

IN COLLABORAZIONE CON **Collettiva.**

CGIL

ottobre 2020

#MAGAZINE



COMMERCIO

TURISMO

SERVIZI

ESTATE A METÀ

IN QUESTO NUMERO

TURISMO
IN CERCA DI NORMALITÀ
LE PROSPETTIVE DELLA FILIERA

#CONTRATTOADESSO
MULTISERVIZI È L'ORA DELLA PROTESTA

LAVORO DOMESTICO
CHIAMATELI "ASSISTENTI FAMILIARI"

IDEE
BARRIERE SOCIALI GAP DIGITALI



Oltre

UNA NUOVA AGENDA PER IL TURISMO



TURISMO

di SIMONA CALEO



IN CERCA DI NORMALITÀ LE PROSPETTIVE DELLA FILIERA

La ricerca di una nuova “normalità” parte dalla difesa dei contratti nazionali di lavoro, dalla lotta al sommerso e alla precarietà, e dal contrasto al tentativo di reintrodurre i voucher

“È un'estate dimezzata”. Esordiva così Stefano Landi, presidente di SL&A Turismo e Territorio aprendo il 16 luglio scorso i lavori di Tourism Think Talk, serie di dibattiti che ha avuto luogo tra luglio e settembre e ha coinvolto delegate e delegati del settore turistico, in tutte le sue diramazioni: un'opera attenta di analisi e confronto ideata dalla Filcams Cgil, con l'obiettivo primario di avviare una discussione su stato e prospettive della filiera arrivando a coinvolgere istituzioni e politica, grandi assenti rispetto alla situazione di estrema difficoltà in cui da mesi il turismo continua a versare. In quei giorni le prenotazioni stavano lentamente riprendendo e si stava delineando il profilo di un'estate del tutto inedita: senza turisti stranieri, con un movimento interno che privilegiava destinazioni di prossimità, un'estate tutta italiana che lasciava però deserte le città d'arte, colpendo seriamente l'occupazione, a partire dal settore alberghiero: i suoi dipendenti, i suoi appalti, i suoi stagionali.

Il dibattito, alle sue prime battute, ha definito quali fossero le priorità della Filcams: la proroga degli ammortizzatori in deroga, delle diverse indennità per i lavoratori in condizione di maggiore precarietà – estesi a tutto il comparto – e del divieto di licenziamento, e la risoluzione dell'ingiustificabile ritardo con cui l'Inps stava erogando Fis e cassa integrazione: tra le necessità e le urgenze del momento ha cominciato a prendere forma un modello di “nuova normalità”, al quale guardare attraverso il caos dell'emergenza, per un approdo futuro. Dopo l'alberghiero è stata la volta della ristorazione – commerciale, tradizionale, veloce e in concessione – altro comparto con una forte presenza di lavoratori somministrati, stagionali, a chiamata, in appalto, terzariizzati o esternalizzati, per i quali era “indispensabile trovare forme di tutela e sostegno”, ha puntualizzato Fabrizio Russo.

A incontrarsi nella piattaforma online sono stati poi delegate e delegati dei luoghi della cultura e dei poli museali, altro comparto in forte difficoltà che, come ha sottolineato Russo, “rientra a tutti gli effetti nella filiera turistica e le cui problematiche, anche rispetto alla gestione dell'emergenza, devono essere affrontate in relazione al Turismo nel suo complesso”. Anche per loro quindi ammortizzatori sociali e divieto di licenziamento, oltre a un confronto con Mibact e associazioni datoriali per trattare la questione della contrattazione nazionale di riferimento ed altre criticità storiche, come lo stato dei bandi di gara e la diffusa precarietà. Lo stesso giorno hanno preso la parola i rappresentanti del mondo delle terme, arrivato alla sfida della pandemia già in forte crisi, soprattutto a

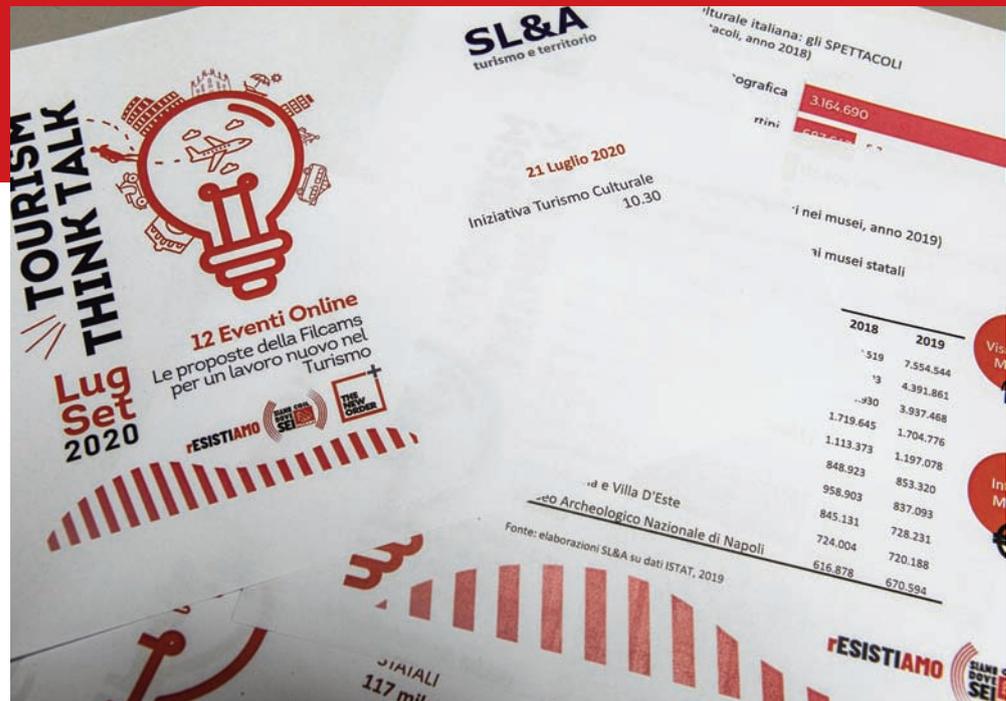
causa – come ha spiegato Stefano Landi – del venir meno del sostegno pubblico del sistema sanitario nazionale. Sovraindebitamento, calo del personale e, dopo il Covid, larga esclusione degli stagionali.

Si è parlato di prospettive, oltre che dei doverosi provvedimenti emergenziali, poi per il campo delle concessioni e per quello dell'organizzazione e intermediazione viaggi. Per il primo si è guardato trasversalmente a concessioni balneari, di beni culturali, autostradali, aeroportuali, ferroviarie, della portualità turistica e degli impianti di risalita, con l'obiettivo di individuare temi comuni sui quali definire proposte da parte della Filcams. Per il secondo, duramente colpito dal lockdown, tra blocco degli spostamenti e monitoraggio sanitario, si è ribadita la necessità di affrontare nella sua com-



pletività, quindi in termini di filiera, i problemi di un settore tanto parcellizzato.

