

#MAGAZINE

Torna il Magazine in versione pdf con una formula rinnovata.

Ogni mese troverete una raccolta degli articoli pubblicati nella nostra nuova newsletter alla quale ci si può iscrivere inquadrando il codice QR qui a fianco.

• AMMORTIZZATORI SOCIALI

I Sindacati chiedono la proroga del blocco dei licenziamenti e degli ammortizzatori Covid

Commercio, Turismo e Appalti di Servizi: settori altamente polverizzati ancora in stato di difficoltà

Prorogare ulteriormente il blocco dei licenziamenti e degli ammortizzatori in deroga con causale Covid oltre la scadenza prevista al 31 ottobre nei settori del turismo, degli appalti di servizi e del commercio, comparti che continuano a versare ancora in uno stato di forte difficoltà, con termini di ripresa più dilazionati rispetto al previsto. È la richiesta congiunta dei sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs contenuta in una missiva trasmessa al ministro del Lavoro Andrea Orlando. “Una necessità – sottolineano i sindacati – ancora più stringente in considerazione della struttura dei settori del turismo, degli appalti di servizi e del commercio, caratterizzati da una presenza diffusa di aziende piccole e medio-piccole che non dispongono di ammortizzatori



sociali ordinari oltre che da aziende operanti in appalti di servizi il cui accesso agli ammortizzatori ordinari è condizionato dall’attivazione dell’ammortizzatore da parte dell’azienda committente”.

“Ammortizzatori in deroga con causale Covid e blocco dei licenziamenti, misure a più riprese prorogate dal Governo – sottolineano i sindacati – hanno consentito dall’inizio della situazione di emergenza, congiuntamente ad altre, di provvedere ad una complessiva salvaguardia dell’occupazione, di garantire continuità reddituale per centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori e le loro famiglie e di preservare, nel contempo, un tessuto produttivo di assoluta rilevanza per l’intera economia nazionale”.

Pam Panorama, condizioni di lavoro sempre più drammatiche

I racconti dei lavoratori, dopo la decisione di tagliare le ore di pulizie svolte dalle ditte in appalto



“**R**itmi serrati, comportamenti intimidatori, vessazioni e rimproveri davanti ai clienti, quando sono arrivato nel punto vendita ho trovato un clima molto pesante e senza sindacato, nessuno metteva un freno alle derive del direttore.” Il supermercato degli urli e dei pianti, lo ha definito Marco, quando è arrivato sul suo nuovo posto di lavoro. Marco, nome di fantasia per evitare ripercussioni, da vent’anni in Pam ma in servizio in un altro negozio, decide quindi di diventare delegato della Filcams e provare, con i suoi colleghi, a migliorare le condizioni di lavoro. Come in tutta la rete Pam e Panorama, sono state diminuite le ore di lavoro alle ditte di pulizia in appalto, per cercare di contenere i costi e far svolgere alcuni servizi ai propri dipendenti.

“Il tentativo è quello di spezzettare le pulizie così da farle passare in sordina, come se fosse un’equa divisione tra i lavoratori” racconta Marco.

“10 minuti per ognuno che cosa sono?” prova a dire il direttore che tenta di dividere i compiti tra i lavoratori affidando a diverse persone piccoli incarichi: spazzare, passare la macchina, spolverare gli scaffali. In un clima di terrore, alcuni accettano solo per timore di essere licenziati, trasferiti o ritrovarsi a fare dei turni spezzettati difficili da gestire. Marco ha già ricevuto una lettera di contestazione perché si è rifiutato: “l’azienda continua a richiederci sacrifici mentre taglia i costi, ha difficoltà ad essere competitiva sul mercato e accumula perdite; domani cos’altro mi chiederanno di fare?”.

C’è preoccupazione, ma anche delusione da parte di Maria che da 33 anni lavora in un punto vendita di Panorama a Torino.

“Sono sempre stata fiera di far parte di questa azienda, perché mi ha dato stabilità e un trattamento adeguato, ma da qualche anno a questa parte non la riconosco più.” Aver tolto le ore di pulizie alle ditte esterne per cercare di farle svolgere ai dipendenti è stata la goccia che ha fatto traboccare il vaso secondo Maria: “Il problema non è che io, addetta vendita debba prendere il mocio in mano, quello che mi dispiace è che questo mocio lo tolgo ad un’altra persona che lavora con me da tanti anni. L’azienda lo definisce “lavoratore indiretto” e non vuole più farsene carico, ma per me non lo è. È la collega con cui lavoriamo da anni, che ci ha sempre aiutato e che ha svolto le pulizie durante la pandemia. E con meno ore di pulizia e con l’organico che abbiamo, non possiamo garantire la pulizia che avevamo, e il rischio è quello di avere il negozio sempre più sporco, in un periodo in cui siamo ancora in emergenza sanitaria.”

