a piazza san Babila, supportati dagli addetti del punto vendita di Cremona. A Mestre il picchetto si è svolto in pieno centro cittadino (a due passi da piazza Ferretto), all'esterno del centro commerciale Le Barche. Qui il negozio sarebbe rimasto chiuso per l'alta adesione allo sciopero (si sono presentati solo due addetti), se non fossero arrivati i "rinforzi" chiamati da negozi di altre zone dai responsabili del punto vendita del Centro Le Barche. "Valuteremo se ci sono gli estremi per denunciare H&M per comportamento antisindacale", annunciano Filcams e Camera del Lavoro di Venezia. Piena solidarietà ai colleghi di Milano, Cremona e Mestre

è giunta anche dai lavoratori H&M di altre città che hanno organizzato piccole manifestazioni e picchetti presso i propri luoghi di lavoro. Commessi e magazzinieri di Torino e Genova hanno incrociato le braccia per l'intera giornata, spiegando a chi voleva far compere che la multinazionale sta "calpestando i diritti dei lavoratori". Molti i clienti che hanno aderito idealmente allo sciopero, rinunciando, almeno per quel giorno, a effettuare acquisti. A Roma la manifestazione più colorata, con i lavoratori impegnati a sfilare con la Filcams e la Cgil al corteo del Gay Pride. "Abbiamo avuto modo di sottolinearlo più volte - si legge nel comunicato congiunto redatto al termine dell'incontro del 1° giugno -, il tema prioritario su cui confrontarsi per Filcams Cgil,

Fisacat Cisl e Uiltucs è rappresentato da una verifica del piano commerciale nel suo complesso e dell'assetto organizzativo che l'azienda ha in parte già adottato ed è, in prospettiva, intenzionata ad adottare. Vogliamo conoscere le ripercussioni sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti H&M, affrontando, nel contempo, il problema del ricorso spropositato da parte dell'impresa al lavoro a chiamata". Il prossimo round è previsto per il 23 giugno. I rappresentanti sindacali vi giungeranno con le loro valutazioni sulla possibilità di avanzare una richiesta di ricollocazione dei lavoratori coinvolti dalla procedura, a fronte anche di un piano che l'azienda - sebbene ancora in termini molto approssimativi - si è impegnata a predisporre in tal senso. ■

In autunno saranno aperti due nuovi poli di smistamento: uno a Vercelli, in Piemonte, e uno a Rieti, nel Lazio, che porteranno all'assunzione di 1.800 persone

di ROBERTA MANIERI

AMAZON IN ITALIA

UNA REALTÀ CHE CRESCE rispettiamo il lavoro

Amazon vuole cambiare il mondo e forse ci sta riuscendo.

Sicuramente ha cambiato il mondo dell'e-commerce, gli acquisti online. Facile, sicuro, con la possibilità di verifica tramite le recensioni dei clienti: è ormai la piattaforma per gli acquisti più famosa in circa 180 paesi in tutto il mondo. Nel 2016 sono stati consegnati oltre 2 miliardi di prodotti, con picchi in alcune particolari giornate come il *black friday* dello scorso 28 novembre, quando sono stati ricevuti ordini per più di 28 milioni di articoli. Negli anni, poi, sono state tante le iniziative per migliorare le vendite: dal coinvolgimento degli *influencer* all'avvio della vendita dei prodotti freschi e alimentari, al portafoglio virtuale Pay per effettuare con più semplicità i pagamenti.

Il colosso di Jeff Bezos continua a crescere anche in Italia. Il grande polo di smistamento di prodotti di Castel San Giovanni (Piacenza) conta più di 1.500 dipendenti che si muovono su 86mila metri quadrati per gestire i 120mila prodotti scaricati ogni giorno. Al momento dell'apertura, nel 2011, i dipendenti erano 60; ora nei periodi di lavoro intenso, come quello natalizio, si arriva anche a 5mila persone. In autunno saranno aperti altri due punti



di smistamento: uno a Vercelli, in Piemonte, e uno a Rieti, nel Lazio, che porteranno all'assunzione di 1.800 persone.