La tornata di luglio si è conclusa con gli stessi protagonisti del primo appuntamento, i lavoratori del comparto alberghiero, ribadendo per loro e per tutto il settore la necessità di salvaguardare l'occupazione, prorogando gli ammortizzatori e il divieto dei licenziamenti e garantendo condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, termini imprescindibili per tracciare una prospettiva lavorativa sostenibile.



La nuova normalità, si è sottolineato nel corso della prima iniziativa trasversale in programma a fine luglio, parte dalla difesa dei contratti nazionali di lavoro, dalla lotta al lavoro irregolare e alla precarietà, dal contrasto al tentativo di reintroduzione dei voucher e dall'inclusione di lavoratori in appalto, terziarizzati ed esternalizzati. Di prospettive e nuova normalità Filcams Cgil e SL&A Turismo e Territorio hanno discusso riprendendo gli incontri di Tourism Think Talk il 15 settembre, analizzando i segnali di ripresa arrivati con il mese di agosto, ancora poca cosa di fronte ai processi riorganizzativi dettati dall'emergenza sanitaria all'intera filiera. È emersa la complessità di una ripartenza che mostra di non poter ancora contare su tempi certi di reazione del settore.

Ne hanno parlato, insieme a Fabrizio Russo e Stefano Landi, Roberto Gentile, esperto di gestione e riorganizzazione turistica, e Massimo Frattini, coordinatore Hotel, Ristoranti e Turismo dell'unione internazionale Uita/Iuf. Insieme hanno tracciato il profilo di una crisi che sta interessando egualmente tutto il mondo: la prospettiva di ripresa guarda al 2022, se non oltre, ha detto Russo, e ora più che mai è necessario definire tutte le misure necessarie per non lasciare indietro nessuno.

Altro nodo da affrontare, è stato ribadito, il ritardo inaccettabile con cui l'Inps sta erogando i trattamenti Fis e di cassa in deroga, "un dramma per migliaia di lavoratori", ha aggiunto il segretario.

Si è parlato poi di precarietà ed inclusione con un focus su terziarizzazione dei servizi e di appalti nel penultimo appuntamento in programma, al quale hanno preso parte Enrico Somaglia, segretario generale aggiunto della federazione europea Effat, che ha delineato prio-

rità e prospettive del sindacato a livello continentale, e Elena Battaglini, ricercatrice della Fondazione Di Vittorio. A fare il punto sul tema la segretaria nazionale della Filcams Cgil Cinzia Bernardini, che ha ricordato come la pandemia abbia fatto emergere tutte le contraddizioni già esistenti in questo ambito. "L'azione della Filcams deve essere improntata alla riunificazione della filiera - ha spiegato Bernardini - mettendo al centro l'inclusione e la sostenibilità delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori degli appalti e chiamando alle proprie responsabilità le committenze". Con Francesco Tapinassi, esperto del settore, si sono poi affrontati, in un incontro di taglio seminariale, le priorità definite dal piano strategico del turismo 2017-2022, anche in relazione al documento Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022", predisposto di recente su incarico della Presidenza del consiglio. Infine, a chiusura di questo primo ciclo di iniziative, il dibattito conclusivo, dedicato a "Un lavoro nuovo per un turismo sostenibile", al quale hanno partecipato più di 150 delegate e delegati del comparto ed il segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, che ha ascoltato i numerosi interventi, risposto alle sollecitazioni dei lavoratori e concluso la discussione.

"Stiamo parlando di un settore e di un'attività in cui le persone sono più esposte e in cui è necessario che la tutela scelta nei primi mesi della pandemia venga garantita - ha detto Landini - ma poiché non si vive solo di cassa integrazione e di sostegni, è il momento che il governo e le imprese del settore ragionino in termini di prospettiva. Si tratta di vedere come si spendono i soldi europei e come si mette in campo un'idea industriale per la costruzione di un sistema turistico e culturale del nostro Paese". ■

Ripartenza in salita per la trattativa sul rinnovo. “Le nostre controparti non sono in grado di fare sintesi delle posizioni al loro interno”, denunciano i sindacati. Il 21 ottobre manifestazione nazionale a Roma



MULTISERVIZI È L'ORA DELLA PROTESTA

A sette anni dalla scadenza, la trattativa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Multiservizi è bloccata. E questo nonostante l'impegno delle parti, maturato nel periodo più critico della pandemia da Covid-19 e sancito con un Avviso comune, a voler chiudere il confronto quanto prima, con la sigla dell'accordo di rinnovo anche per dare valore al ruolo di imprese e lavoratori nell'emergenza pandemica. Una dilazione dei tempi del confronto che ha portato i sindacati a proclamare lo stato di agitazione per gli oltre 600 mila addetti del settore. La protesta #ContrattoAdesso organizzata con presidi a livello territoriale e che vedrà un appuntamento a Roma il 21 ottobre per una manifestazione nazionale, è stata decisa dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti al termine di un attivo unitario convocato in modalità videoconferenza e in presenza, con oltre 1.500 delegate e delegati del comparto dei servizi in collegamento da tutta Italia.

“Un ritardo, l'ennesima dilazione dei tempi del confronto, che a nostro avviso – dice Cinzia Bernardini, segretaria nazionale che per Filcams segue il settore e la trattativa

di rinnovo – è da imputarsi esclusivamente alle controparti datoriali, incapaci di trovare al loro interno una sintesi di posizione finalizzata a presentare un piano accettabile di confronto coerente con gli impegni assunti”. La cronologia degli ultimi eventi confermerebbe questa impressione, condivisa anche da Fisascat Cisl e Uiltrasporti, che a parole le associazioni datoriali vogliono il rinnovo, ma nella pratica ne impediscono la realizzazione con richieste non sostenibili.

“A giugno abbiamo convenuto con le controparti che per arrivare in tempi brevi al rinnovo del contratto nazionale si dovesse ripartire da pochi temi sui quali c'era una condivisione – prosegue Bernardini – e a partire dalla questione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro apertasi con prepotenza a causa della pandemia”. Coerentemente con questi affidamenti, le organizzazioni sindacali a fine giugno hanno presentato una proposta con i due temi sui quali già nel 2019 c'era condivisione, aggiungendo la proposta per la parte economica. Le controparti invece hanno presentato al tavolo (era il 15 giugno) una lunga lista di richieste nuove, che escono dallo schema che le Parti si erano date. “Un atteggiamento inspiegabile – sottolinea ancora la segretaria nazionale – se non con la constatazione che, ad oggi, le associazioni datoriali non sono in grado o non vogliono mettersi d'accordo e fare sintesi e quindi prendendo tempo”.

