

IN COLLABORAZIONE CON **Collettiva.**

CGIL

maggio 2020

#MAGAZINE



COMMERCIO

TURISMO

SERVIZI

IL CORAGGIO DI CAMBIARE



IN QUESTO NUMERO

L'ANNIVERSARIO
DA 50 ANNI PER I DIRITTI
DEI LAVORATORI

L'INTERVISTA/1
UNA CATEGORIA IN CRESCITA

COMMERCIO
UN NUOVO MODELLO È POSSIBILE

L'INTERVISTA/2
IL RITORNO DI ANTICHI STEREOTIPI

IL COMMENTO
SE IL LAVORO SI FA SMART,
MA ANCHE NO



“Oggi come allora c’è bisogno di trattare con rispetto il lavoro, il lavoro di tutti”, afferma la segretaria generale della Filcams Cgil Maria Grazia Gabrielli

DA 50 ANNI PER I DIRITTI DEI LAVORATORI

L’ANNIVERSARIO

di ROBERTA MANIERI

È passato mezzo secolo da quel 20 maggio del 1970 quando il parlamento approvò la legge 300, più conosciuta come lo Statuto dei lavoratori. Finalmente si era arrivati al traguardo di un percorso iniziato tanti anni prima: il dopo guerra, le trasformazioni del mondo del lavoro, il passaggio dell’Italia da paese prevalentemente agricolo a paese industriale, le migrazioni, i conflitti sociali, le lotte studentesche: era ormai indispensabile trovare un nuovo fonda-

mento giuridico a difesa della “classe lavoratrice”. La legge, all’avanguardia anche a livello europeo, introdusse delle novità importanti che avrebbero cambiato il rapporto tra datori di lavoro, dipendenti e organizzazioni sindacali. La libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro, il divieto di indagini e controlli sui lavoratori, il diritto di intervenire in materia di sicurezza e ambienti di lavoro, e quella più importante, la reintegra del lavora-



tore in caso di licenziamento illegittimo: un cardine che sarà l'anima di tante battaglie sindacali.

Lo statuto sarà difeso negli anni dai diversi attacchi di smantellamento, Berlusconi prima, Maroni poi, fino al ferimento da parte del "fuoco amico" del Governo Monti e di Renzi, che sono riusciti con la Legge Fornero e il Jobs Act a depotenziare proprio l'art.18.

Interventi che hanno aumentato le disuguaglianze e le discriminazioni e hanno fatto emergere con più forza l'esigenza di aggiornare il quadro normativo di riferimento per il lavoro, per ampliare le tutele ad una platea sempre più diversificata.

Come nel 1952, quando fu l'allora segretario generale della Cgil Giuseppe di Vittorio a proporre la definizione di una legge quadro per difendere i lavoratori, così nel 2016 fu la stessa Cgil ad avviare una raccolta firme per la Carta dei Diritti Universali del Lavoro, una proposta di legge presentata a settembre 2016.

E ancor di più oggi, proprio in occasione del Primo Maggio e delle difficoltà legate alla pandemia covid-19, la

Cgil ha rilanciato la necessità di un nuovo punto di riferimento legislativo aggiornato, che garantisca gli stessi diritti e tutele a tutte le persone che lavorano indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro che hanno, che siano lavoratori dipendenti o in appalto, autonomi, precari, discontinui o partite Iva.

Infatti, ad un mondo del lavoro in trasformazione, già fortemente colpito dalla crisi economica, dai tagli indistinti ai servizi e rivoluzionato dall'innovazione tecnologica incontrollata, si è aggiunto poi il covid-19. Il virus ha stravolto la società e i rapporti interpersonali, costringendoci a vivere in maniera diversa, a ripensare i luoghi di lavoro, in termini di sicurezza, adeguandoci alle trasformazioni imposte dall'attenzione alla sanificazione degli ambienti e in tutti quei posti dove è indispensabile il contatto con il pubblico; ma anche in termini organizzativi, imponendoci uno sregolato, ma efficace smartworking, fino a poco tempo fa etichettato come rifugio dei fannulloni.