Per questo, il Coordinamento nazionale unitario delle strutture e dei delegati Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ha proclamato un primo pacchetto di 16 ore di sciopero, di cui 8 a livello nazionale e 8 da effettuarsi a livello territoriale. Gli oltre 7mila dipendenti del Gruppo della Distribuzione Moderna Organizzata Pam Panorama vogliono manifestare contro le nuove direttive sull’organizzazione del lavoro, il rischio occupazionale per centinaia di lavoratori in appalto e la totale mancanza di una visione strategica da parte del management.

Prima la diminuzione dell’orario di lavoro poi, quando si sbloccheranno i licenziamenti, diminuzione dell’organico. Il passo è breve e rischioso.

PULIZIE POSTE

Pulizie poste italiane, uno sciopero necessario

Buona parte delle lavoratrici e dei lavoratori in appalto con la ditta Nuova Idea hanno incrociato le braccia il 21 ottobre per sollecitare i pagamenti in ritardo e protestare contro la gestione lacunosa del contratto

Non è affatto nuova al ritardo nel pagamento degli stipendi Nuova Idea Srl, la ditta che ha in appalto la pulizia degli uffici postali di diverse province tra Piemonte, Emilia Romagna, Veneto e Marche.

Dal 2017, anno dell’assegnazione dell’appalto, ad oggi l’abbiamo vista salire tutti gli anni agli onori delle cronache per dilazioni di mesi nella corresponsione degli stipendi alle sue lavoratrici e ai suoi lavoratori.

La colpa è di Poste Italiane che tarda a sua volta il pagamento dei servizi appaltati all'esterno, ribattono dalla Nuova Idea, ma a farne le spese alla fine sono sempre e soltanto i lavoratori, che vedono arrivare gli stipendi con un ritardo di mesi.

È sull'onda dell'ennesimo ritardo che le lavoratrici e i lavoratori che per Nuova Idea tengono puliti gli uffici postali, il 21 ottobre hanno scioperato e chiesto il pagamento degli arretrati.

Ma non tutti hanno avuto bisogno di scioperare. Non c'è uniformità nelle azioni della Nuova Idea nei diversi territori: il lotto Piemonte ad esempio ha visto risolto il contenzioso già l'8 ottobre, all'incontro convocato in prefettura, in vista del quale la ditta ha pagato gli stipendi di agosto e ha garantito che avrebbe pagato quelli di settembre il 20 ottobre, come poi è avvenuto.

Nelle Marche invece la mensilità di agosto è stata pagata a ottobre e settembre sarà corrisposto i primi di novembre. E non è questo l'unico problema che lavoratrici e lavoratori hanno con la Nuova Idea, dicono i funzionari territoriali: le mascherine non arrivano, il ripasso Covid effettuato da mesi non è stato sottoscritto regolarmente e viene eseguito con un aumento orario temporaneo che non viene retribuito come supplementare.

Anche il lotto Romagna è stato liquidato ma le lavoratrici, pur avendo ricevuto lo stipendio il 20, hanno aderito comunque allo sciopero per protestare contro le condizioni in cui di fatto versano dal 2017, da quando cioè la ditta si è aggiudicata l'appalto. I ritardi nei pagamenti sono una costante, da un anno all'altro, e anche quando sono regolari non è possibile fare affidamento su un giorno fisso entro il quale poter contare sullo stipendio.

Lavoratrici e lavoratori impiegati con la Nuova Idea per la pulizia degli uffici postali hanno mediamente part-time di poche ore, si spostano tra sedi diverse dove hanno orari risicati utilizzando mezzi propri e, a fronte di una retribuzione che si aggira tra i 300 e i 500 euro al mese, si trovano costrette ad anticipare le spese per gli spostamenti. A questo va aggiunto che la ditta si rifiuta di pagare il fondo Asim, sostenendo che non sia obbligatorio versarlo. L'appalto intanto è in scadenza, proprio a fine ottobre e, nello stesso stile incerto e fumoso che caratterizza la gestione del lavoro e delle retribuzioni, di un eventuale rinnovo non è stata data ancora nessuna notizia.



MAI PIÙ FASCISMI



L'antifascismo e la solidarietà sono valori ancora vivi nella nostra società

In un sabato pomeriggio di metà ottobre, con un clima primaverile tipico delle ottobrate romane, in migliaia sono arrivati nella capitale per manifestare contro gli atti violenti di un gruppo di matrice fascista che il 9 ottobre hanno distrutto la sede della Cgil.

Promossa da Cgil, Cisl e Uil, la manifestazione ha visto la partecipazione di tante altre realtà dell'associazionismo e del mondo politico, ma anche di singoli cittadini tornati a piazza San Giovanni per rivendicare la democrazia, la libertà di manifestare, la contrarietà verso tutti i fascismi e le forme di violenza.