La sequenza degli eventi lo dimostra: a distanza di qualche mese questa evenienza viene confermata dal rinvio di ogni ulteriore incontro: a luglio salta una riunione, successivamente vengono presentate le medesime richieste, epurate da qualche piccola questione. “Per noi – insiste Bernardini – queste modifiche non sono sufficienti, il confronto a cui venivamo per l'ennesima volta chiamati su una lista così corposa disattende ogni impegno a chiudere il rinnovo in tempi brevi”. Si arriva al periodo di ferie (“impossibile ritrovarsi ad agosto” dicono le aziende) e si rinvia tutto a settembre. L'incontro del 9 salta il giorno prima, con comunicazione formale. Anche la data del 16 non viene rispettata e le Associazioni Datoriali propongono la data del 2 ottobre. Anche l'incontro del 2 ottobre viene fatto saltare. Sono passati quasi quattro mesi e non si vede ancora la fine del percorso.

“Una situazione surreale, un atteggiamento che abbiamo stigmatizzato – dice ancora Bernardini – per il metodo usato, che si riverbera nel merito del confronto”. Le iniziative a sostegno delle richieste dei sindacati sono iniziate il 7 ottobre 2020 con l'attivo unitario delle delegate e dei delegati del settore, che si sono ritrovati a livello territoriale, collegati in una riunione virtuale con le segretarie nazionali, riunite in presenza. “Fino ad oggi abbiamo tenuto un profilo volutamente basso – interviene e conclude la segretaria generale Filcams Maria Grazia Gabrielli – per non compromettere con azioni di protesta il dialogo che si presentava, pochi mesi fa, molto promettente. Allo stato attuale, però non abbiamo alternative all'informare puntualmente lavoratrici e lavoratori, delegate e delegati su cosa sta succedendo, coinvolgendoli nelle iniziative di mobilitazione territoriali e nella manifestazione nazionale del 21 ottobre a Roma”. ■

Rinnovato il contratto del lavoro domestico per Colf, badanti e babysitter (scaduto da quattro anni) che garantisce maggiori tutele e diritti, e mira all'emersione degli impieghi irregolari

CHIAMATELI "ASSISTENTI FAMILIARI"

LAVORO DOMESTICO

di ROBERTO MASSARO



A quasi quattro anni dalla precedente scadenza (31 dicembre 2016) il comparto domestico ha il suo nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro. Il rinnovo è stato sottoscritto tra le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf e le associazioni dei datori di lavoro Fidaldo e Domina; ha decorrenza dal primo ottobre 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022. Un accordo maturato in un momento di grande difficoltà per tutti, ma in modo particolare per il mondo del lavoro, a causa degli effetti determinati dalla diffusione del Covid-19 e di tutte le conseguenze che questo ha comportato sotto il profilo sanitario e socioeconomico. Questa firma di rinnovo contrattuale non solo dà risposte ai bisogni del settore, ma vuole gettare uno sguardo sul futuro in un momento particolarmente complicato, essere un segnale di positività per un settore particolarmente fragile, costituito per l'88 per cento da donne, nel 78 per cento dei casi da immigrati e dove i datori di lavoro sono le famiglie. La prima cosa che balza all'occhio è la volontà di restituire dignità all'intera categoria, archiviando una volta per tutte i termini "colf", "badante" e "babysitter" per lasciare spazio ad un più generico - forse - "assistente familiare" che però valorizza l'aspetto di reciprocità tra famiglia, assistito e lavoratore, sottolineandone la professionalità. Nel merito, l'intesa di rinnovo interviene su diversi elementi del contratto nazionale. Tra questi, quelli maggiormente rilevanti sul piano delle tutele e dei diritti possono considerarsi:

≡ Lettera di assunzione

Si è convenuto di aggiungere anche l'obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, l'eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno delle mura domestiche/posto di lavoro e, per i lavoratori conviventi, l'obbligo di evidenziare la mezza giornata di riposo settimanale.

≡ Professione

È stata inserita la nuova figura di assistente familiare educatore formato che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

≡ Permessi per formazione professionale

Gli assistenti familiari con contratto a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro, possono beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari. Permessi incrementati di ulteriori 24 ore nel caso i corsi di formazione siano organizzati dall'ente bilaterale Ebincolf.

≡ Ferie e permessi

Se durante la fruizione delle ferie annuali il lavoratore si ammala e tale malattia determina il ricovero ospedaliero (debitamente certificato) il godimento delle ferie si interrompe per l'intera durata della malattia. I permessi individuali possono essere utilizzati anche per il disbrigo delle pratiche legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per quelle del ricongiungimento familiare.

≡ Indennità

Un altro punto di avanzamento del rinnovo contrattuale è il riconoscimento di un'indennità volta a compensare una maggiore gravosità del lavoro. Si corrisponderanno mensilmente 115,76 euro alle babysitter che si prendono cura di bambini fino a 6 anni; 100 euro al mese spettano invece alle assistenti familiari che si prendono cura di più di una persona non autosufficiente.

≡ Tutela delle condizioni di lavoro

Alla luce della facoltà del datore di lavoro di installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione è stato previsto l'obbligo di informazione preventiva scritta da consegnare al lavoratore. In ogni caso l'installazione di impianti audiovisivi è vietata nell'alloggio riservato al lavoratore e nei servizi igienici.

≡ Contributi di assistenza contrattuale

Vengono raddoppiati i contributi di assistenza portandoli dagli attuali 3 centesimi a 6 centesimi l'ora di cui 2 a carico dei lavoratori, obiettivo dell'aumento è quello di aumentare le prestazioni che la bilateralità eroga, in termini di formazione e in termini di prestazioni sanitarie.

Dato che il settore è caratterizzato da una forte presenza femminile, il nuovo contratto riporta chiaramente quanto sancito dalla norma in tema di congedo per donne vittime di violenza di genere. Le parti hanno deciso inoltre di condividere una dichiarazione congiunta sulle molestie sessuali nel luogo di lavoro impegnando anche l'ente bilaterale.