Ci siamo ritrovati ad affrontare una difficile emergenza, pagando anche le scelte superficiali del passato. Sono emerse le nostre carenze sanitarie, organizzative e sociali, ma abbiamo anche constatato che il lavoro, di milioni di persone, è stato l'elemento di svolta di questa pandemia, dimostrando che senza non saremmo stati in grado di fronteggiarlo.

Ora è tempo di ripartire, ma non possiamo e dobbiamo tornare alla normalità pre covid-19. Siamo entrati in un processo di cambiamento irreversibile, dobbiamo ripartire da qui e riorganizzarci anche per dare qualità e stabilità a quel lavoro che è stato fondamentale durante la fase critica, e certezze alle persone: "C'è bisogno di trattare con rispetto il lavoro, il lavoro di tutti" come ha affermato Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale della Filcams Cgil: "è quanto emerso con forza dall'emergenza sanitaria e non va dimenticato."

"Per farlo - prosegue - bisogna condurre fino in fondo la lotta alle disuguaglianze e costruire un mondo del lavoro inclusivo."

Ripartire da nuove fondamenta, ridefinire le priorità per cogliere la pandemia come occasione per cambiare concretamente. È necessario modificare il modello economico, puntare su uno sviluppo sostenibile per pianificare investimenti mirati nei settori strategici, ridefinire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per ripensarli come luoghi sicuri. Ma la qualità del lavoro passa anche attraverso il riconoscimento del valore della contrattazione dove, come ha confermato l'emergenza sanitaria, è indispensabile coinvolgere le organizzazioni sindacali.

"Ci deve essere una grande responsabilità da parte di tutti per affrontare con coraggio la sfida che abbiamo di fronte" conclude Gabrielli: "si esce da questa crisi sanitaria ed economica se si riparte dal lavoro, dalla sua centralità e dalla sua dignità come valore condiviso."

Come in quel lontano 1970, abbiamo davanti a noi una sfida importante, una battaglia indispensabile per rilanciare il lavoro e i diritti: ci vuole coraggio, il coraggio di cambiare, ma la conoscenza del passato ci darà la spinta giusta per affrontare le difficoltà del percorso. ■



UNA CATEGORIA IN CRESCITA

L'INTERVISTA

di ROBERTO MASSARO

Numeri e prospettive della Filcams nelle parole del segretario organizzativo Gianfranco Fattorini

L'anno del 60esimo compleanno della Filcams lo avevamo immaginato diversamente. Nonostante le difficoltà legate alla pandemia del Covid-19 e la conseguente crisi economica la categoria si è dimostrata sin da subito, pronta a gestire l'emergenza dei primi due mesi, ed è rimasta al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori. Insieme a Gianfranco Fattorini, segretario organizzativo Filcams Cgil, raccontiamo le caratteristiche della categoria più numerosa della Cgil.

Una categoria, la Filcams, in crescita anche nel 2019, con una tendenza positiva ultradecennale che la porta sulla soglia dei circa 600.000 iscritti e la conferma come prima categoria di lavoratori attivi nella Cgil. Cosa ci suggerisce questo dato?

Questo risultato è frutto di un lavoro che tutta la categoria ha costruito in questi anni con impegno e un'attività costante e quotidiana delle tante delegate e tanti delegati, del suo gruppo dirigente diffuso e del supporto del sistema dei servizi Cgil. Un dato che dimostra che c'è tanto bisogno di sindacato, di tutela, di affermazione di diritti.

Commercio, turismo e servizi: cambiano le professioni, cambiano i settori trainanti dell'economia. Possiamo considerare questi lavoratori come i nuovi operai, quelli che nella seconda metà del '900 erano in fabbrica? Sono loro il nuovo proletariato?