Antifascisti sempre, è stata la risposta forte arrivata anche dalla piazza, e nei giorni successivi, anche dal Parlamento. Camera e Senato, infatti, hanno approvato gli ordini del giorno del centrosinistra per sciogliere Forza Nuova e le realtà fasciste e del centro destra per contrastare tutte le realtà eversive

L'odg impegna il governo "a valutare le modalità per dare seguito al dettato costituzionale in materia di divieto di riorganizzazione del disciolto partito fascista e alla conseguente normativa vigente, adottando i provvedimenti di sua competenza per procedere allo scioglimento di Forza Nuova e di tutti i movimenti politici di chiara ispirazione fascista, artefici di condotte punibili ai sensi delle leggi attuative della XII disposizione transitoria e finale della Costituzione repubblicana".

La mozione presentata dal centrodestra, impegna invece l'esecutivo "a valutare le modalità per attuare ogni misura per contrastare tutte - nessuna esclusa - le realtà eversive che intendano perseguire il sovvertimento dei valori fondamentali dell'ordinamento costituzionale e, di conseguenza, che rappresentano un concreto pericolo per l'impianto democratico e a valutare le modalità per dare seguito, per quanto di competenza e secondo legge, alle verifiche e agli accertamenti della magistratura in ordine agli episodi del 9 ottobre 2021".

La Filcams ha partecipato numerosa, con tutti i territori, le strutture regionali, i delegati e le delegate venuti a Roma per far sentire forte la propria presenza. Colpire la Cgil vuol dire colpire ognuno di noi, e tutti si sono sentiti violati e colpiti come se fosse stata distrutta la propria casa, ma la solidarietà e la partecipazione manifestata rappresenta ancor di più la forza della confederazione, sempre e ancor di più Collettiva.

"Serve un grande cambiamento per costruire una società più giusta e compiutamente democratica" ha detto dal palco di San Giovanni a Roma Maurizio Landini, segretario generale della Cgil, "essere antifascisti non significa, essere contro qualcuno, ma essere per la democrazia e per le garanzie sancite dai diritti della Costituzione".

Con la prima grande manifestazione dopo il difficile periodo della pandemia, Cgil, Cisl e Uil si sono ripresi la piazza, perché dignità e rispetto del lavoro siano sempre al centro dell'azione politica e sindacale.

FARMACIE PRIVATE



Tamponi e vaccini in farmacia

I sindacati chiedono un incontro con le associazioni

In queste ore si stanno concretizzando due importanti provvedimenti che riguardano l'attività in farmacia e il lavoro dei farmacisti.

È stata inviata una comunicazione da parte del Commissario all'emergenza Covid, Generale Figliuolo, alle regioni in cui si invitano le stesse ad adottare i provvedimenti utili all'organizzazione dell'effettuazione dei tamponi anche in orari serali e fuori dalle fasce ordinarie di apertura delle farmacie.

Il secondo provvedimento riguarda l'accordo sottoscritto tra Ministero della Salute, FOFI e associazioni sindacali di categoria (Federfarma e Assofarm) per l'effettuazione delle vaccinazioni antinfluenzali in farmacia. Questo accordo prevede per la farmacia la remunerazione dell'atto professionale con 6,16 € a vaccinazione effettuata.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ritengono che, a poche settimane dalla sottoscrizione del testo di rinnovo del Contratto Nazionale delle farmacie private e nel pieno della discussione di rinnovo del Contratto Nazionale delle farmacie speciali (comunali) sia indispensabile affrontare questi temi in un confronto sindacale di merito. Per questo è stata inviata una richiesta di incontro alle associazioni di categoria, mettendo in copia anche il Commissario Straordinario all'emergenza Covid, Generale Figliuolo e il Ministro della Salute, Onorevole Speranza.

Assemblee per presentare il Contratto

In questi giorni è intanto partita la campagna di assemblee di presentazione del contratto nazionale delle farmacie private sottoscritto nello scorso mese di settembre. È un appuntamento importante perché permette a Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs (i sindacati firmatari del contratto con l'associazione di categoria Federfarma) di affrontare la discussione e l'illustrazione dei punti qualificanti del contratto con i lavoratori del settore.

Nei giorni seguenti alla sottoscrizione del contratto molte polemiche hanno animato il dibattito sui social. Molte di queste polemiche sono frutto anche della conoscenza parziale dei contenuti di un contratto che arriva dopo tanti, troppi, anni di attesa.

Serve ricordare che il percorso negoziale non è stato semplice e le organizzazioni sindacali lo hanno affrontato cercando il coinvolgimento reale dei lavoratori attraverso assemblee e presidi nei territori. A margine della trattativa, anche il lavoro di pressione sulle istituzioni ha fruttato l'accensione dei riflettori su un settore fino a pochi anni fa poco conosciuto sul versante dei lavoratori.