Strategicamente, le nuove strutture si insediano nelle aree economicamente depresse e a bassa occupazione, che se da un lato potrebbe essere positivo per l'opportunità di lavoro offerta, per un altro punto di vista potrebbe diventare un ricatto.

Ma come si entra in Amazon? Il rapporto passa inizialmente per le agenzie interinali e dopo qualche mese (a volte anche un anno) i lavoratori vengono assunti. Solo i part-time restano legati alle agenzie interinali. I turni di lavoro sono tre, uno la mattina, uno il pomeriggio e uno notturno, (alternati da una settimana all'altra), mentre due sono i reparti: *inbound*, cioè chi gestisce l'arrivo dei prodotti (*receive and stow*) e *outbound*, chi li consegna, dal confezionamento alla spedizione (*pick and pack*). I diversi gruppi sono gestiti dai manager, che all'inizio di ogni turno organizzano una riunione per avviare il lavoro, definire i tempi per rispettare gli orari di

consegna e incitare i lavoratori al grido di "*Work hard and make history*".

Negli ultimi mesi, il sindacato, per anni tenuto fuori dalla vita aziendale, è riuscito a fare timidi passi avanti: "Al momento abbiamo circa 50 iscritti, siamo riusciti a nominare i rappresentanti aziendali e a organizzare, non senza difficoltà, le prime assemblee", spiega Massimo Mensi della Filcams Cgil nazionale: "Rispetto alle interviste e ai colloqui avuti, si rileva come elemento frenante la sindacalizzazione, una forza lavoro multiculturale che ha diverse percezioni e reazioni del sindacato".

Digitalizzazione, industria 4.0, Amazon è una catena di montaggio 2.0 tanto che i cosiddetti *picker* percorrono una media di 17 chilometri ogni turno all'interno dello stabilimento. "Amazon è una delle aziende più evolute - racconta un lavoratore -, ma all'interno regna il caos organizzativo". "La situazione va peggiorando - afferma un'altra dipendente -, i manager assunti sono sempre più giovani, neo-laureati con l'obiettivo di fare carriera".

"È iniziata una partita molto importante - afferma il segretario generale della Filcams Piacenza Fiorenzo Molinari, che segue l'azienda - e noi vogliamo giocarla da protagonisti, non da spettatori; applicando sia prudenza che audacia e cercando di convincere un'azienda priva di storia sindacale che i lavoratori durante il loro turno devono essere felici e non stare a guardare l'orologio per uscire al più presto. Solo così un'azienda può diventare grande". Tra gli elementi importanti, oltre all'organizzazione del lavoro, da affrontare c'è il tema degli infortuni, sempre più numerosi visto il tipo di lavoro, in particolare al sistema muscolo-scheletrico, ma sempre poco tutelati e denunciati: "Gli infortuni sono frequenti - prosegue Mensi -, ma l'abitudine è quella di trasformare l'infortunio in malattia, soprattutto tra chi non è assunto a tempo indeterminato". Per facilitare il confronto, la Filcams fa parte attivamente di Uniglobal Amazon Network, l'alleanza sindacale a livello mondiale della federazione commercio e servizi, nata proprio per seguire questo fenomeno e trovare strategie comuni. Amazon è diventata una grande realtà con una nuova modalità anche di organizzazione del lavoro con cui il sindacato deve confrontarsi, anche sperimentando nuove forme di tutela. Trovare una sinergia è un'importante sfida per tutti. ■



