

#MAGAZINE



COMMERCIO

TURISMO

SERVIZI

BACKSTAGE NON VA IN VACANZA

La campagna del sindacato per i lavoratori del turismo andrà avanti anche nella stagione invernale. Non solo denuncia. L'obiettivo è ottenere nuove e più alte soglie di diritto



IN QUESTO NUMERO

GIG ECONOMY
UN VIAGGIO NEL TURISMO 4.0

SOCIAL
HATE SPEECH, SERVE
UNA LEGGE QUADRO

L'ACCORDO
PORTIERI, UN NUOVO
CONTRATTO

PULIZIE DELLE SCUOLE
NESSUNO RESTI ESCLUSO

TRENT'ANNI DOPO BERLINO
MURI REALI, MURI DIGITALI

LA CAMPAGNA

di ROBERTA MANIERI

IL LAVORO CHE NON VEDI VALE

“Abbiamo trascorso l'estate sui litorali di tutta Italia inaugurando la nostra personalissima declinazione del sindacato di strada: il sindacato di spiaggia. E non ci fermiamo qui”.





Il turismo è un arcipelago estesissimo di problemi e opportunità che impone da sempre alla Filcams un super lavoro per garantire diritti e tutele al singolo lavoratore ed esige un'attenzione e una cura sempre più centrali nell'elaborazione politica.

Il lavoro nel turismo ha tante zone d'ombra, tante forme di irregolarità fuori dei confini della legalità, spesso accettate dai giovani per mancanza di informazioni ed esperienza, ma anche dai meno giovani, per necessità. E riuscire a intercettare i lavoratori non è così semplice, in particolare durante la stagione estiva quando aumentano gli addetti del settore. Per otto anni, ogni estate, la Filcams Cgil ha lanciato campagne d'informazione e sensibilizzazione rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali del turismo. Campagne che da artigianali ad empiriche si sono via via affinate diventando sempre più incisive e sempre più utili. Nel 2019 la Filcams Cgil ha presentato "Backstage, il lavoro che non vedi vale", ideata grazie alla sinergia della rete dei comunicatori regionali della categoria con il supporto dell'agenzia di comunicazione Redesign.

"Abbiamo trascorso l'estate sui litorali di tutta Italia inaugurando la nostra personalissima declinazione del sindacato di strada: il sindacato di spiaggia". A raccontarlo è Cristian Sesena, che negli ultimi anni ha seguito il settore in qualità di segretario nazionale della categoria: "Abbiamo parlato con i lavoratori e con i turisti, abbiamo offerto aperitivi, creato momenti aperti di discussione e confronto, siamo stati non solo coi piedi nella sabbia rovente, ma anche ben radicati per terra, al mare come sui laghi e nelle piazze delle città d'arte. Abbiamo cioè dato gambe, fiato e vita alla nostra campagna, portando le immagini social alla realtà, producendo un'azione di disvelamento delle condizioni di lavoro di chi in estate garantisce a tutti noi la nostra agognata vacanza. L'abbiamo fatto con la passione di delegati e strutture territoriali che dobbiamo ringraziare. Il quadro che è emerso,

una volta tolta la patina luccicante degli happy hour e delle cene vista mare, è proprio quella della vacanza nel senso etimologico del termine, intesa cioè come assenza dei diritti di più di un milione di lavoratrici e lavoratori. Un'assenza che spesso prende la forma di un preoccupante vuoto di condizioni minime di dignità del lavoro". Più di cento banchetti organizzati in altrettante località turistiche, da Gardaland a Ragusa, dalle coste della Sardegna fino alla riviera romagnola. L'impegno dei territori è stato davvero importante e superiore a ogni aspettativa e ha permesso una forte presenza e vicinanza ai lavoratori. Ma soprattutto, ancora più forte è il riscontro avuto a fine stagione estiva nelle sedi territoriali, dove in molti si sono riversati per avere un supporto per la richiesta della Naspi. "Backstage - prosegue Sesena - non andrà mai in vacanza; proseguirà anche per la stagione invernale e si contraddistinguerà per una sorta di stakanovismo nella denuncia, ma anche nella proposta e nell'elaborazione di nuove e più alte soglie di diritto per i lavoratori del settore".

Perché il turismo non è solo stagionalità: "Ci siamo convinti che solo un cambio di paradigma nel pensare in maniera organica a tutte le sue innumerevoli variabili può determinare una decisa inversione di rotta nel quadro più legato al lavoro che, non ce lo nascondiamo, è ancora altamente problematico". Dopo aver limitato i danni della frantumazione dei contratti nazionali e con loro delle relazioni industriali con le controparti, così come eravamo abituati a conoscerle, registriamo che alcune delle stesse parti datoriali (Federalberghi e Confindustria) sono ancora senza un'idea su come approcciare la nuova stagione contrattuale. "Serve una azione culturale nuova - conclude il dirigente sindacale -, così come serve la volontà di costruire attraverso la contrattazione regole nuove per il settore. In tutti i nostri comparti, ma in questo in particolare, la centralità del contratto nazionale va difesa, protetta ed estesa". ■



UN VIAGGIO NEL TURISMO 4.0



GIG ECONOMY

di **STEFANO LANDI**
Presidente SL&A



App, siti, robot e cene consegnate a domicilio. Ecco la nuova sfida per il sindacato: rappresentare il lavoro che cambia. Se ne parla in "Ritorno al futuro", un volume a cura del Centro Studi Filcams Cgil e SL&A Turismo e Territorio