I punti qualificanti del contratto sono legati soprattutto alla parte normativa.

È stata affrontata in modo nuovo il tema della professionalità: viene ampliata la tabella degli inquadramenti con la figura Q2 che riconosce al farmacista che gestisce singoli servizi all'interno della farmacia un livello che assicura 70 € in più rispetto al farmacista collaboratore.

Viene istituita l'assistenza sanitaria integrativa che fino ad oggi non era riconosciuta e che costituisce una novità positiva in uno dei pochi contratti fino ad oggi privi. Il valore della sanità è di 13 € mensili a carico del datore di lavoro.

Vengono istituiti gli osservatori regionali e l'osservatorio nazionale sulla gestione dell'emergenza covid. In questi giorni si stanno realizzando i primi accordi a livello regionale: anche questo passaggio fondamentale per riprendere un confronto efficace sulla tutela della salute dei farmacisti.

Viene data coerenza e stabilità alla gestione dell'ente bilaterale del settore che adesso diventa un reale strumento di erogazione di servizi a beneficio delle lavoratrici e lavoratori.

Viene inoltre determinata l'erogazione di un compenso aggiuntivo per i farmacisti che effettuano le vaccinazioni. Il compenso è di 2 € a vaccinazione. È la prima volta che viene riconosciuto un compenso per l'esecuzione di una prestazione professionale: un passaggio epocale che mai prima di adesso era stato mai ottenuto.

Il contratto ha inoltre determinato la maturazione progressiva dei permessi per i nuovi assunti. Importante ricordare che la maturazione prenderà in esame l'anzianità di settore (quindi tutti i periodi lavorati presso diverse farmacie) e non quella aziendale.

Infine, sul salario è stata determinato un aumento in una unica tranche di 80 € lordi al livello Q.

Molto si è dibattuto sulla mancanza della una tantum e molto abbiamo contrattato con Federfarma per ottenerla: la mediazione in questo dibattito ha permesso l'erogazione in una sola rata dell'aumento salariale che permette una "massa" salariale più consistente che attenua gli effetti della mancata erogazione della una tantum.

Le polemiche sono il sale della politica sindacale ma le assemblee saranno l'occasione per spiegare i diversi aspetti del rinnovo e per chiamare all'azione i lavoratori del settore, partecipando alla vita e alla realizzazione degli obiettivi fissati nell'ambito contrattuale, lavoratori che subiscono spesso gli effetti di uno scarso riconoscimento professionale e salariale e che da questo contratto possono ripartire, insieme alle organizzazioni sindacali, per ottenere riconoscimenti certi.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Settore Turismo: avviso comune delle Parti sociali al Governo

Sottoscritto da Filcams, Fisascat e Uiltucs e le associazioni datoriali del Turismo di Confindustria, Conferenti e Confindustria un Avviso comune rivolto al Governo "sulla proroga del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza e sugli interventi a sostegno dei lavoratori e delle imprese del settore Turismo".

In previsione della scadenza degli ammortizzatori in degenza e del divieto di licenziamento al mese di ottobre,



l'Avviso comune, tra l'altro, sollecita il Governo, nell'attuale quadro di tutele, a provvedere ad un finanziamento degli stessi ammortizzatori "garantendone la fruibilità tanto ai lavoratori diretti quanto ai lavoratori indiretti e in relazione a tutte le casistiche proprie dei diversi comparti che compongono il settore".

La richiesta è stata avanzata in termini di urgenza alla Presidenza del Consiglio, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, al Ministero del Turismo, al Ministero dello Sviluppo Economico e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in considerazione della situazione di estrema difficoltà in cui versa parte rilevante delle imprese del settore che hanno già esaurito lo scorso 10 ottobre le settimane di FIS e cassa integrazione con causale Covid 19 definite dal DL 41/2021.

Mense aziendali, il governo annuncia proroga della Cig Covid

Ancora tredici settimane di cassa integrazione straordinaria per gli oltre 8.000 addetti che non hanno accesso all'ammortizzatore ordinario

Niente stipendio e niente cassa integrazione: è il vicolo cieco nel quale vengono a trovarsi oltre 8000 addetti delle mense aziendali, per la maggior parte donne, che con l'esaurirsi delle settimane di cassa integrazione Covid non possono attivare l'ammortizzatore ordinario, come gli altri lavoratori, perché condizionato all'utilizzo dell'ammortizzatore da parte delle aziende committenti, che non lo stanno attivando perché i loro dipendenti sono in smart working e così continueranno ad operare almeno fino alla fine dell'anno, fino a quando resterà in vigore lo stato di emergenza.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno sollecitato più volte il governo a intervenire in vista della fine della Cig in deroga Covid e il 13 ottobre scorso, nel corso del question time alla Camera, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando, riconoscendo lo “stato di particolare criticità e sofferenza” del comparto, ha raccolto la richiesta e parlato di un prolungamento di 13 settimane degli ammortizzatori emergenziali.