Un milione e mezzo circa i lavoratori in attesa del rinnovo da quattro anni. Nessuna apertura sul fronte negoziale da parte delle associazioni imprenditoriali. Le storie di Marion e Sandro

di ROBERTA MANIERI

Non si ferma la mobilitazione per il rinnovo dei contratti nazionali scaduti ormai da 49 mesi. Sono ripresi gli scioperi e i presidi dopo quelli del 31 marzo scorso, quando a Roma si sono ritrovate le lavoratrici e i lavoratori di ristorazione collettiva e commerciale, pulizie multiservizi e agenzie di viaggio. Nessuna novità, nessuna apertura sul fronte negoziale da parte delle associazioni imprenditoriali di settore, una lista lunghissima che comprende Anip Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro Servizi Confcooperative, Agci e Unionservizi Confapi, Angem ed Alleanza delle Cooperative, Fipe e Fiafet Confcommercio. Mense aziendali, pulizie ospedaliere, fast food, ristorazione autostradale: sono tanti i dipendenti di aziende dai nomi famosi in attesa di vedersi riconosciuti diritti e tutele e di ricevere il giusto trattamento economico dopo oltre quattro anni di crisi. E allora, come promesso a marzo, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno nuovamente proclamato lo sciopero poi gestito a livello territoriale. Da Roma alla Normale di Pisa, in bicicletta per le vie di Genova, davanti a tutti i principali presidi ospedalieri

SENZA CONTRATTO

#FUORISERVIZIO

prosegue l'ondata di protesta

nelle principali città venete. Le lavoratrici e i lavoratori hanno animato tante città italiane al grido di #FuoriServizio con volantini, sit-in e manifestazioni, e proseguiranno così fino alla seconda metà di giugno. Marion è un'addetta museale all'Università di Pisa. Con i colleghi ha partecipato allo sciopero del 5 giugno e ai presidi davanti alla Scuola Normale Superiore e alla scuola Sant'Anna. "È andato bene, da noi l'adesione è stata del 90%. Tutti sanno che stiamo lottando per temi importanti come i giorni pagati di malattia e il cambio d'appalto; sono consapevoli che è necessario il rinnovo del contratto, ma sanno anche che le proposte delle parti datoriali sono inaccettabili". Lei è impiegata all'ingresso dell'orto botanico: "Un bel lavoro – racconta – soprattutto per il rapporto con il pubblico. Siamo il front office per i visitatori provenienti da tutto il mondo ed essendo vicini alla Torre di Pisa, c'è un'ottima affluenza. Mi piace

pensare che operiamo nel campo della cultura che, come molti dicono, è il petrolio dell'Italia. Se è un settore così strategico, allora dobbiamo fare in modo che i lavoratori abbiano riconosciuti i loro diritti. Gli addetti del sistema museale sono il nostro biglietto da visita per l'esterno: se sbagliamo qualcosa, non ci fa bella figura nessuno – spiega ancora Marion –, è un posto dove si deve avere un certo grado di competenza. Ma quando si è costretti ad andare al lavoro influenzati, perché non viene più riconosciuta la malattia, quale immagine avranno dell'Italia i turisti stranieri?". Sandro lavora in Autogrill da 32 anni e il 1° giugno scorso, insieme ai suoi colleghi, ha partecipato al presidio davanti al locale Stura Ovest sull'autostrada A26 dove le adesioni allo sciopero hanno raggiunto l'80%, mentre in altri locali non è andata così bene. "Quando i lavoratori sono informati e coinvolti, lo sciopero riesce – spiega –, anche perché da quattro anni siamo senza contratto e

abbiamo perso molto in termini economici. Ne risente chi lavora part-time, cioè il 60% di noi". Nonostante la buona partecipazione, è difficile riuscire a far chiudere i punti Autogrill, "perché – spiega Sandro – l'azienda si organizza con sostituzioni interne sfruttando la disponibilità di direttori e manager che si spostano per quella giornata. Autogrill ha 9mila dipendenti in 250 punti vendita, ma la dispersione sul territorio rende faticosa l'organizzazione e la gestione della comunicazione tra delegati e lavoratori". Intanto l'ondata di scioperi non si ferma. Lavoratori e sindacati andranno avanti fino a quando non si avrà una risposta concreta dalle parti datoriali, alle quali si chiede di proseguire il negoziato senza pregiudiziali e ricatti per arrivare a un accordo che riconosca i diritti ed escluda la restituzione di elementi economici e normativi fondamentali. ■