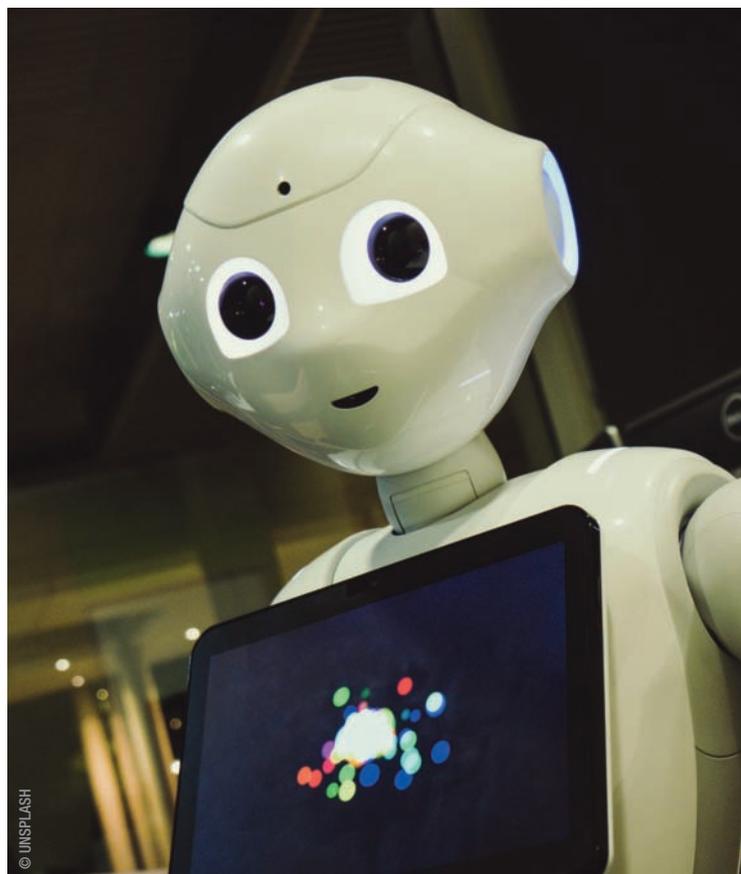
La liberazione dell'uomo dal lavoro e in particolare dalla fatica è una costante dell'evoluzione della nostra specie, dall'introduzione dei primi utensili in poi. Il tema che si pone con la rivoluzione digitale non è molto diverso da quello di tante invenzioni e innovazioni del passato, e certamente è molto simile a quanto accaduto con la rivoluzione industriale, anche se con aspetti molto diversi: la costante è che le macchine sostituiscono il lavoro umano, la variante è che le macchine sempre più decidono che cosa fare. Nel turismo la digitalizzazione si combina e si integra con altri fenomeni che vanno nella direzione di una sempre maggiore efficienza/produttività, combinate con il contenimento o la riduzione dei costi, in cui la componente lavoro rimane pur sempre essenziale: stiamo infatti parlando di un settore ad alta intensità di lavoro.

"Ritorno al futuro" percorre proprio questo viaggio nel turismo 4.0 e per affrontarlo segue il percorso ideale che il turista fa, da quando sceglie fino a quando torna dalla vacanza. Quello che il marketing turistico definisce "customer journey". La componente lavoro sta subendo una serie di spinte che possono essere riassunte come: *esternalizzazione*: rottura di un ciclo produttivo unitario mediante la sua scomposizione, e affidamento di sue parti o mansioni a soggetti diversi sia in quanto aziende che in quanto persone; *delocalizzazione*: spostamento di funzioni o parti del ciclo produttivo in un altro luogo, anche remoto, alla ricerca di migliori condizioni ambientali e/o minori costi e/o economie di scala. Perché questo sia possibile è essenziale la facilità di trasporti e comunicazioni. Al contrario vi è l'esaltazione delle cosiddette risorse immobili, come il paesaggio, i beni culturali e quelli naturali, eccetera; *automazione*: sostituzione del lavoro fisico ed intellettuale con macchine a crescente livello di complessità ed abilità, fino alla cosiddetta intelligenza artificiale.

Si tratta di fenomeni che consentono di accrescere la produzione con un minor uso di determinate risorse, ma magari con l'impiego crescente di altre. Anche all'interno del lavoro, il risultato netto è lo spostamento dalla componente materiale (la fatica fisica) a quella intellettuale (l'invenzione, la creatività, l'attenzione, la sorveglianza, il coordinamento, eccetera). L'effetto complessivo sul turismo è quello di uno sbriciolamento su tre fronti: statistico (attività e lavoratori operano "nel" e "per" il turismo, ma vengono classificati in modo diverso, in altri settori); lavoristico (posizioni professionali e mansioni inquadrate in modo diverso, meno favorevole, rispetto ai contratti di settore; identitario (Persone che pur lavorando nel turismo non lo sanno, o comunque non se ne sentono parte).