Una norma ad hoc, l’ha definita, che entrerebbe in vigore con il decreto fiscale di prossima emanazione, “anche al fine di gestire l’uscita graduale dal blocco dei licenziamenti”, che avrà termine alla fine di ottobre.

Un intervento che precederebbe la riforma strutturale degli ammortizzatori sociali che il governo introdurrà con la Legge di Bilancio. Si tratta di un’estensione delle tutele, ha spiegato il ministro, che dovrebbe garantire agli addetti del comparto l’accesso agli ammortizzatori ordinari che adesso sono preclusi.

Per la Filcams Cgil le parole di Orlando vanno nella giusta direzione, “ma dobbiamo vederlo alla prova dei fatti” ha dichiarato Cinzia Bernardini, segretaria nazionale della categoria, sottolineando l’urgenza di un intervento a favore delle lavoratrici e dei lavoratori delle mense aziendali, “già senza stipendio e senza cassa integrazione”.

Si tratta di uno dei comparti che più hanno sofferto le conseguenze della pandemia in ambito lavorativo, perché con il lockdown e con il ricorso prolungato allo smart working hanno visto le mense chiudere i battenti e il lavoro fermarsi da un giorno all’altro. Un tracollo che è andato a colpire un cospicuo segmento di occupazione femminile. “Un settore che deve essere riorganizzato – spiega Bernardini – perché per quanto lo smart working andrà diminuendo con il tempo, non sparirà del tutto e l’organizzazione del lavoro non tornerà all’assetto che aveva prima della pandemia. Stiamo facendo il possibile per arginare gli effetti di questi cambiamenti, ma abbiamo bisogno di strumenti per affrontare e governare i processi di riorganizzazione”.

VIGILANZA PRIVATA

La trattativa registra segnali positivi. Il confronto prosegue

La riapertura del tavolo di trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari sta registrando dei progressi che, per quanto piccoli, fanno sperare in una prosecuzione del confronto in maniera continua e serrata.

Negli ultimi incontri (il 22 e 27 settembre e il 7 ottobre) si sono affrontati i temi legati al cambio di appalto, e in par-



ticolare la questione del passaggio di lavoratrici e lavoratori da una ditta all’altra.

“Pur persistendo delle distanze a nostro avviso non insormontabili – spiega Sandro Pagaria, che per Filcams nazionale segue il negoziato – le parti sociali hanno proposto di prendere a riferimento un lasso temporale più ampio per definire gli aventi diritto al passaggio, per porre un freno ai fenomeni che si sono svelati negli ultimi anni, evitare meccanismi distorsivi di dumping, tesi ad ampliare la proliferazione di affidamenti e appalti al massimo ribasso”. Sul tavolo c’è la questione sollevata già da dicembre 2018, sull’equiparazione dei servizi resi alle committenze pubbliche a quelli resi in favore delle committenze private, oltre a rivedere al ribasso l’attuale divisore utile al computo delle risorse umane “armate” oggetto del passaggio. C’è accordo, invece, sul mantenimento delle condizioni economiche e normative del personale oggetto del cambio appalto su cui “abbiamo evidenziato – prosegue Pagaria – che ai lavoratori oggetto della procedura di cambio appalto, dovrà essere riconosciuta la contrattazione di secondo livello”.

“La tematica del cambio d’appalto rientra tra i punti cardine della trattativa – è la posizione unitaria di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – i cui passi avanti che eventualmente si registreranno nel corso del negoziato sul tema non potranno essere considerati conclusivi finché non si affronteranno gli altri temi prioritari: mercato del lavoro, classificazione del personale, salario, verificando quindi la disponibilità concreta e fattiva delle controparti a migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori che da troppi anni attendono il rinnovo del loro Contratto Nazionale e con esso il riconoscimento delle professionalità acquisite”. L’incontro successivo del 7 ottobre, che ha registrato degli ulteriori passi avanti sempre sul tema degli appalti, ha fatto emergere un confronto con le controparti costruttivo sull’argomento, andando verso la direzione atta a migliorare le condizioni dell’attuale impianto del contratto vigente. Una nuova riunione è stata fissata per il 18 ottobre, per riprendere il confronto sulla parte relativa al mercato del lavoro.

“Con le controparti abbiamo già nei mesi scorsi iniziato a parlare di mercato del lavoro – conclude Pagaria – registrando alcune criticità nelle richieste delle associazioni datoriali; la volontà di proseguire il confronto dà però segnali di apertura positivi, con l’auspicio che si arrivi presto a concretizzare la trattativa sui capitoli ancora aperti”.