Dichiarazione congiunta

Atteso che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente Contratto Nazionale di Lavoro concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019. ■

BARRIERE SOCIALI GAP DIGITALI

Servono misure forti e urgenti per colmare alcuni ostacoli che oggi sembrano insormontabili. Altrimenti il mito della rete (e delle sue meraviglie democratiche) resterà soltanto un bello slogan

Come è stato scritto in più occasioni, anche tra le colonne di questo Magazine, la pandemia da Covid-19 ha come disvelato molte delle disuguaglianze insite nella nostra società. Questa volta, tuttavia, non ci soffermeremo ad elencarle in modo "tradizionale". Cercheremo, piuttosto, di analizzarle attraverso un reagente molto particolare: il livello di accesso alla trasformazione digitale da parte della popolazione, che vede il nostro Paese fanalino di coda in Europa.

Partiamo da un dato generale: poche settimane fa la Commissione Europea ha pubblicato i risultati dell'indice Desi 2020, uno studio che misura il grado di digitalizzazione dell'economia degli Stati membri. L'indice si basa su cinque componenti principali: connettività, capitale umano, uso dei servizi Internet, integrazione delle tecnologie digitali, servizi pubblici digitali. I dati – è bene ricordarlo – sono stati rilevati prima dell'emergenza sanitaria, non tengono quindi conto del lockdown e del potenziale "scatto in avanti" effettuato in quei mesi. Tuttavia, il nostro Paese si collocava talmente agli ultimi posti, 25esimo su 28, perdendo addirittura due posizioni rispetto al 2019, e riuscendo a fare meglio solo di Romania, Grecia e Bulgaria, che la sostanza del nostro ragionamento non può mutare. Eppure, a fronte di questi dati, i mesi di lockdown, quelli del #iorestoacasa, sono stati percepiti come una "gabbia dorata" da una parte della popolazione, soprattutto da chi, evidentemente, all'interno della propria casa bunker iperdigitalizzata, aveva a disposizione tutto il necessario per lavorare in modalità smart, comunicare con gli altri in videochat, ordinare la spesa a domicilio (disponibilità di uno spazio-casa adeguato, dispositivi elettronici di ultima generazione, smart tv, tablet, computer portatili, connessioni a banda larga). Al di là degli

innegabili vantaggi, anche in termini di tenuta economica del sistema, che lo smart working ha consentito a milioni di persone, è emersa una lettura (qualcuno direbbe narrativa) ricca e adulta della positività della trasformazione digitale: ricca perché ne hanno goduto appieno solo coloro hanno potuto permetterselo. Adulta per una ragione ancora più evidente: anziani e bambini ne sono stati tagliati fuori, più di quanto possiamo immaginare.

Delle difficoltà della Dad, la didattica a distanza, si è discusso molto, soprattutto nelle ultime settimane. La retorica del "nativo digitale" – i giovani si sa il digitale ce l'hanno nel dna – ha sviato per settimane, tempo prezioso e perso, i decisori politici sulla necessità di intervenire in modo concreto ed effettivo per garantire l'accesso a tutti. Eppure, i dati del "divario" c'erano già, a volerli leggere. Il rapporto dell'Istat relativo al biennio 2018-2019 fotografava un'Italia ancora alle prese con il processo di informatizzazione della popolazione ed evidenziava gli ostacoli che avrebbero reso complicato lavorare e seguire le lezioni all'interno delle mura domestiche. Un terzo delle famiglie italiane non aveva in casa né un computer, né un tablet ed il dato peggiorava, passando a 4 su 10, prendendo in esame le famiglie del Mezzogiorno. Anche restringendo l'ambito alle famiglie in cui si trova almeno un minore, sebbene i dati indicassero che oltre l'85% di tali nuclei possedeva almeno un computer/tablet, più della metà dei ragazzi (età 6-17 anni) condivideva questi dispositivi con gli altri membri della famiglia. Digitalizzazione non coincide con divertimento o con la disponibilità di uno strumento, pur fondamentale, come i social media. Essere giovani o avere un accesso costante ad Internet non garantisce quindi, di per sé, la possibilità di seguire le lezioni a distanza. Dati conosciuti e questioni cruciali note che, se dimenticate, contribuiscono a scavare un ulteriore fossato nella nostra già scarsa digitalizzazione.

Vi è poi una barriera che pare insormontabile e che la lezione della pandemia (lockdown compreso) ha messo davanti ai nostri occhi: si tratta della dura realtà dei nostri anziani, in particolare dei più anziani (gli ultraottantenni) che sono completamente "fuori" dalla rivoluzione digitale. Se inserissimo in un grafico il dato della massima espansione della fruizione digitale, rappresentata oggi dai giovani under 30 e quello relativo al minimo utilizzo dei new media, raffigurato dagli over



75, avremmo i due estremi di una rivoluzione: chi ne gode appieno e chi ne è totalmente escluso, vecchio e nuovo millennio come in uno specchio. Secondo molti si tratta di una congiuntura astrale che difficilmente si protrarrà ancora a lungo, poiché il gap va riducendosi di anno in anno: è proprio la fascia di età compresa tra i 55 e i 74 anni quella che risulta in costante aumento nell'uso di Internet in generale e dei social network e che costituirà la fascia di popolazione anziana del domani. Il dato degli Stati Uniti ci mostra bene cosa avverrà anche da noi nei prossimi anni: il 43% degli over 65 ormai usa i social network. Nel 2006 era appena l'1%. Eppure, nel mentre di questa lenta trasformazione, una generazione intera, forse due, restano tagliate fuori. Solamente il 16% delle famiglie composte da soli anziani dichiara di aver accesso "corrente" ad Internet. L'utilizzo dell'e-banking, dei sistemi di comunicazione digitale o dei servizi della PA offerti ormai solamente attraverso l'utilizzo del cosiddetto Spid, restano una chimera per chi è avanti negli anni. Le difficoltà di far decollare la telemedicina nel nostro Paese mettono in luce di nuovo una disuguaglianza che prima ancora di essere digitale o reddituale appare culturale. Secondo il rapporto 2018-2019 dell'Osservatorio Innovazione Digitale in Sanità del Politecnico di Milano tra i medici di medicina generale, solo il 4% del campione del rapporto utilizza soluzioni di teleassistenza e il 3% di tele-visita e tele-salute. Un gap digitale che, ancora una volta, disvela un vulnus democratico di livello costituzionale davvero preoccupante (bastasse questo a tenere a bada coloro che parlano di voto elettronico nel nostro Paese). Una discriminazione presente all'interno della nostra società che di digitale ha poco, se non un ulteriore elemento per renderla visibile (sempre per chi vuole vederla). Fino a

20 anni fa digitalizzare un nonno significava spiegargli le funzionalità avanzate del telecomando, del condizionatore o del forno a micro-onde. Oggi la realtà è drasticamente più complessa. Ma se vogliamo "integrare" una fetta rilevante della popolazione lo sforzo di spiegare ai nostri vecchi gli strumenti della digitalizzazione andrà fatto e alla svelta.