Nonostante ciò i dati del turismo continuano a crescere, a dimostrazione di una tendenza comunque favorevole; da ricordare che i salari medi nel turismo sono nettamente inferiori a quelli della media, e questo rende meno conveniente sostituire il fattore lavoro con altri. In generale, con riguardo a tutto il mondo e a tutti i settori economici, a seguito e per effetto delle innovazioni tecnologiche, "da qui al 2022 si perderanno circa

75 milioni di posti di lavoro, mentre 133 milioni ne verranno creati come nuovi o di radicale riproposizione", si legge in *The Future of Jobs report 2018*. Nel lavoro "Ritorno al futuro" si propongono alcuni esempi che possono essere utili a definirne l'effetto sui diversi comparti turistici, e anche a misurarne la forza in termini di *sostituzione* come anche di *estensione*, generando nuove e diverse professioni e posizioni lavorative. Ci sono comunque alcuni temi trasversali che in qualche modo vanno considerati, perché influenzeranno il



quadro di riferimento futuro: l'evoluzione della domanda dal possesso dei beni al loro accesso (come ha indicato già da tempo Jeremy Rifkin); la dinamica dei sistemi di pagamento in direzione *cashless*; la crescita della domanda e dell'offerta di sorveglianza remota; la crescita del *delivery* e le problematiche della logistica; l'intreccio delle nuove motivazioni di domanda turistica (esperienza, attività, partecipazione, contatto umano) con le evoluzioni e soluzioni digitali e robotiche; i nuovi profili potenziali di viaggiatori in relazione alle loro aspettative e alle proposte che la *hospitality industry* sarà in grado di avanzare per corrisponderli; lo scambio di informazioni tra i servizi forniti dal sistema turistico e le richieste ricevute dai clienti, che concorre a costruire database utilizzati sia ai fini commerciali che di programmazione turistica. ■



HATE SPEECH, SERVE UNA LEGGE QUADRO

Le regole esistono, basterebbe applicarle. Quel che manca è invece una sistematizzazione, magari aggiungendo una norma specifica che preveda anche multe per le piattaforme informatiche

Cosa hanno in comune Elvira Zanrosso, la signora di 68 anni indagata per le offese social a Mattarella, e Liliana Segre, costretta alla scorta per le minacce ricevute? Apparentemente nulla. Forse il fatto di essere due signore, forse nemmeno tanto l'età, con quei vent'anni di differenza. Verrebbe da dire che sono poi su due fronti opposti. Ma le cose sono un po' più complesse di così. Sebbene la signora Zanrosso sia stata definita dai giornali come la "nonna *hater*", la sua non è una storia da "Arsenico e vecchi merletti". È

sotto processo al tribunale di Palermo, accusata di vilipendio al capo dello Stato insieme ad altre trenta persone per le offese sui social: minacce di morte neanche troppo velate in riferimento all'omicidio del fratello Piersanti. Davanti al magistrato ha risposto che lo ha fatto senza pensarci (dicono tutti così), ma ha aggiunto due cose interessanti: la prima è quella di riconoscersi, a sua volta, come "vittima". Di cosa? Del clima di odio instauratosi in quei giorni nei confronti del capo dello Stato. Non occorre ricordare chi lo avesse fomentato, non è questo che ci interessa ora. La seconda cosa singolare detta da Zanrosso è la seguente: "Alla mia età ho capito veramente che cos'è la gogna mediatica".

Già, la gogna mediatica. Perché ancora prima che partisse il processo vero, la signora Elvira è stata additata nel web, centinaia o migliaia di volte, come una persona spregevole, senza rispetto. Sulle stesse identiche piattaforme sulle quali anche lei aveva partecipato a un'altra gogna mediatica, quella nei confronti del capo dello Stato. E allora una prima considerazione: entrambe le cose dichiarate dalla signora Zanrosso sono vere. C'è stato un clima di odio nei confronti del capo dello Stato, così come c'è un clima di odio ancora oggi nei confronti degli ebrei, dei migranti, dei rifugiati, dei rom, degli omosessuali e di chi vive per difenderli. Esiste qualcuno che lavora attivamente per fomentarlo (ho scritto "lavora" perché spesso è proprio pagato per farlo) e le gogne mediatiche sono uno degli strumenti ancestrali attraverso cui il risentimento viene incanalato nei confronti di una persona o di una pretesa categoria di persone. È il potere della folla, che nei social parla e negli stadi ulula, folla che sembra premiare proprio chi ne fomenta gli istinti peggiori, salvo poi, imprevedibilmente, chiederne la testa cinque minuti dopo. E allora la signora Zanrosso e la senatrice Segre hanno tanto in comune. La gogna mediatica, coloro che gettano benzina sul fuoco pur di veder divampare l'incendio e, soprattutto "lui", il clima di odio e intolleranza che inquina il dibattito pubblico, annerisce la ragione e atrofizza i cuori.

Potremmo chiuderla così. A ben vedere però, al costo di dilungarsi un po' a beneficio di coloro che avranno avuto la pazienza di leggere sin qui, è giunto il momento di dire come, sulla questione del cosiddetto odio *online* sia necessario qualche chiarimento ulteriore. Apriamo la finestra, facciamo uscire per una volta le semplificazioni e usiamo solo la ragione (che il cuore servirà più avanti). Per prima cosa, quando si parla di folla, il binomio vittima-carnefice non regge. Così come non regge l'esigenza di avere leggi speciali o nuove. Il dispositivo, come si dice in gergo, ovvero la legge che presumibilmente provvederà delle sanzioni nei confronti della signora Zanrosso per il reato di vilipendio

è roba vecchia, risale al codice Rocco ed è applicabile anche al web. Basta volerlo e trovare qualcuno che lo faccia. Sono ancora pochi, pochissimi, coloro che denunciano e portano nelle aule di tribunale chi si macchia di commenti e frasi ignobili e illegali, come quelle che leggiamo ogni volta che una nave di migranti affonda nel Mediterraneo. Ecco che per rendere efficienti ed efficaci le norme che puniscono il reato di diffusione e istigazione dell'odio razziale servirebbe, piuttosto, una "risistemata" (passatemi il termine) alle leggi attuali (legge Mancino, legge Reale, eccetera): una legge quadro – ovvero una cosa seria – così come da anni è richiesto al nostro Paese dalle istituzioni europee, che unisca le varie norme e aggravanti già esistenti, da ultimo quella relativa al reato di negazionismo, e le renda più facilmente applicabili da forze dell'ordine e magistratura. Soprattutto in riferimento agli strumenti di diffusione e propaganda forniti dal web, disponibili alla ignara folla da ormai più di vent'anni. Sarebbe poco ma, tant'è, ancora non è stato fatto: l'esiguo, anzi ridicolo numero di casi per i quali viene comminata l'aggravante razziale in Italia sta qui a ricordarci che non basterebbe una nuova legge, pur buona, a punire il razzismo.