Turismo, luci e ombre

I turisti sono tornati, la stagione estiva ha ripreso quota, ma le difficoltà dei lavoratori sono sempre le stesse. Abbiamo raccolto le loro storie

Quella da poco conclusa è stata una stagione diversa dalla precedente per i lavoratori del Turismo, da quella e da ogni altra perché anche quest'anno, nonostante l'indubbio aumento dei flussi turistici e quindi del lavoro, i numeri sono stati comunque inferiori a quelli delle annate pre Covid: l'inizio incerto ha visto ancora il ricorso alla cassa integrazione, i mesi centrali hanno portato il tutto esaurito, mentre considerando le condizioni di lavoro quella che sembra emergere è la consueta dualità, che vede una quota di impiego regolare convivere con una considerevole quota di sommerso.

Per Luca, doorman in un hotel fiorentino, si è trattato di un'ottima stagione, piena di segnali incoraggianti per i tempi a venire. "L'anno scorso il nostro albergo aveva aperto a fine giugno, quest'anno abbiamo iniziato a maggio, anche se attingendo ancora alla cassa integrazione per partire - racconta - però poi sono rientrati tutti via via che il lavoro aumentava. Da fine giugno a fine agosto abbiamo lavorato a pieno ritmo, a settembre abbiamo avuto ancora il 50-60% di occupazione e anche ottobre sembra continuare così. Più avanti non si può dire ancora come andrà, perché le prenotazioni non arrivano più con tanto anticipo".

Anche le città d'arte quindi hanno recuperato terreno, hanno visto tornare i turisti stranieri di prossimità, mentre cominciano a ricomparire anche quelli statunitensi.



"A luglio e agosto sono state assunte diverse persone, con contratti a chiamata e stagionali, al massimo fino al 30 settembre - racconta ancora Luca - ma è stato veramente difficile trovarle. Chi aveva la disoccupazione o la cassa integrazione di altre aziende ha preferito declinare un lavoro breve per una differenza economica non importante".

E nell'albergo dove lavora Luca, storico 4 stelle fiorentino, il contratto è applicato regolarmente.

Per Giordana, impiegata alla Cisalpina Tours, "la situazione è leggermente ripresa ma la cassa integrazione è ancora in vigore, l'azienda non ha messo tutti a lavorare a pieno regime e il lavoro che c'è grava sui dipendenti in forze. Anche se abbiamo ripreso, abbiamo passato tanti mesi con entrate ridotte e nelle famiglie si sono accumulati arretrati da pagare".

Il lavoro in più di questa estate è già calato e anche se la gente ha di nuovo voglia di viaggiare ci sono ancora tanti rimborsi Covid in sospeso, che tardano ad arrivare "e clienti arrabbiati che vengono in agenzia a reclamare i loro soldi per poter fare altri viaggi". E poi c'è la paura di nuovi lockdown. "Sono problematiche che conosciamo bene tutti, ma che hanno un altro peso sulla pelle di noi dipendenti. Per non parlare poi del fatto che la nostra azienda ha chiesto un ulteriore, lungo periodo di cassa integrazione, fino al prossimo anno. Ai problemi lavorativi si sommano così quelli personali, affitto e bollette da pagare, mutuo da sospendere, figli da mandare in piscina".

Loubna lavora alla reception di un albergo in Sardegna: è il suo secondo lavoro, per il resto dell'anno è impiegata in una mensa. Anche lì un'ottima estate, ci dice, tanto lavoro, e il contratto è regolare. "Ma anche a me è stata fatta una proposta indecente - racconta - dal proprietario di un ristorante che si lamentava del fatto che 'questi ragazzini vogliono sapere l'orario di uscita'. Giustamente, gli ho detto, se li chiami a lavorare alle 11 del mattino senza fargli sapere l'orario di chiusura e gli metti in mano 900 euro, è ovvio che non viene nessuno. Io non vengo a lavorare per questa paga, a queste condizioni. Ho un figlio di 20 anni e ho preferito lasciarlo a casa a studiare, se deve andarci per queste cifre, lavoro io".

NOI QUESTA ESTATE NON LA DIMENTICHIAMO!

**IL LAVORO
COSÌ È UN
INCUBO!**

**SU OLTRE 200 AZIENDE
CONTROLLATE PIÙ DEL 70%
È RISULTATO IRREGOLARE**

*Fonte Ispettorato Nazionale del Lavoro



CONTRO IL LAVORO IN NERO

filcams.cgil.it

“Ho avuto un'esperienza positiva quest'anno – dice Alessia, cameriera nella ristorazione, dalla Sicilia – perché sono riuscita a impormi e ho avuto un contratto regolare, ma altri colleghi possono raccontare storie ben diverse. La situazione generale è sempre la stessa, il nostro territorio è troppo ostile, non c'è proprio la cultura del lavoro regolare e così per lo più i lavoratori accettano questo modus operandi, non chiedono, non ci provano neanche, è sempre stato così. È troppo radicata la mentalità del lavoro nero in questo settore”. La considerano una battaglia persa.