Secondo un dossier appena presentato, le opportunità di crescita ci sono. Ma occorre garantire controlli e regole certe

di VIVIANA CORREDDU

DOPO LO SCIOPERO

OPERATORE TERMALILE

un mestiere tutto da valorizzare

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, insieme all'Ente bilaterale nazionale Terme e Federterme, hanno sviluppato un progetto integrato di ricerca che ha voluto approfondire e analizzare aspetti importanti che riguardano le imprese termali italiane. È emersa infatti la necessità – comune a tutte le parti – di avere dati più precisi sul settore, sulla sua occupazione e formazione, sulla percezione delle terme e della loro funzione presso i medici generici del nostro sistema sanitario nazionale; sulla figura dell'operatore termale in una comparazione delle principali regioni termali, nonché una prima analisi su figure analoghe nel resto d'Europa, sia in termini di concorrenza sia in termini di normative vigenti. L'indagine si riferisce a un periodo che va da gennaio a marzo 2016 su un campione rappresentativo pari al 23% delle imprese termali aderenti a Federterme e un totale di 1.700 dipendenti, in un contesto prevalentemente formato da donne e con una percentuale minima di lavoratori stranieri (5%). Gli obiettivi della ricerca sono quelli di fornire una visione d'insieme della

figura dell'operatore termale e agevolare una riflessione che tenga soprattutto conto del suo potenziale ancora inespresso, invitare a una definitiva concretizzazione e attuazione di questa figura professionale, accompagnare la definizione dell'ordinamento normativo dei relativi corsi di formazione. Trovare, in poche parole, una definitiva concretizzazione e attuazione a livello nazionale. Il che significa individuare la figura e il profilo dell'operatore termale nell'ambito di quanto già definito dalla legge 323/2000, la definizione dei contenuti formativi, dei contesti operativi in cui l'operatore termale è chiamato a svolgere l'attività, il contesto relazionale, i requisiti di accesso ai corsi di formazione, l'organizzazione didattica e le materie di insegnamento, così come i titoli pregressi che danno diritto ad accedere ai corsi. Ciò che è emerso, in prima battuta, è che parliamo di un settore molto cambiato negli ultimi vent'anni. In prospettiva, le figure operative più ricercate dalle aziende saranno quelle di carattere sanitario. La formazione è risultata in aumento nel 2016 rispetto all'anno precedente, con la

conseguente acquisizione di contenuti specialistici, nonché di consapevolezza del contesto lavorativo. L'atteggiamento positivo dei medici generici verso le terme è estremamente diffuso nel campione; la quasi totalità degli intervistati riconosce i benefici delle terme e il 90% ritiene che esse abbiano un effettivo valore curativo. "Siamo di fronte a un settore profondamente cambiato rispetto agli anni novanta – spiega Luca De Zolt, che per la Filcams Cgil nazionale segue i lavoratori termali –. Non c'è più un utilizzo delle cure termali attraverso il sistema sanitario nazionale nella misura che ritroviamo se guardiamo al passato. In questo passaggio tra quel mondo e l'odierno, dal punto di vista scientifico, la considerazione è ancora alta. Il problema – prosegue De Zolt – è che tale resta, mentre ciò che si riscontra è uno scarto rispetto alla promozione della prescrizione".

Inoltre c'è da considerare che, in questo nuovo contesto, le terme, da partecipate pubbliche, hanno subito e stanno oggi subendo un processo di privatizzazione. E qui scatta l'inghippo: "È necessario che in tale processo – sottolinea De Zolt –, essendo le terme un servizio convenzionato con il sistema sanitario nazionale, si garantiscano adeguati controlli e regole chiare a tutela del lavoratore e di chi usufruisce del servizio. Se consideriamo che il contratto nazionale è fermo da ormai sette anni, possiamo facilmente spiegare perché i lavoratori siano in una condizione di sofferenza e percepiscano una sorta di depressione del sistema".