In questa operazione di adeguamento, se intrapresa, si potrebbe inserire una norma specifica e nuova con molta facilità, magari sul modello tedesco: un articolo (ripeto, nel contesto di una legge quadro che unisca in modo uniforme quanto già esistente) che preveda espressamente una multa/risarcimento da parte delle piattaforme (Facebook, Twitter, eccetera) che ospitano contenuti illegali e non si dimostrino in grado di ridurre l'efficacia e la cosiddetta viralità (ex-ante, con vari strumenti algoritmici), di fornire le informazioni rispetto agli autori reali e di rimuoverli (ex-post) una volta segnalati dagli utenti, dalle forze dell'ordine, dalle vittime, dai portatori di interesse delle vittime.

Il tutto accompagnato, quasi come un buon vino, da vere campagne pubbliche di informazione che ricordino a tutti che insultare, minacciare, discriminare le persone è già illegale. In Internet come su bus. O che gioire per la morte di bambini nel Mediterraneo, oltre che illegale, è disumano. Per iniziare a far arretrare (o perlomeno per combattere ad armi pari) odio online, disinformazione e gogne mediatiche serve certezza del diritto e che ogni organo dello Stato faccia la propria parte, lasciando alla magistratura il suo compito. È opportuno confidare davvero che la neonata Commissione speciale dedicata a contrastare razzismo, antisemitismo e intolleranza, che speriamo presieduta dalla senatrice Segre, possa essere lo stimolo necessario perché tutto ciò avvenga, finalmente. Poi resterà da fare, ancora, praticamente tutto: rendere virale più dell'odio, nella vita come sul web, il bene. ■

Era scaduto a dicembre del 2014. Dopo un “buco” di cinque anni, lo scorso 26 novembre è stato finalmente siglato il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti di proprietari da fabbricati. Le parti (da una parte Confedilizia, dall'altra Filcams, Fisascat e Uiltucs) hanno trovato un accordo che accoglie le richieste dei lavoratori in un settore profondamente cambiato negli ultimi anni. A un aumento salariale medio di 50 euro si affiancano sostanziali miglioramenti nel trattamento delle indennità di servizio e della carenza in malattia. “Possiamo ritenerci più che soddisfatti – afferma Sandro Pagaria, che per Filcams ha condotto la trattativa – per aver raggiunto, seppur faticosamente, un buon equilibrio tra le diverse posizioni, restituendo ai tanti lavoratori del settore un contratto che prevede non poche migliorie economi-

giorni di carenza in caso di assenze di durata superiore ai 9 giorni (in luogo dei 14 attualmente previsti); dal 1° gennaio 2021, copertura economica anche dei 2 giorni di carenza in caso di assenze di durata superiore agli 8 giorni (in luogo dei 9).

Sulle indennità per il trattamento rifiuti e ritiro raccomandate e pacchi: in aggiunta alle indennità già previste, al lavoratore cui sia assegnata anche la mansione della lavatura dei bidoni utilizzati per la raccolta rifiuti sarà corrisposta un'ulteriore indennità di 0,50 € per ciascuna unità immobiliare a decorrere dal 1° gennaio 2020; ferme restando le indennità previste per la sola funzione di ritiro della posta raccomandata (sia per immobili a prevalente uso abitativo che non abitativo), nel caso in cui al lavoratore venga assegnata la mansione di ritiro anche dei pacchi, dal 1° gennaio 2020, sarà riconosciuta

Circa 40 mila i lavoratori coinvolti.

Tutti i dettagli di un'intesa che arriva dopo 5 anni con aumenti salariali e nuove indennità

PORTIERI, UN NUOVO CONTRATTO

che”. I 50 euro in più sono riferiti alle categorie A3 e A4, riparametrati per le altre, e saranno erogati in due tranche il 1° gennaio 2020 e il 1° gennaio 2021, con una massa salariale complessiva di 1.625 euro in due anni, cui va aggiunto un ulteriore aumento di 5 euro a partire da gennaio 2022 da destinarsi al welfare, in particolare alla copertura dell'assistenza sanitaria complementare per i familiari dei lavoratori.

“L'accordo sul contratto nazionale – dice ancora Pagaria – segna un punto anche sulla questione del riconoscimento dell'indennità economica per la malattia e delle indennità per il trattamento dei rifiuti condominiali e il ritiro di raccomandate e pacchi per conto degli inquilini”. Nel dettaglio, le indennità di malattia vengono così modificate: riduzione del periodo di carenza da 3 a 2 giorni; dal 3° al 20° giorno corresponsione del 60% della retribuzione globale giornaliera in luogo dell'attuale 56%; dal 1° gennaio 2020, copertura economica anche dei 2



una indennità di un euro a nucleo per edifici a prevalente uso abitativo e 1,30 euro a nucleo per edifici a prevalente uso non abitativo.