È lo spaccato del mondo del lavoro di oggi: di milioni di lavoratori che spesso vengono considerati "invisibili", ma

che in realtà non lo sono perché svolgono importanti lavori necessari, anche se spesso in condizioni di lavoro frammentate, precarie, sottopagate. In questo senso la lettura che ci riconsegna la dimensione della nostra rappresentanza è la chiave per evidenziare le trasformazioni che in questi anni sono avvenute nel mondo del lavoro e nella società. Se prendiamo, ad esempio, la stessa dimensione e la portata dell'attuale crisi, del suo impatto e delle ricadute che si hanno, i lavoratori e le lavoratrici dei settori di riferimento della Filcams, sono quelli che rischiano di pagare il prezzo più alto, anche nel lungo periodo.

Continuiamo a chiamare questi lavoratori "invisibili" anche se sono quelli con cui entriamo in contatto quotidianamente.

Il lavoro e l'impegno della Filcams Cgil mira proprio a rendere visibili questi lavoratori. Al centro di ogni nostra iniziativa c'è il valore del lavoro, la lotta alla precarietà, il rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro. Emersione e inclusione per la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici indipendentemente dal lavoro che svolgono. Affermare la centralità dei contratti collettivi e la loro applicazione è la base per realizzare questi obiettivi.

Contratti che spesso non vengono rinnovati, lasciando nel limbo migliaia di lavoratori, anche per parecchi anni.

Purtroppo, sì, è così, se pensiamo al contratto dei multiservizi che non si rinnova da sette anni per oltre 600mila addetti o quello della vigilanza. Forse nessuno immagina che nella crisi epidemica in questi mesi, quando si parla di quale sia stato – e tuttora è – lo straordinario impegno degli operatori sanitari, medici ed infermieri, in quei luoghi, negli ospedali, nei reparti ci sono lavoratrici e lavoratori che hanno garantito la pulizia e la sanificazione degli ambienti, sono stati lì, e lo sono ancora oggi, con un contratto di lavoro scaduto e non rinnovato da otto anni! Questo dovrebbe porre interrogativi a molti, a partire dalle stesse Associazioni datoriali.

Manca una vera responsabilità sociale del cittadino?





La scelta di fondare la Cgil, quindi un sistema confederale che mettesse insieme le varie realtà del mondo del lavoro, nasce proprio dall'idea che, se ci sono persone che nel lavoro di ogni giorno non riescono ad avere i giusti diritti, un giusto salario e le necessarie tutele, il problema è di tutti. Negli ultimi anni la frammentazione del lavoro ha sopito questa coscienza. È nostro compito promuoverla, poi è chiaro che le responsabilità delle decisioni stanno in capo ad altri, ma è altrettanto chiaro che solo quella coscienza collettiva le può influenzare e modificare.

Le campagne che la Filcams ha lanciato in questi anni hanno sicuramente questo obiettivo, creare sintonia tra cittadini e lavoratori, come dimostra l'ultima campagna di tesseramento.

Questa è una campagna di tesseramento diretta, le immagini con i volti e le parole lanciano un messaggio chiaro ed esplicito a chi non è iscritto, e lo invita ad iscriversi. Una campagna che vuole dare visibilità del mondo del lavoro che rappresentiamo e vogliamo continuare a rappresentare. Inoltre, vuole provare a creare un legame con chi ogni giorno entra in contatto con i lavoratori dei diversi settori che la Filcams Cgil rappresenta. Questo è un messaggio chiaro: senza tutele, senza diritti e senza il sindacato non c'è "buon lavoro".

Sì, c'è, ed è emerso in tutta la sua drammatica complessità anche in questa fase di crisi, quando fin dall'inizio non si è pensato che la chiusura di alcuni servizi avrebbe posto le donne nella condizione di farsi carico della cura di figli e famiglia, magari dopo aver perso il lavoro o aver visto sensibilmente ridotta la retribuzione. E questo senza avere la possibilità di scegliere cosa fare. Per le donne lavoratrici si tratta di scelte forzate da sempre, non solo in periodo di crisi. Nel nostro paese esiste un problema enorme di occupazione femminile, di differenziale retributivo e di accesso delle donne ai posti dirigenziali. Non possiamo permettere che da questa crisi si esca peggiorando ancora di più la condizione femminile. È chiaro che, se uno dei genitori deve rimanere a casa con i figli, una famiglia sceglierà chi ha la retribuzione più bassa, quindi le donne. Ricordo inoltre che molti servizi che sono rimasti aperti durante il lockdown hanno un alto tasso di occupazione femminile. In quei settori, a differenza del trend nazionale, le donne si sono ammalate di più. Questo pone anche un tema rispetto ai dispositivi di sicurezza che, evidentemente, non possono essere "neutri".