“Vorrei che ci fosse più voglia di cambiare, essere tutti insieme, con un'unica voce. Ieri mi è scaduto il contratto e a novembre dovrei iniziare a lavorare in un bar, con un contratto regolare – racconta ancora Alessia - ma bisogna sempre vedere se quello che dicono poi lo fanno. Quest'anno hanno giocato molto con il 'resti pure d'inverno', e poi non è stato così, a fine stagione li hanno mandati via”. In Puglia incontriamo Antonio, sommelier. L'estate non è andata bene per lui, pensava di fare la stagione nella sala ricevimenti di un ristorante, ma è stato contattato dai proprietari di una vineria che apriva verso la fine di luglio, che gli offrivano un posto stabile. Antonio ha scelto loro, ha lavorato per un mese e mezzo, ma quando ha comunicato di aver bisogno di un sabato libero per questioni personali, due giorni dopo è stato licenziato, a voce. “Lascia le chiavi – gli hanno detto – te ne devi andare”. Nessun preavviso, nessuna lettera di licenziamento, il lavoro è svanito così, in un attimo.

“Ho perso la stagione, con la quale avrei guadagnato di più rispetto allo stipendio fisso che mi era stato offerto, ho perso la stabilità lavorativa che mi aveva convinto a fare quella scelta e ho perso lo stipendio”. Il problema della ristorazione al sud, secondo Antonio, è endemico. “Sabato e domenica ho fatto una prova in un ristorante, a Trani, sabato ho fatto 15 ore di lavoro, domenica un altro turno massacrante e il titolare del ristorante mi ha detto 'vieni giovedì che ti pago'. Non mi ha pagato subito e non so nemmeno quanti soldi mi deve dare. E tutto così, campato in aria. Nella ristorazione non ci sono orari e le professionalità non vengono valorizzate. I ristoranti fanno quasi h24, la cucina non chiude mai, quei poveretti dei lavapiatti non si capisce che turni devono fare e non oso immaginare che contratti abbiano, se ce li hanno. Nel sud è un cancro, chi più chi meno, si lamentano tutti”.

Ci spostiamo sulla Riviera Adriatica, a Bellaria, dove P. questa estate ha lavorato in un hotel come cameriera ai piani. Il contratto le è arrivato su whatsapp, non ha firmato niente. Ha lavorato luglio e agosto. Ha lavorato tanto, quando finiva le camere passava a lavare i piatti. Il compenso era inferiore a quello previsto da un contratto regolare, e in più luglio glielo hanno pagato e agosto no, e se avesse voluto continuare, a settembre, avrebbe dovuto fare a meno anche di quella specie di contratto mandato in chat. Lei ha detto no.

Altri lavoratori nello stesso albergo non sono stati pagati e hanno chiesto inutilmente quanto gli spettava. “Prendono tanto, non hanno alcun rispetto e sono sempre più aggressivi”.

L'estate, quindi, si può dire che sia andata meglio rispetto

a quella dell'anno passato, i turisti sono tornati, le spiagge erano affollate, gli alberghi al completo e i ristoranti aperti fino a tardi. Ma superata la soglia dell'applicazione corretta del contratto, del rispetto di orari equi e turni di riposo, si apriva la porta sulla solita zona scura, dove lavoro nero e grigio proliferano senza controllo. Per tanti, troppi, lavoratori, questa estate è stata come tutte le altre, faticosamente lontana dai diritti e dalla dignità.

PULIZIE SCUOLE



Internalizzazione appalti: 1.100 lavoratrici e lavoratori restano esclusi

I sindacati scrivono ai ministeri del lavoro e dell'istruzione per trovare soluzioni e non perdere posti di lavoro.

La procedura di internalizzazione del servizio di pulizie e ausiliario delle scuole ha immesso in ruolo, come personale ATA, oltre 12mila lavoratori occupati presso imprese titolari degli appalti, ma contemporaneamente ha lasciato senza il proprio posto di lavoro 3mila persone collocate tra diversi territori e regioni. Anche nella seconda fase assunzionale, conclusa il 1° settembre 2021, non ha dato risposta a tutti, anche a causa dei contenuti e i criteri richiesti, a nostro avviso discriminatori, che non hanno permesso neanche a tutti i possessori del requisito di anzianità di fare domanda di partecipazione al bando. Le Organizzazioni Sindacali di settore, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti avevano giudicato positivamente un processo di internalizzazione che dava stabilità occu-

pazionale e di reddito, superando le tante difficoltà che negli anni si erano manifestate, ma avevano, da subito, sottolineato come tale processo, per come costruito, avrebbe rischiato di espellere un numero consistente di persone, condizione che si è purtroppo realizzata.