Dal dossier emerge anche che le opportunità da creare in prospettiva ci sono. In Europa non esistono Paesi che possano competere con le nostre terme, se non l'Ungheria che nell'ambito dell'appetibilità turistica è certamente più avanti rispetto all'Italia. A vantaggio del settore c'è certamente la consapevolezza che le specificità e le competenze di un operatore termale non sono né delocalizzabili, né facilmente sostituibili con manodopera a basso costo. Considerando che l'età dei lavoratori è piuttosto elevata, nei prossimi anni ci sarà bisogno di nuove figure e questo è un elemento ovviamente positivo, ma presuppone la necessità di una regolamentazione affinché la qualità del servizio resti alta e si prospetti la crescita di un settore non abbastanza valorizzato. ■

L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DI CASSACOLF

DUE MILIONI DI COLF E BADANTI per tre milioni di non autosufficienti



PER SAPERNE DI PIÙ

CassaColf è online con il sito www.cassacolf.it. Il servizio di informazioni è fornito all'indirizzo info@cassacolf.it, o direttamente presso le sedi sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. E altro ancora, contattando il numero verde 800 100 026. ■



Sono circa 3 milioni i non autosufficienti in Italia, di cui 180.000 in residenzialità. Per far fronte al bisogno di assistenza di queste persone, sul territorio nazionale operano circa **due milioni** tra colf e badanti – prevalentemente stranieri e provenienti dall'Est Europa – con una spesa per le famiglie, secondo il Censis, di circa **10 miliardi di euro** l'anno. Sono numeri che appaiono in continua crescita, sia perché l'attuale situazione di welfare non riesce a rispondere adeguatamente alle esigenze di cura manifestate dalle famiglie; sia perché le regole dell'offerta di prestazioni di assistenza legate alla cassa sanitaria contrattuale sono a oggi poco

conosciute e la quota di sommerso è ampia. **CassaColf** è uno strumento pensato per fornire prestazioni socio-sanitarie assistenziali ai lavoratori domestici (colf, badanti, baby-sitter, etc.) e assicurative ai datori di lavoro, che il sistema pubblico non eroga. Si tratta di un organismo paritetico che i sindacati dei lavoratori (Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf) e dei datori di lavoro (Domina e Fidaldo) hanno costituito nell'ambito del contratto nazionale di lavoro per fornire importanti prestazioni agli iscritti e garantire un sistema di benessere sul posto di lavoro. Nella sostanza, l'obiettivo del fondo, ribadito al convegno che **CassaColf**

ha organizzato recentemente a Milano, e dare dignità a questo settore. L'età media di chi assiste in casa un anziano è compresa tra i 40 e i 59 anni, e la fascia più rappresentata rimane quella 55-59, ma se sono uomini sono più giovani e hanno fra i 30 e i 39 anni. La badante più tipica è una donna di mezza età che spesso ha una famiglia da mantenere nel suo Paese d'origine. La maggior parte di loro non è formata. **CassaColf** mira a migliorare la tutela socio-sanitaria per garantire un regime di serenità sia sul posto di lavoro che nella vita in famiglia. In particolare i servizi e le prestazioni prevedono:

- l'indennità giornaliera in caso di ricovero;
- l'indennità giornaliera in

caso di convalescenza;

- il rimborso spese per i ticket sanitari;
- il rimborso delle spese per i ticket sanitari relativi a prestazioni dovute in seguito a neoplasie di natura maligna;
- il rimborso delle spese del periodo di gravidanza; prestazioni in favore dei neonati, figli di lavoratori iscritti.