Esiste, da ultimo, il tema delle competenze digitali che sicuramente riguarda i giovani, sotto una duplice prospettiva. La prima è quella più evidente, della competizione con la robotica e l'intelligenza artificiale. A fronte di quei pochi che sapranno programmare un algoritmo o "influenzare" il mercato con i social media, guadagnandosi così da vivere, centinaia di migliaia di ragazzi si affacceranno in settori lavorativi trasformati, senza le competenze per entrare a farne parte. La seconda questione riguarda la coscienza di ciò in cui si è immersi, quella che chiamiamo in modo altisonante come digital literacy. Come ha recentemente raccontato al grande pubblico delle Serie-TV il documentario prodotto da Netflix, "Social dilemma", non basta avere uno smartphone in una mano e un tablet nell'altra per godere appieno dei vantaggi della trasformazione digitale. Servono consapevolezza e competenza sugli strumenti che si stanno utilizzando. E anche qui, i dati, sono inflessibili: nel 2019 i 2/3 degli adolescenti tra i 14 e i 17 anni che hanno utilizzato internet negli ultimi 3 mesi ha competenze digitali di base o di basso livello, solamente un terzo vanta competenze di alto livello. Se non si interviene con misure decise per colmare questi gap il mito dell'Internet (e delle sue meraviglie) democratico e per tutti resterà solo un bello slogan a nascondere la realtà di una trasformazione digitale per pochi, per chi l'ha capita e se la può permettere. ■

LA VERTENZA

di SIMONA CALEO



SCARPE & SCARPE LA STAGIONE DEI TAGLI

Sono bastati due mesi di crisi, il calo di fatturato – se pur pesante – di marzo e aprile, per cambiare completamente registro e disporre l'azienda a un consistente taglio dei punti vendita. Scarpe&Scarpe, che sta chiudendo i battenti di 11 dei 154 negozi distribuiti sul territorio nazionale, mettendo a rischio oltre cento posti di lavoro, qualche mese prima della pandemia aveva avviato una proficua collaborazione con il sindacato, volta a mettere ordine in una gestione a forte impronta familiare che vedeva un grande numero di contratti part-time, con scarso riconoscimento delle mansioni svolte dai dipendenti. Un'azienda che fino a quel momento aveva mantenuto le distanze dal sindacato e dove su 1.760 dipendenti solo 150 erano iscritti alle organizzazioni coinvolte nel settore: a ottobre dello scorso anno erano iniziati gli incontri, racconta Sergio Aliprandi, Filcams Cgil nazionale. "Abbiamo discusso per tre mesi per arrivare alla conclusione della prima contrattazione di secondo livello, con la quale sancire migliori condizioni economiche e sistemare le anomalie contrattuali che caratterizzavano la gestione di Scarpe&Scarpe". A gennaio va via il direttore commerciale e, in attesa della nomina del successore, scoppia l'emergenza sanitaria: tra marzo e aprile l'azienda registra un calo di fatturato di 50 milioni di euro e il 4 aprile apre il concordato preventivo, "riprendendo le redini del rapporto con i dipendenti e cercando di ridimensionare le relazioni sindacali – spiega Aliprandi – ma non riuscendo a fare molto in tal senso, perché il tasso di sindacalizzazione tra i dipendenti nel frattempo si era alzato significativamente".

Appare chiaro che i problemi abbiano radici più profonde della pandemia e che il piano concordatario non può essere stato presentato solo per gli stipendi ancora mancanti di febbraio e marzo, ma per arginare l'assalto dei fornitori non pagati. Partono così gli incontri al Mise, viene annunciata la chiusura di 16 punti vendita, che poi scendono agli undici di oggi, selezionati tra quelli che pagavano affitti più ingenti, a fronte di fatturati più bassi, con l'ok del tribunale fallimentare e dei commissari: ma tre sono ancora in trattativa per l'eventuale scioglimento dei contratti di affitto e se confermati il numero delle chiusure sale a 14.

"Siamo passati in pochi mesi da una condizione migliorativa, che vedeva anche l'ingresso del delegato sociale in azienda, ad una esattamente capovolta – aggiunge Aliprandi – che vede invece accamparsi lo spettro della perdita del lavoro per 128 addetti dei negozi e 10 impiegati della sede centrale di Borgaro, nel torinese". Sono così tornate conflittuali le relazioni con il sindacato, che nutre dubbi sulla possibilità di risollevarsi l'azienda attraverso i tagli e troverebbe più senso in una ricapitalizzazione o in una vendita.

"E mentre l'azienda per gestire la crisi si avvale di uno stuolo di studi legali e consulenti esterni, tra cui uno dei dirigenti più pagati d'Italia, ex Stefanel (cit.vvox.it), i dipendenti sono ancora in attesa di avere lo stipendio di febbraio, bloccato dal concordato" nota ancora Aliprandi. Tra i negozi chiusi c'è quello di Genova Rivarolo, un negozio storico, aperto nel 2000, tra i primi ad essere inaugurati fuori dalla regione di casa, il Piemonte. A Genova c'è un altro negozio, nel centro commerciale Fiumara, che impiega 14 lavora-

Dall'ultima riunione al ministero è emersa l'ipotesi di ricollocare il 50 per cento degli esuberanti. Se ne riparlerà a gennaio, quando – se non sarà prorogato il blocco dei licenziamenti – partirà la procedura di mobilità

trici, tutte part-time, anche a 18 ore. "A quanto sappiamo non stava andando così male, Rivarolo è in perdita come tutta l'azienda, ma sopra la media aziendale" spiega Alessandro Brusatin, Filcams Cgil Genova, che racconta anche come la ritrovata ingerenza della proprietà nel rapporto con i dipendenti si sia spinta all'avvicinamento individuale degli addetti dei negozi in chiusura "al fine di acquisire il loro consenso alla 'trasferta' presso altri punti vendita", come si legge nella diffida inviata da Filcams, Fisascat e Uiltucs ad azienda e commissari, che stigmatizza una pratica volta a far leva sulla vulnerabilità dei lavoratori a rischio. Allo stesso modo, si nota sempre nella diffida, sono stati avvicinati i lavoratori giovani dei punti vendita più prossimi a quelli in chiusura, che sono stati invitati a "guardarsi intorno", in vista della procedura di mobilità che verrà presumibilmente avviata a gennaio e che riguarderà tutti i punti vendita in un raggio di 50 chilometri da quelli destinati a chiudere. Un'interlocuzione volta a creare un clima di diffidenza e competizione tra lavoratrici e lavoratori, ben lontana da un progetto ortodosso di salvaguardia dell'occupazione. "Inoltre è grave che abbiano già stilato una lista dei criteri di legge, previsti dalla 223 in caso di licenziamento, per la selezione del personale da candidare alla trasferta o trasferimento" aggiunge Aliprandi.