I portieri interessati dal rinnovo sono circa 40 mila “impiegati in un settore – sottolinea Pagaria – in forte difficoltà negli ultimi anni, viste le tante dismissioni immobiliari e l'aumento delle privatizzazioni dei condomini, con forti tagli sul servizio di portierato e, quindi di conseguenza, sull'occupazione. La figura del portiere di condominio continua ad essere molto importante per la gestione e la sicurezza degli immobili, un ruolo e un servizio sociale troppo sottovalutati. Il rinnovo del contratto nazionale di settore – conclude il sindacalista – vuole valorizzare chi ogni giorno offre servizi fondamentali all'interno degli stabili, rispondendo alle esigenze dei lavoratori e ai cambiamenti del lavoro”. Il contratto nazionale siglato avrà validità dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022. ■

C'è tempo fino alle ore 14 del prossimo 31 dicembre per candidarsi alla selezione riservata ai dipendenti a tempo indeterminato delle imprese che gestiscono il servizio di pulizie delle scuole statali, attualmente in appalto. Dopo tanti mesi di attesa, è stato finalmente pubblicato sul sito del ministero dell'Istruzione il bando per l'internalizzazione del servizio di pulizia per 11.263 posti. Numeri alti o bassi, a seconda del punto di vista. Perché se l'internalizzazione di tante persone, dopo anni in appalto, è sicuramente una nota positiva – anche a causa dei comportamenti di alcune aziende spesso inadempienti come Manitalidea, che da luglio non paga gli stipendi – il servizio è svolto da più di 16 mila lavoratori, quindi potrebbero restare fuori molte migliaia di persone. “Nessuno resti escluso” è lo slogan con cui, da diversi mesi, si sono mobilitati i sindacati di categoria Filcams, Fisascat e Uiltrasporti. Un percorso più che condiviso, ma che doveva essere affrontato tenendo conto di altri numeri e con un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali. Ora si apprende che i posti saranno suddivisi per provincia, ed è qui la prima difficoltà. “Se la graduatoria sarà fatta così – spiega Domenica, ex Lsu del territorio di Lecce – in alcune zone i posti non saranno sufficienti per tutti quelli che soddisfano i requisiti, mentre in altre non saranno coperti. Ma in questa fase non è neanche possibile spostarsi”. Se al Nord si rischia di non avere abbastanza personale internalizzato perché non in possesso dei dieci anni di anzianità, al Sud, in particolare in Campania, il timore è perdere quasi la metà degli attuali lavoratori; oppure, per la soluzione individuata dal Miur e dal governo di assumere con contratti part-time, si avrebbero conse-

guenze pesanti in termini di reddito, viste le già ridotte buste paghe anche per i full time.

I requisiti di accesso sono: dieci anni di servizio (anche non consecutivi, tenendo conto anche il 2018 e il 2019); il diploma di terza media; nessuno carico penale. Requisiti rigidi e non condivisibili, a partire da quello dei dieci anni di anzianità, troppi rispetto a quelli richiesti ad esempio per le assunzioni Ata (24 mesi), così come non si può non tener conto che alcuni degli ex Lsu sono ex detenuti che entrarono negli anni Novanta grazie a processi di reinserimento nel mondo del lavoro.

“I posti disponibili sono inferiori al personale odierno. Migliaia di lavoratori non hanno i requisiti per l'internalizzazione e non ci sono certezze sul mantenimento del reddito attuale per tutte le persone a causa dell'alto numero di assunzioni a part-time previste dal decreto – afferma Cinzia Bernardini, segretaria nazionale della Filcams –.

Siamo sempre stati favorevoli all'internalizzazione, ma vanno trovate soluzioni e modifiche che scongiurino tagli ai salari e migliaia di licenziamenti. Questa è la conseguenza anche del taglio di 170 milioni che il governo pubblicizza come risparmio. Sono soldi in meno da destinare al servizio, che se confermati potrebbero risolvere il problema ed evitare l'esclusione di tanti lavoratori”. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti Uil chiedono l'avvio da subito del tavolo interministeriale che affronti complessivamente la vertenza: “È inaccettabile che una positiva e storica operazione che stabilizzerà migliaia di lavoratrici e lavoratori, per mancanza di ascolto e coraggio da parte del governo e della politica, produca contestualmente perdita di salario e, soprattutto, perdita di posti di lavoro”. ■

PULIZIE DELLE SCUOLE

NESSUNO RESTI ESCLUSO

Sinora l'internalizzazione è stata gestita male e in migliaia rischiano di restare senza lavoro. “Un esito inaccettabile”

di ROBERTA MANIERI



TRENT'ANNI DOPO BERLINO

di **ROBERTO BORTONE**

Per le generazioni che vengono dopo, ogni separazione del passato appare insensata. Ma ciò non vale se si creano barriere virtuali e mentali che possono sopravvivere e avere conseguenze nefaste nel lungo corso della storia

(l'articolo completo è disponibile sul sito della Filcams <https://bit.ly/2S2VraM>)



MURI REALI, MURI DIGITALI

Certamente per ogni muro che cadrà altri se ne costruiranno. Oppure si lavorerà di più e meglio nel tentativo di bloccare ogni possibile corridoio di ingresso, sia esso via mare o via terra. Come se le migrazioni fossero delle fastidiose perdite di acqua da tappare. Non si può dividere il cielo, è il titolo di un bellissimo libro di Gianluca Falanga che queste storie le racconta, perché senza le vite spezzate di Conrad, Ida o Olga, quel muro non esisterebbe. Due bambini gui-

neani, Yaguine Koita e Fodé Tounkara ne erano convinti. Sapevano che il cielo li avrebbe portati in Europa dall'Africa. Furono ritrovati morti assiderati, il 29 luglio 1999, nascosti nel carrello di un aereo che, partito da Conakry, capitale della Guinea, atterrò a Bruxelles, in Belgio. Con loro avevano una lettera, scritta in francese, che venne pubblicata dai media di tutto il mondo. Non sapevano che quel cielo, reso freddo e gelido dall'indifferenza dei ricchi europei, li avrebbe uccisi.