I vantaggi dell'adesione a **CassaColf** riguardano anche le famiglie, i datori di lavoro. Sono previsti i rimborsi delle spese sostenute dal datore con un massimale annuo di 5.000 euro per danni a cose e 20.000 euro per danni alla persona causati dal dipendente colf, badante o baby sitter. ■

L'ACCORDO

IL MODELLO *fiorentino*

Domeniche dedicate allo svago e alla famiglia invece che allo shopping. Almeno a Firenze e per i punti vendita di Unicoop. Una proposta che va in controtendenza rispetto alla quasi totalità dei grandi marchi commerciali (con punte "estremiste" che mirano ad aperture 7 giorni su sette 24 ore su 24) e che ha già visto il battesimo domenica 11 giugno. Il percorso che ha portato alla riorganizzazione delle aperture festive ha coinvolto le 38 sezioni soci e alcuni dei partner che affiancano Unicoop all'interno dei centri commerciali della provincia, e si concretizza nella decisione di rimanere chiusi nelle dieci festività "comandate" – religiose e civili – e limitare l'apertura domenicale solo per mezza giornata e nel 40% dei punti vendita (40 su 104 complessivi, 48 nel periodo estivo), con relativa chiusura dell'intera giornata per il restante 60% dei negozi.

Con questa scelta, che accoglie le richieste avanzate negli anni delle liberalizzazioni dai sindacati, Unicoop Firenze intende riaffermare il principio che non si può sacrificare tutto in nome dei consumi e dell'eccesso di servizio, puntando a rimettere al centro i valori legati alla qualità della vita delle persone. "La consideriamo per certi versi storica – afferma Cinzia Bernardini, segretaria generale Filcams Cgil Toscana – e va incontro a parte delle nostre richieste e convinzioni. Unicoop Firenze dimostra così che si può fare commercio anche con logiche diverse: chiediamo agli altri grandi marchi della grande distribuzione privata e cooperativa di seguire questo modello che non prevede il 'sempre aperto'. Unicoop Firenze ha dimostrato che si può. "Chiediamo inoltre a tutti gli esercizi commerciali, grandi e piccoli, dei centri commerciali dove opera Unicoop Firenze, di rimanere anche loro chiusi nel pomeriggio". La scelta di chiudere nei festivi e le

*Unicoop Firenze
 sceglie di chiudere
 nei festivi.
 Negozi aperti
 mezza giornata
 la domenica*



domeniche ha già aperto il confronto con gli altri marchi della grande distribuzione, invitati dai sindacati a seguire le orme di Unicoop, mentre molti piccoli negozi artigiani hanno già colto al balzo l'opportunità di osservare lo stesso calendario di chiusura di Unicoop; le gallerie commerciali di Gavinana e Pontaggreve rimangono per questo chiuse esattamente come i negozi Unicoop. "Stiamo coinvolgendo Confesercenti, Confcommercio e

Federdistribuzione – spiega Massimiliano Bianchi, segretario generale Filcams Cgil Firenze – per provare ad aprire un confronto serio sulla possibilità di far rispettare anche ai loro associati il calendario di aperture decise da Unicoop. Un obiettivo che, se raggiunto, porterebbe Firenze a rappresentare il nuovo modello di organizzazione del commercio, con la speranza di poterlo esportare in tutta Italia".

ROBERTO MASSARO

Con sentenza del 13 aprile scorso, il giudice del lavoro del tribunale di Pordenone, ha condannato Unicomm Srl ad annullare la sanzione disciplinare irrogata a un dipendente che non aveva dato la propria disponibilità a lavorare nella giornata del 25 aprile. Il giudice ha così sancito che nessuna clausola contrattuale o sottoscritta con lettera di assunzione può derogare alla volontarietà del lavoro festivo.