"Ci siamo opposti alla riduzione dell'orario di lavoro in trasferta per i lavoratori che verranno spostati in altri negozi – spiega ancora Brusatin – se lavoreranno solo 18 delle loro 30 ore la differenza dovrà essere coperta dalla cassa integrazione". A pochi giorni dall'ultimo incontro al Mise, il 25 settembre, non è stata fatta ancora chiarezza sulla natura degli ammortizzatori, che l'azienda comunque ha rifiutato di anticipare, vincolandola alla approvazione del tribunale. Dalla riunione è emersa la volontà della proprietà di ricollocare il 50 per cento degli esuberanti: se ne parlerà a gennaio quando, se non sarà prorogato il blocco dei licenziamenti, partirà la procedura di mobilità, con le sue difficoltà e le sue incognite. ■



FILCAMS CGIL
COLLETTIVA

"Il Magazine"

Direttore responsabile Roberta Manieri

Editore Ce.Mu. Srl | Viale delle Milizie 12, 00192 Roma

Registro della Stampa Tribunale di Roma n. 226/1995 del 02/05/1995

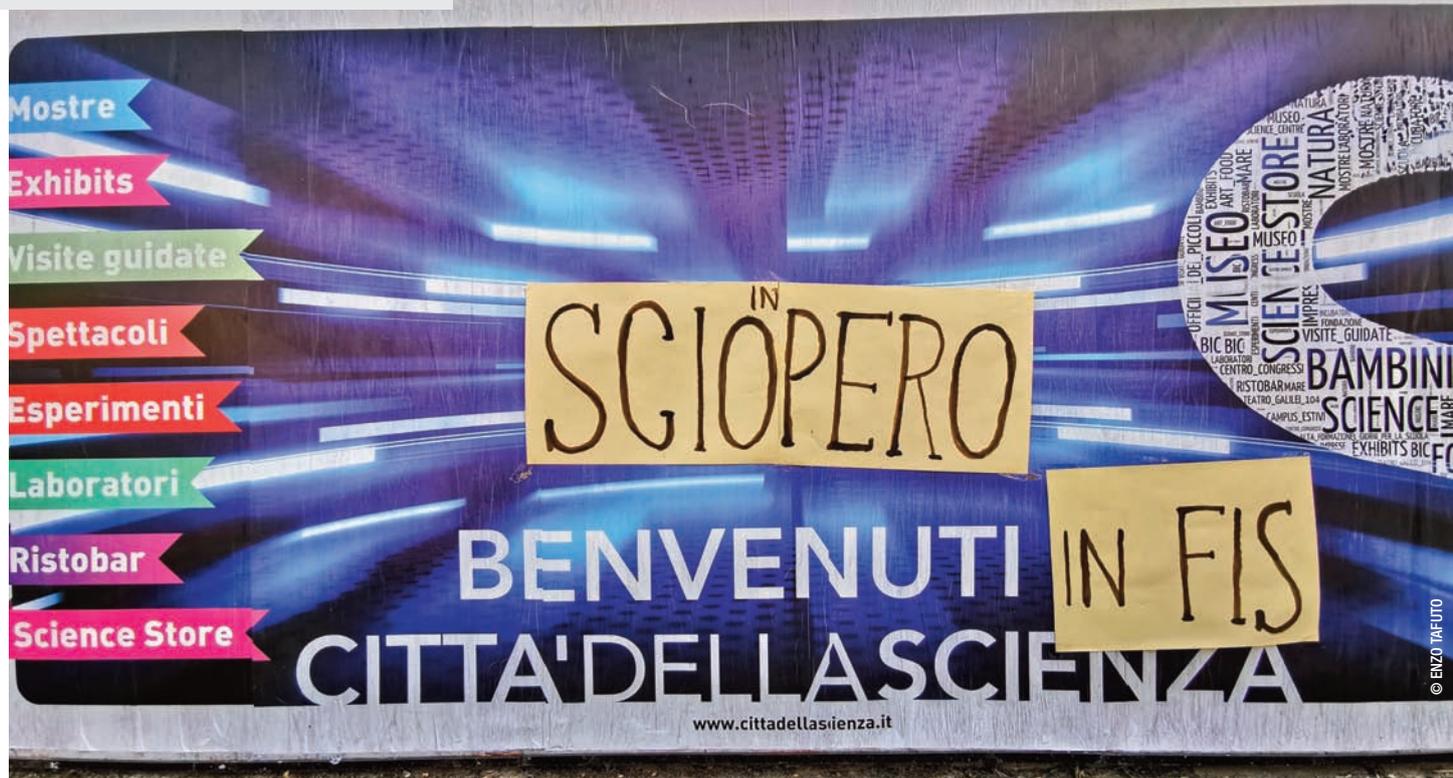
Redazione Viale Glorioso 11, 00153 Roma | Tel. 06 90286950 - Fax 06 90286954

www.filcams.cgil.it - ufficiostampa@filcams.cgil.it

Inserito a cura di Maurizio Minnucci

Grafica e impaginazione Massimiliano Acerra

Collettiva.



TUTTI I GUAI DI CITTÀ DELLA SCIENZA

La lunga e travagliata storia di un centro scientifico che potrebbe essere d'eccellenza, eppure è in grande difficoltà a causa di una gestione economica inappropriata

Un'idea lungimirante, un progetto di riqualificazione urbana all'avanguardia, un centro di eccellenza scientifica rivolto soprattutto a ragazzi e bambini, ma anche un polo museale importante per la formazione e il confronto. Tutto questo, sarebbe dovuto essere Città della Scienza. Forse lo è stato per alcuni anni, ma poi è iniziato un calvario senza fine, fatto di crisi economiche, ripercussioni organizzative,

cambi di gestione e proprietà. Per non dimenticare l'incendio che ha distrutto gran parte della struttura, il commissariamento, l'emergenza sanitaria e la chiusura forzata. Raccontare tutte le vicissitudini degli ultimi anni, non è facile, come sicuramente non è stata, e non, è facile la gestione di una struttura così grande e complessa.