Ad oggi, infatti, la chiusura del processo di internalizzazione ha lasciato senza occupazione e reddito più di 1.100 lavoratrici e lavoratori per i quali è necessario individuare soluzioni.

Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltrasporti hanno più volte chiesto un tavolo di confronto con tutti i soggetti coinvolti, Ministero dell'Istruzione, MdLPS, Conferenza delle Regioni, ANCI e Imprese, per proporre soluzioni e condividere percorsi di tutela occupazionale per queste lavoratrici e lavoratori, ad oggi senza un riscontro.

"Riteniamo non più rinviabile il confronto per risolvere il problema e dare una risposta occupazionale e di reddito strutturale a tutti gli esclusi" hanno affermato i sindacati in una lettera inviata ai ministeri competenti "confronto ancor più urgente in vista dell'imminente esaurirsi della copertura prevista dagli ammortizzatori sociali in deroga COVID-19, in scadenza il 31 ottobre 2021. Oltre questa data le lavoratrici e i lavoratori rischiano concretamente di essere collocati in sospensione e licenziati"

È indispensabile trovare subito una soluzione concreta e non lasciare senza reddito e senza lavoro più di 1000 persone, determinando così un dramma sociale.



Disney, arriva una possibilità per salvare i lavoratori

La voce di chi ha vissuto la magia degli store

La favola di Disney si è interrotta a maggio 2021 e non per colpa della pandemia. L'emergenza sanitaria aveva sicuramente fatto diminuire l'afflusso agli oltre 15 negozi presenti sul territorio italiano erano riusciti a rimanere aperti anche durante la fase più critica. Per questo la notizia dell'imminente chiusura di tutti i

punti vendita e l'abbandono del marchio Disney aveva lasciato nello sconforto i 230 dipendenti, per la maggior parte assunti da molti anni e appassionati del loro lavoro. "Ci sembra impossibile pensare che non ci sarà più Disney in nessuna città d'Italia" racconta Vanessa da anni nello store di Milano in Corso Vittorio Emanuele, che mai si sarebbe aspettata questa decisione drastica, "io, come altre colleghe, eravamo certe di andare in pensione, finendo di lavorare lì."

Una scelta incomprensibile, l'irremovibilità dell'azienda, il passaggio alle sole vendite online e la mancanza di informazioni, sono stati mesi difficili da gestire per i dipendenti che hanno continuato a lavorare con tante ombre sul futuro, ma ricevendo la solidarietà di tanti clienti che manifestavano la volontà di non comprare più online "perché la magia del negozio, sia per adulti che bambini, è insostituibile".

"Tutte le mattine, prima del covid" spiega Vanessa, "facevamo cerimonia di apertura: al primo bambino che si presentava davanti al negozio veniva data una grande chiave per aprire il portone e avviare la giornata. E poi le attività di animazione, un piccolo teatro per gli spettacoli e tanto altro."

Ad un mese dalla chiusura definitiva, arriva, come nelle favole, la bella novella inaspettata: l'intesa siglata al ministero del Lavoro dai sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltsuc e dalla direzione aziendale, per ufficializzare il passaggio dei lavoratori da Disney al gruppo Percassi, proprietario di diversi marchi, tra cui Lego Store, Starbucks e Victoria Secret.

Circa 160 ex dipendenti del colosso americano potranno passare al nuovo gruppo con il mantenimento dell'anzianità convenzionale, retribuzione, livello e ogni elemento del proprio rapporto di lavoro a far data dal 1° novembre 2021.

Ricevute le adesioni dei lavoratori, il Gruppo Percassi proporrà loro una sede di lavoro e potranno formalizzare il passaggio entro il 20 ottobre o rifiutare l'offerta. Chi non transiterà alla nuova azienda, riceverà un incentivo all'esodo di 13 mensilità lorde oltre ad un ulteriore importo, destinato anche ai lavoratori che accetteranno il passaggio, pari a € 3.000,00 a titolo di corrispettivo per la rinuncia nei confronti della società e del Gruppo Disney.

"È stata la salvezza" racconta Vanessa, "una notizia positiva che tutela il lavoro. Ovviamente ora ci dobbiamo reinventare perché il lavoro sarà diverso, non siamo più a contatto con un prodotto che conosciamo, ma io accetterò il lavoro indipendentemente dalla proposta".

Ogni scelta sarà diversa, ma quello che è certo è che, questa volta, siamo vicini al lieto fine.



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.