Il lavoro festivo non è un obbligo

"Il consenso manifestato all'atto dell'assunzione – si legge nella sentenza – non legittima il datore di lavoro a pretendere in via generalizzata la prestazione lavorativa nelle giornate festive infrasettimanali (...). Inoltre, la sentenza dispone che "non sussiste un obbligo generale a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni destinati ex lege per la celebrazione di ricorrenze civili o religiose e sono nulle le clausole della contrattazione collettiva che prevedono tale obbligo." Su questo punto Filcams si batte da tempo e continuerà a farlo, forte delle sentenze dell'ultimo periodo. ■

Annunciata la chiusura di cinque negozi nell'isola. Gli esuberi sono 273

COOP SICILIA

VERA CRISI o incapacità gestionale?



sindacati alla luce dei primi segnali di sofferenza. “Non vorremmo che la proposta di chiusura senza appello dei cinque negozi e la mobilità di 273 addetti – riprende Giuseppe Agosta – fosse lo strumento per arrivare a ottenere deroghe in termini di organizzazione del lavoro. Da tempo, infatti, Coop vorrebbe discutere di lavoro obbligatorio la domenica e nei festivi e di flessibilità oraria per i part-time. Non si fa così”.

Insomma, la vertenza si preannuncia dura. Coop ribadisce di non vedere alternative per la necessità di ridurre i costi di gestione di tutta la rete di vendita. Dal canto loro, i sindacati ribadiscono invece la volontà di andare a fondo sulle ragioni vere della difficile situazione economica individuando strumenti di rilancio che tutelino innanzitutto l'occupazione. “Come lavoratori – conclude Agosta – stiamo provando a coinvolgere anche le istituzioni, a partire dalla Regione Sicilia, perché la crisi di Coop e la conseguente perdita di occupazione non vada ad aggravare una situazione di crisi occupazionale già di per sé pesante in tutta l'isola”. (RO.MAS.)

Coop Sicilia intende chiudere cinque punti vendita e dichiara di voler licenziare 273 dipendenti in esubero rispetto alle esigenze orarie e organizzative. Una decisione unilaterale che non coglie di sorpresa le organizzazioni sindacali di categoria, alle prese già da qualche anno con tentativi di riorganizzazione che hanno portato alla crisi odierna. I cinque negozi che dovrebbero chiudere (dei 16 presenti in tutta l'isola) sono quelli di Casteldaccia (Pa), Zafferana e San Giovanni La Punta (Ct), Palermo Volontari e Iper Coop Ragusa; gli esuberi

interessano tutti i punti vendita, come quelli dei centri commerciali Forum e La Torre a Palermo o l'Ipercoop Katanè di Catania. “La sensazione è che Coop non abbia fatto nulla per risalire la china – spiega Giuseppe Agosta, delegato Filcams nel centro Katanè – e che in qualche modo non abbia fronteggiato questa situazione di crisi per giustificare il ricorso alle chiusure e alla procedura di mobilità”. Al momento la situazione è in divenire, con il confronto tra sindacati e azienda ancora alle primissime battute. Il 13 giugno si è svolto infatti il primissimo round tra Coop e i segretari regionali di

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs per provare, intanto, a capire i confini della trattativa e – soprattutto – se ci sono margini di manovra per salvaguardare diritti e occupazione. “Con Coop Sicilia abbiamo avviato un primo momento di confronto – spiega Salvo Leonardi, segretario generale Filcams Cgil Sicilia – ma su un punto, per quanto ci riguarda, saremo determinati, ed è quello dei diritti contrattuali”. La trattativa su chiusure ed esuberi porta con sé la necessità di redigere un piano industriale serio che rilanci la presenza di Coop in tutta la Sicilia, così come chiesto ripetutamente dai

rassegna **sindacale**

Direttore responsabile Guido Iocca

Proprietà della testata Ediesse srl
Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma

Editore Edit. Coop.
società cooperativa di giornalisti,
Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma

Registro Tribunale di Roma
n. 301/2004 del 19/7/2004
Iscrizione R.O.C. 2743

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

Grafica e impaginazione
Massimiliano Acerra, Ilaria Longo

Diario **TERZIARIO** TURISMO COMMERCIO SERVIZI CGIL FILCAMS

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

Cell. 3494702077

ufficiostampa@filcams.cgil.it

Chiuso venerdì 16 giugno 2017