Il progetto nasce alla fine degli anni 90; dopo il 2000, il

museo, piano piano, inizia ad ingrandirsi: nel 2001 viene inaugurato lo Science Centre e nel 2003 il Centro Congressi e il Centro di Alta formazione. Successivamente, sarà realizzato un museo interattivo del corpo umano - Corporea - e un planetario. Città della Scienza, inizialmente gestita da Fondazione Idis, diventerà poi una società in house della Regione Campania che tenta, ancora adesso, di intervenire sia organizzativa che economicamente per cercare di far rientrare il debito mai estinto. Nel 2013 un grosso incendio distrugge gran parte del museo, sembra la fine: "Venivamo da 12 mesi di lavoro non retribuito, nessuno stipendio, i beni e i mobili del museo pignorati, pensavamo non ci fossero più speranze, invece fu la salvezza. Grazie al risarcimento assicurativo e al crowd-founding, ci siamo rimessi in piedi, ma tutto è stato nuovamente speso." Sono le parole di Alfonso Fraia delegato sindacale, da sempre all'interno di Città della Scienza. E poi racconta ancora altri anni bui.

"Tre anni fa siamo stati commissariati, eravamo praticamente sull'orlo del fallimento. Il commissario Giuseppe Albano scopre una situazione peggiore di quella che pensava. La politica spinge per chiudere mentre il commissario lavora per far tornare (almeno) in pareggio il bilancio." C'è una timida speranza. "Anche la Regione Campania prova a intervenire per ritirare su le sorti del polo di Bagnoli" prosegue Alfonso "ripristina la gestione ordinaria, stanziando un contributo straordinario, ma la svolta ancora non c'è. E il debito resta". Inutile dire che il Covid e l'emergenza sanitaria hanno

siva sono stati rimessi tutti in Fis fino a metà ottobre. "La preoccupazione è che finiti gli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti, potremmo avere serie difficoltà" racconta il delegato, che in 6 mesi ha fatto solo 18 ore di lavoro, "in particolare per una struttura che fa del turismo scolastico una delle maggiori entrate". Il 25 settembre Città della Scienza ha riaperto al pubblico, in forma ridotta, sia come giorni - sarà aperto al pubblico solo il venerdì, sabato e domenica - ma anche come capienza perché ci sono solo due fasce orarie al giorno e sono accettate solo 30 persone per fascia.

Nonostante il maltempo, il primo week end è andato bene, tanto che i dipendenti hanno provato a chiedere l'ampliamento del numero delle persone in entrata, convinti che siano in grado di gestire l'affluenza e le normative anti covid. Purtroppo, però, la dirigenza preferisce non rischiare.

È solo una delle tante decisioni incomprensibili per i dipendenti che non riescono a capire perché ci siano sempre gli stessi dirigenti a gestire la struttura: quelli che da anni conducono malamente la struttura ed hanno creato quel debito diventato ormai irrecuperabile.

Una gestione che si è più volte dimostrata inappropriata e incapace di definire una strategia che possa ritirare su le sorti di Città della Scienza. La Filcams Cgil, da sempre al fianco dei lavoratori di Città della Scienza, è impegnata a sostenere la loro battaglia anche in questi mesi: "È indispensabile un intervento importante della Regione Campania per una seria progettazione



dato la botta finale. Il museo è rimasto chiuso anche oltre il lockdown perché durante la stagione estiva la dirigenza non si è sentita di farlo ripartire. I dipendenti del museo sono in tutto 79 - senza tener conto dei lavoratori dell'indotto - sono in cassa integrazione, senza stipendio da agosto e in attesa del Fis di maggio, giugno e luglio. Dopo una mobilitazione di diversi giorni, il 1° settembre sono rientrati tutti, ma la settimana succes-

dell'area di Bagnoli; il polo museale non si può sostenere autonomamente, visti i costi della comunità scientifica" ha affermato Luana Di Tuoro, segretaria generale della Filcams Cgil Campania. "Siamo in attesa di una risposta per capire quale sarà il futuro di questa bellissima risorsa perché non ci possiamo permettere di sprecarla". "Ora sta tutto in capo alla regione, decidesse cosa fare, così non abbiamo futuro". ■

ANCORA IN BILICO TANTI POSTI DI LAVORO

DA AUCHAN A CONAD

di ROBERTA MANIERI

Molte le criticità emerse nel passaggio di proprietà, tra chiusure inaspettate, condotte antisindacali e impegni non mantenuti

Una vertenza lunga e travagliata. Il passaggio di proprietà da Auchan/Sma a Conad, annunciato ufficialmente il 14 maggio 2019, è ancora in atto, con tanti strascichi e conseguenze per le lavoratrici e i lavoratori. La multinazionale francese, che ha deciso di abbandonare l'Italia, aveva nel nostro Paese 269 punti vendita distribuiti su 12 regioni, contando circa 18 mila dipendenti.

Nella prima fase è stato organizzato il passaggio dei negozi in "buona salute" e individuati come coerenti con il formato Conad, poi piano piano si





è affrontata la situazione degli altri (Covid permettendo), tralasciando totalmente le situazioni critiche e di non interesse, tanto che il 1° aprile 2020 al ministero del Lavoro Conad ha chiesto l'ammortizzatore sociale per 5.500 dipendenti su 8 mila.

Iniziano in tutta Italia a contarsi le prime chiusure e il bilancio non è positivo, soprattutto dove si sta cercando di passare da un ipermercato a un superstore, riducendo la superficie e di conseguenza i dipendenti. È dei primi di settembre l'annuncio della chiusura di due punti vendita a Milano: il punto Simply di via Pacinotti (zona Prealpi) e il Simply Market di via della Ferrera (zona Barona), punti vendita di prossimità, indispensabili per i cittadini del quartiere e per gli anziani. Dopo alcuni scioperi e mobilitazioni, grazie anche al supporto della cittadinanza, il Comune di Milano è intervenuto per cercare di risolvere la situazione e salvare i 35 posti di lavoro: al momento non ci sono novità positive.

Situazione difficile anche a Roma, dove si sta concludendo il passaggio con centinaia di lavoratori che rischiano il posto: chiusi i negozi di Spinaceto e piazzale della Radio, con 89 dipendenti finiti in cassa integrazione. Potrebbero, inoltre, non essere confermati 51 dipendenti di Casal Bertone e 300 a Porta di Roma, mentre al momento non ci sono possibili acquirenti per il negozio di Fiumicino.

Nei giorni scorsi, intanto, il Tribunale del lavoro di Roma aveva condannato Conad-Margherita Distribuzione per condotta antisindacale per aver negato alle organizzazioni Filcams Cgil Roma-Lazio e Uiltucs

Uil Roma-Lazio il confronto sulla cassa integrazione. Una vittoria importante in una fase davvero molto delicata, perché in ballo c'è il futuro di tanti lavoratori. Soddisfatti i sindacati territoriali: "Le violazioni messe in atto da Conad-Margherita Distribuzione erano troppe e troppo gravi. La negazione del confronto sulla cassa integrazione e l'assenza di riscontro alle richieste avanzate dalle nostre organizzazioni sindacali costituivano una gravissima violazione del contratto nazionale, oltre che il disconoscimento degli impegni assunti in sede ministeriale".