Scriviamo: “Loro eccellenze i signori membri e responsabili dell’Europa, abbiamo l’onorevole piacere e la grande fiducia di scrivervi questa lettera per parlarvi dello scopo del nostro viaggio e della sofferenza di noi bambini e giovani dell’Africa. Ma prima di tutto, vi presentiamo i nostri saluti più squisiti, adorabili e rispettosi. A tale fine, siate il nostro sostegno e il nostro aiuto, siatelo per noi in Africa, voi ai quali bisogna chiedere soccorso: ve ne supplichiamo per l’amore del vostro bel continente, per il vostro sentimento verso i vostri popoli, le vostre famiglie e soprattutto per l’amore per i vostri figli che voi amate come la vita. Inoltre per l’amore e la timidezza del nostro creatore ‘Dio’ onnipotente che vi ha dato tutte le buone esperienze, la ricchezza e il potere per costruire e organizzare bene il vostro continente e farlo diventare il più bello e ammirevole tra gli altri. Signori membri e responsabili dell’Europa, è alla

vostra solidarietà e alla vostra gentilezza che noi gridiamo aiuto in Africa. Aiutateci, soffriamo enormemente in Africa, aiutateci, abbiamo dei problemi e i bambini non hanno diritti (...)”

(la lettera integrale è visibile su <https://bit.ly/2PWwGu6>)

E neppure il mare si può dividere, verrebbe da dire. Eppure Moussa, come decine di migliaia di altre persone è morto nel tentativo di attraversarlo. Moussa era un ragazzo, partito nel 2017 dal Mali con un suo amico, morto annegato durante la traversata del Mediterraneo. Scrisse una lettera per cercare di incarnare i pensieri del compagno scomparso, rivolgendosi alla sua famiglia e a noi: “Mi dispiace mamma, perché la barca è affondata e non sono riuscito ad arrivare in Europa. Mi dispiace mamma, perché non sono riuscito a saldare i debiti che avevo fatto per pagare il viaggio. Non rattristarti, mamma, se non trovano il mio corpo. Cosa potrebbe mai offrirti se non il peso delle spese di rimpatrio e di sepoltura? Mi dispiace, mamma, se si è scatenata questa guerra ed io, insieme a tanti altri uomini, sono dovuto partire. Eppure i miei sogni non erano grandi quanto quelli degli altri... Tu lo sai, i miei sogni erano grandi quanto le medicine per il tuo colon e le spese per i tuoi denti (A proposito, i miei denti sono diventati verdi per via delle alghe ma restano sempre più belli di quelli del Dittatore!) Mi dispiace fratello mio, perché non posso inviarti i 50 euro che avevo promesso di inviarti ogni mese per farti divertire un po’ prima della laurea. Mi dispiace sorella mia, perché non potrò più inviarti il cellulare con l’opzione wi-fi, come quello delle tue amiche ricche. Mi dispiace, sommozzatori e soccorritori che cercate i naufraghi perché io non conosco il nome del mare in cui sono finito. E voi dell’Ufficio Rifugiati, invece, non preoccupatevi, perché io non sarò mai una croce per voi. Ti ringrazio, mare, perché ci hai accolto senza visto né passaporto. Vi ringrazio, pesci, che dividete il mio corpo senza chiedermi di che religione io sia e quale sia la mia affiliazione politica. Ringrazio i mezzi di comunicazione, che trasmetteranno la notizia della nostra morte per cinque minuti, ogni ora, per un paio di giorni almeno. Ringrazio tutti voi, che diventerete tristi nel sentire questa tragica notizia. Mi dispiace, se sono affondato in mare”

(la lettera integrale è visibile su <https://bit.ly/2PS2Reu>)

Lo abbiamo già detto, i muri vivono nelle storie di chi li ha attraversati. Aiutano chi sta “al di qua” a sentirsi protetto, almeno per un po’. E rallentano per qualche decade (giusto il tempo di una generazione) quel processo darwiniano di evoluzione e sopravvivenza che dura da, almeno, un milione e mezzo di anni... Per le generazioni che vengono dopo il muro, ogni muro, già non ha più senso. A meno che, costantemente, non si costruiscano – insieme a quelli fisici – muri digitali, virtuali, mentali, muri nei cuori. Questi sì, possono sopravvivere di generazione in generazione e avere conseguenze nefaste nel lungo corso della storia. ─

ORISTANO

di EMANUELLE SPIGA

DIRITTI NEGATI E RESTITUITI

La storia a lieto fine della cessione di un ramo d'azienda. Così un gruppo di lavoratori ha scoperto tutele e diritti grazie all'azione sindacale della Filcams



Oggi più che mai, in un'epoca storica in cui cambi d'appalto e cessioni di ramo d'azienda rappresentano eventi quotidiani, la tutela sindacale è uno strumento fondamentale per tutelare i diritti. È il caso dei dipendenti della Ufb, azienda di vendita al dettaglio di prodotti agroalimentari della provincia oristanese, che qualche tempo fa ha annunciato una cessione di ramo d'azienda a Eurospin-Spesa Intelligente. L'azienda, mai sindacalizzata, aveva i suoi dipendenti più "anziani" con circa dieci anni di servizio, ma in questo arco di tempo nessuno di loro ha mai percepito il pagamento di permessi maturati e non goduti.

Questa fase di transizione, vissuta con ansia, li ha portati a contattare la Filcams anche in virtù di una precedente esperienza negativa del 2009, sempre con lo stesso datore di lavoro. Al tempo, infatti, una vecchia società fu chiusa e i dipendenti furono convinti a dimettersi per poi essere riassunti in Ufb. Ma in quell'occasione non fu corrisposta la competenza di fine rapporto e, al momento dell'assunzione, l'anzianità di servizio maturata non venne riconosciuta. Questo fa sì che tra i dipendenti che sono venuti a contatto con Michele Erbi, coordinatore provinciale della Filcams di Oristano, vi siano lavoratori come Marco e Marisa, estremamente agguerriti e per vedere riconosciuti i loro diritti, inclusa l'iscrizione alla Filcams, e altri più sfiduciati come Antonio che nell'azione sindacale non nutrono fiducia e non vedono possibilità di tutela.

Lo spirito combattivo di Marco e Marisa è per fortuna contagioso e altri si iscrivono assieme a loro. Lo scorso 26 settembre, al momento della conciliazione firmata in sede protetta, erano 23 i dipendenti iscritti alla Filcams, che diverranno poi 27. La tutela dei diritti è stata ovviamente estesa a tutti, iscritti e non, che hanno ricevuto la corresponsione di tutte le competenze dovute. E così il 1° ottobre i dipendenti Ufb vengono assunti da Eurospin, un approdo più strutturato e sicuro. Marco e Marisa, assieme a tutti i colleghi, hanno espresso notevole soddisfazione ed è proprio di Marco la testimonianza che riportiamo: "Senza la presenza di Michele Erbi e l'azione della Filcams, non ci sarebbero state le stesse tutele. Basti pensare che molti di noi non sapevamo neppure di avere 104 ore annuali di Rol che, se maturate e non godute, per legge devono essere pagate. La Filcams non ha offerto solo tutela, ha difeso gli interessi di intere famiglie. Perché io e Marisa siamo sposati e siamo una giovane famiglia. Senza il pagamento di quelle spettanze avremmo perso circa 10 mila euro". Oggi i tre punti vendita Eurospin della provincia oristanese sono sindacalizzati. A breve seguiranno le elezioni degli Rsa ed Rls. E Michele Erbi tutt'oggi viene contattato dai lavoratori che chiedono consulenze e manifestano l'intenzione di iscriversi. È questo il lieto fine di una storia di diritti negati e restituiti. ■

rassegna  sindacale

 FILCAMS CGIL
COLLETTIVA

Direttore responsabile Guido Iocca | Inserto a cura di Maurizio Minnucci | Editore Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti, via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma | Reg. Trib. di Roma n. 13101 del 28/11/1969 | Proprietà della testata Ediesse Srl | Grafica e impaginazione Massimiliano Acerra

"Il Magazine" a cura dell'ufficio stampa Filcams Cgil nazionale, via L.Serra, 31 - 00153 Roma | Tel. 06/5885102 - 06/58393127 | www.filcams.cgil.it - ufficiostampa@filcams.cgil.it

LOTTE E CONQUISTE

≡ FUMATA NERA PER MARGHERITA DISTRIBUZIONE

Si è concluso con un nulla di fatto l'incontro dello scorso 17 dicembre al ministero dello Sviluppo economico tra Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e i rappresentanti di Margherita Distribuzione. Dopo la rottura delle trattative del 9 dicembre e la proclamazione di un pacchetto di 16 ore di sciopero, 8 delle quali sull'intero territorio nazionale il 23 dicembre, il confronto era stato convocato dal ministero per cercare di riaprire il dialogo, ma così non è stato. A raccontarlo è Alessio Di Labio, segretario della Filcams nazionale: "Nonostante le reiterate disponibilità delle organizzazioni sindacali a entrare realmente nel merito di una vicenda societaria quanto mai complessa e a attivare i necessari interventi di ricorso agli ammortizzatori sociali conservativi (soprattutto contratto di solidarietà difensivo), i rappresentanti di parte aziendale si sono trincerati dietro slogan di circostanza e confermato la loro chiusura". Per il sindacato è indispensabile chiarire quanto prima quale sarà l'impegno di Conad per offrire alternative occupazionali alle lavoratrici e ai lavoratori attualmente occupati e che subiranno delle riduzioni in termini di superficie di vendita; quale sarà il destino dei format non compatibili col sistema organizzativo e quale sarà l'impegno delle cooperative di sistema.

≡ MERCATONE UNO, UNA MANOVRA SENZA RISPOSTE

Nessuna soluzione, al momento, per la ex Mercatone Uno. La richiesta di costruire una risposta dedicata per integrare gli importi della cassa integrazione poteva e doveva essere inserita nella finanziaria. Questo almeno sembrava l'intendimento delle forze politiche che sostengono la maggioranza o di parte di esse. Invece, nulla di fatto. Inspiegabilmente l'emendamento è stato bocciato e non sembra ci siano più spazi di recupero. "La tanta solidarietà dichiarata e sbandierata verso i 1.700 lavoratori e lavoratrici della ex Mercatone Uno oggi presenti, non trova riscontro in atti concreti" afferma Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale della Filcams Cgil:

"Dopo il fallimento della Shernon Holding e il rientro in amministrazione straordinaria, i ministeri competenti hanno lavorato per l'accesso in tempi rapidi alla cassa integrazione straordinaria, ma non hanno voluto risolvere il problema delle condizioni di accesso e di calcolo della stessa come chiesto e motivato dalle organizzazioni sindacali". Nonostante la retrocessione in amministrazione straordinaria, i lavoratori sono fortemente penalizzati dall'aver accettato, in precedenza, il contratto part-time nella speranza di mantenere il posto di lavoro. Dopo il fallimento dell'azienda, hanno subito anche l'effetto di decurtazione del reddito con cui vivere. "Una condizione paradossale, una storia sbagliata a cui non si vuole trovare un correttivo" conclude Gabrielli.