Parimenti di comportamento antisindacale è stato accusato il gruppo Margherita Distribuzione (Conad) che in aprile e maggio non aveva risposto alla richiesta dei rappresentanti di Filcams Cgil e Uiltucs Uil Torino di essere convocati per discutere sull'uso della cassa integrazione nell'ipermercato Auchan di corso Romania 460. "Come avevamo denunciato, la riorganizzazione degli ipermercati ha lasciato fuori centinaia di lavoratrici e lavoratori su tutto il territorio nazionale" ha affermato il segretario nazionale Filcams Cgil Alessio Di Labio: "Le ricollocazioni nel mondo Conad, tanto enfatizzate dall'impresa e da chi ha stretto il patto con la stessa, non sono mai arrivate, se non in modo marginale".

Nei prossimi giorni sarà convocato l'incontro con Margherita Distribuzione per la procedura di mobilità che si dovrebbe concludere con la non opposizione al licenziamento, mentre il 20 ottobre si terrà l'incontro al ministero dello Sviluppo economico per rifare il punto della situazione: quella sarà l'occasione per riportare la vertenza a livello nazionale. ■

LA RINASCENTE UNA «CHIUSURA ANOMALA»

PALERMO

di VIVIANA CORREDDU



Per raccontare la vertenza Rinascente a Palermo partiamo da un brindisi. Certamente un incipit anomalo, come anomalo è stato il comportamento di Rinascente che, circa due anni fa, ha festeggiato, insieme ai propri dipendenti, la rinegoziazione del canone di affitto per il punto vendita più performante della Sicilia. Il 4 giugno di quest'anno, quei lavoratori si ritrovano convocati dall'azienda per una plenaria urgente. Il 5 giugno, quel brindisi di due anni prima, ritorna come un fermo immagine nella mente dei lavoratori e rimbomba nella stanza con il frastuono dei calici in frantumi sul pavimento. Nel 2018 la rinegoziazione non si era mai concretizzata e nel

2019 il Gruppo Rinascente ha disdetto il contratto di affitto senza alcuna comunicazione ai dipendenti o al sindacato; se entro il 30 settembre 2020 non riesce a trovare un accordo con Fabbrica immobiliare, società che ha in gestione l'immobile per conto di investitori previdenziali, il punto vendita di via Roma a Palermo chiude.

Ad oggi, con una proroga del contratto al 31 ottobre e quindi uno slittamento della data di chiusura, la trattativa è in stallo e, a fronte di quello che sembra sempre più essere un bieco braccio di ferro speculativo sulla pelle di oltre 150 lavoratori, tra diretti e indiretti, Rinascente dichiara di essere pronta a depositare la

Il racconto di Daniela, da 26 anni impiegata nel punto vendita di via Roma. "C'è qualcosa che non torna"



licenza se non si dovesse trovare un accordo per abbassare un canone di affitto ritenuto troppo alto. L'immobile è infatti vincolato ai fini commerciali con divieto di frazionamento; un problema non indifferente per Fabbrica Immobiliare. Neanche l'intervento del Comune, chiamato in causa da Filcams e Uiltucs e preoccupato per la conseguente desertificazione della zona, sta portando le parti a trovare una mediazione. La chiusura di Rinascente nel centro storico di Palermo, infatti, non rappresenterebbe esclusivamente una mattanza occupazionale per la città ma anche una desertificazione drammatica, nonché un crollo

del valore immobiliare, di una zona già gravemente provata dalla crisi economica pre e post Covid.

E mentre Rinascente propone una locazione di sei anni più sei anni ad 1,3 milioni di euro annui, con vendita progressiva della licenza e del ramo d'azienda, Fabbrica Immobiliare resta ferma sulla posizione di 1,6 milioni per dodici anni. Numeri. Cifre. Speculazioni. Ora vediamo chi rischia di rimanere stritolato in questo braccio di ferro, schiacciato dalle omissioni, dai "giochetti", dai carichi di scatoloni pieni di merce in svendita, che nel frattempo arrivano copiosi in magazzino per "sfruttare" fino all'ultimo respiro quei locali e quelle facce, quei nomi, quelle braccia, che da tanti anni vivono e lavorano al loro interno. Qua non c'è una crisi in atto, non ci sono fatturati che determinano la fine della partita, bensì c'è un punto vendita che continua a lavorare, che durante l'ultimo Black Friday ha incassato 1 milione di euro.

Ci sono invece Daniela e tutti i suoi colleghi. Cinquant'anni, anche se la sua voce al telefono ne dimostra 15 di meno, da 26 anni lavora alla Rinascente di Palermo. Ha un figlio grande, ormai indipendente e uno in età scolare, ancora da crescere. Per quasi quaranta minuti il suo racconto è trainato dalla rabbia. Per tutte le omissioni dell'azienda, per la sensazione di essere stati presi in giro, per la sfiducia che tutto questo ha generato, per i sacrifici fatti in tanti anni di lavoro, per la delusione, per la tagliola che si sente di avere sopra la testa pronta a cadere giù l'ormai prossimo 31 ottobre. Di Rinascente conosciamo già altre chiusure. Tragiche. Spietate. "Ma questa è davvero anomala, diversa da tutte le altre" sottolinea Daniela. E c'è qualcosa che continua a sfuggirle. Perché di fatto non si capisce come sia possibile che una società, gestore dell'immobile, non tremi all'idea che La Rinascente depositi la licenza mettendo in discussione la destinazione dell'immobile. E se fosse tutto un teatrino messo in campo da chi ha bisogno di uscire da questa chiusura con l'immagine pulita? Daniela vuole capire. In parte spera ancora che possa ribaltarsi la situazione. L'11 e il 12 settembre hanno scioperato. Tutti. Nessuno escluso. Hanno indossato una maglietta con la scritta "Io sto con Rinascente Palermo" e con quella maglietta hanno deciso di lavorare nei giorni seguenti, dismettendo di fatto la divisa aziendale. Una cliente, qualche giorno dopo gli scioperi, ha portato a tutti loro una spilla su cui c'è scritto "Io sono La Rinascente". Ho sempre pensato, da commessa Upim, a quanto il nostro lavoro in qualche modo diventi parte di te e ti rappresenti. Da tre anni ormai sono funzionaria sindacale eppure mi sento sempre una commessa.

Gli ultimi minuti di conversazione con Daniela, sono di passaggio. Un passaggio che dalla rabbia porta al crollo emotivo. Dignitoso. Si sente solo una voce che si prepara a gestire la disperazione, trattenuta senza successo se non nell'obiettivo di mantenere alta la propria dignità di persona. ■