≡ EATALY HA NUOVO INTEGRATIVO

È stata firmata il 17 dicembre a Roma l'ipotesi di accordo per il nuovo contratto aziendale di Eataly, la multinazionale fondata da Oscar Farinetti presente in Italia con 15 negozi e circa 1.800 addetti. Molte le novità sul piano dei diritti e del salario, con l'obiettivo condiviso di migliorare le relazioni industriali. L'intesa prevede, tra l'altro, uno stanziamento nel triennio di 600 mila euro da destinare a progetti di welfare che integrino il pacchetto già previsto da Fondo Est, il fondo sanitario dei lavoratori del contratto collettivo di lavoro Pubblici esercizi, la cui iscrizione viene estesa ai contratti a termine. Particolare attenzione viene dedicata alle lavoratrici madri e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla genitorialità e alla solidarietà (tramite una banca ore solidali per i colleghi in difficoltà). Sul piano dell'organizzazione del lavoro viene introdotta un'indennità mensile di 75 euro per chi svolge una mansione aggiuntiva rispetto a quella indicata all'atto dell'assunzione. Novità anche per i lavoratori degli appalti, ai quali sono estesi i diritti dei dipendenti diretti. Infine, il premio di risultato dell'importo di circa una mensilità aggiuntiva è stato mantenuto. "Un accordo importante e per molti versi innovativo", ha dichiarato Cristian Sesena che per la Filcams nazionale ha seguito il negoziato. Ora la parola passa ai lavoratori. —

PENSA ORA AL TUO FUTURO

I Fondi Pensione sono associazioni senza scopo di lucro istituite grazie al contratto collettivo di lavoro. Loro scopo esclusivo è quello di assicurare ai propri soci iscritti una più elevata copertura pensionistica, aggiuntiva a quella offerta dal sistema previdenziale obbligatorio. Per ogni lavoratore che aderisce ad un Fondo Pensione, viene aperta una posizione individuale, "un conto", all'interno del quale confluiscono le somme versate (Tfr e contributi suoi e dell'azienda) e i rendimenti derivanti dagli investimenti finanziari. Il Fondo Pensione provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse e all'erogazione di prestazioni secondo quanto previsto dalla normativa in materia di previdenza complementare e nell'esclusivo interesse degli aderenti.

I VANTAGGI

1. Diritto al contributo dell'azienda

Versando il proprio contributo si ha automaticamente diritto al contributo dell'azienda per cui si lavora. Esempio: Daniela è iscritta a Fon.Te. il fondo pensione del terziario. Con un reddito annuo lordo di 20.000 euro (circa 1.550 euro al mese) il suo contributo annuo (0,55% del reddito) è pari a 110 euro, mentre l'azienda versa nel fondo, a favore di Daniela, un importo di 310 euro (1,55% del reddito).

2. Meno tasse

Sui contributi versati al Fondo Pen-

sione non si pagano le imposte e la tassazione sulle prestazioni è decisamente vantaggiosa.

3. Costi più bassi

I fondi negoziali sono associazioni senza scopo di lucro e presentano quindi costi più bassi rispetto ad ogni altra forma di investimento.

4. Grande flessibilità

Il Fondo Pensione offre numerosi sostegni in caso di bisogno anche prima del pensionamento. Si può richiedere un'anticipazione in caso di acquisto e ristrutturazione prima casa, di spese mediche, perdita del posto di lavoro, fino al 30% senza causale.

5. Contributi deducibili

Grazie alla deduzione, non si paga l'Irpef sui contributi destinati alla previdenza complementare. I contributi versati potranno essere dedotti dal reddito complessivo fino ad un massimo di 5.164,57 euro annui.

6. Tassazione agevolata sui rendimenti

Il 12,5% per la parte investita in titoli di Stato; il 20% per gli altri rendimenti. Gli altri investimenti finanziari sono tassati al 26%.

7. Tassazione sostitutiva delle prestazioni (15-9%; 23%)

Al momento della prestazione, l'aderente pagherà le tasse sulla parte di montante non tassata in precedenza.

La tassazione è sostitutiva, ovvero è una semplice percentuale. Le prestazioni finali saranno tassate al 15%. Se si rimane più di 16 anni in un fondo pensione questa percentuale diminuisce gradualmente fino ad arrivare al 9% dopo 35 anni.

8. Nessuna tassa aggiuntiva

Niente bollo, niente Tobin Tax, niente Iva sulle commissioni di gestione.

9. Isee più basso

La posizione accumulata nel fondo pensione non è rilevante ai fini Isee.

Tra i fondi di previdenza complementare ci sono Fon.Te., Previdenza Cooperativa (nato dalla fusione di Cooperlavoro e Previcoper) Previambiente, Fondapi.

I fondi citati fanno riferimento ai settori: Commercio, Terziario, Turismo, Portierato, Vigilanza privata, Studi professionali, Socio sanitario-educativo, Farmacie, Pulimento, Artigiani non Edili o della Cooperazione.

Si può aderire alla previdenza integrativa in questo modo:

- con il versamento del Tfr e della contribuzione

- con solo il conferimento del Tfr.

Il modulo del Fondo Pensione, che si scarica dai rispettivi siti web, deve essere compilato e consegnato al datore di lavoro che lo spedisce al Fondo. Non serve fare altro. Periodicamente si può verificare sul sito web del Fondo quanto accumulato sulla posizione individuale. ■