Questa emergenza sanitaria sta modificando, rapidamente, molti dei modelli lavorativi come siamo stati abituati a concepirli fino ad oggi. Dovrà necessariamente cambiare anche il sindacato?

La dimensione della crisi e gli effetti nel sistema economico hanno già inevitabili ricadute nella tenuta occupazionale e che vanno oltre il ricorso massiccio a strumenti come gli ammortizzatori sociali. Il tempo della ricostruzione del tessuto economico rischia di determinare incertezza sul presente e futuro, le riorganizzazioni di interi comparti possono avere ulteriori impatti sulla tenuta occupazionale. Questo ci impone una riflessione sulla no-



In questa fase drammatica di crisi, causa l'emergenza sanitaria, con la chiusura di molte attività, la nostra presenza accanto ai lavoratori, nonostante il distanziamento, è stata costante; ci siamo stati in maniera diversa, con l'uso di strumenti digitali, ma l'esserci stati soprattutto in questa fase è stato fondamentale.

Difficile però parlare con lo stesso linguaggio alla guardia giurata e al farmacista, o all'addetto alle vendite e al dipendente di uno studio professionale.

I linguaggi possono essere diversi, ma il tema delle tutele, dei diritti e della forma di rappresentanza è comune per tutti. La composizione dei diversi settori è nella stragrande maggioranza fatta di piccole e piccolissime aziende dove il rapporto tra datore di lavoro e dipendente è diretto. Non lasciare nessun lavoratore da solo, indipendentemente dal proprio contratto di riferimento o della tipologia aziendale è la nostra continua sfida. Su questo bisogna continuare a lavorare, soprattutto in una fase dove le incertezze sono maggiori delle sicurezze.

Nella Filcams, il 65% degli iscritti sono donne. C'è ancora in Italia una questione di genere che riguarda il lavoro?

stra azione e ruolo sindacale, sul modello organizzativo che abbiamo e su come ci riorganizziamo. Qui sta un'ulteriore vera sfida per dare e rafforzare l'azione di tutela e rappresentanza di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno ci chiedono con forza di dare voce ai loro bisogni, ai loro diritti, alla loro dignità.

Per concludere, pensando a Filcams e alle sue molteplici sfaccettature, dovessi qualificarla con una parola, quale sceglieresti?

Come abbiamo indicato nel nostro ultimo congresso, sempre più una organizzazione Collettiva. —





UN NUOVO MODELLO È POSSIBILE

COMMERCIO

di SIMONA CALEO

Due lavoratrici, Camilla e Claudia, raccontano la convivenza con il virus. Il ritorno all'attività nella Fase 2

Se la fase uno è stata, al suo avvio, una sorta di onda anomala che ha colto il mondo del lavoro impreparato a gestire l'emergenza, bisognoso di strumenti inizialmente difficili da reperire e investito da dubbi e paure, la seconda fase, da poco avviata e scandita da riaperture scaglionate, si presenta come una sfida altrettanto impegnativa. Il varco attraverso il quale i lavoratori si trovano adesso a passare porta a una convivenza con il rischio e la sua gestione, un nuovo assetto sociale che vede coinvolta tutta la cittadinanza: la

vita che si rimetterà in moto nelle prossime settimane sembra un'enorme orchestra che deve accordare gli strumenti e trovare una nuova sintonia.

Nel commercio, come in tanti altri comparti, la sicurezza è l'ossatura senza la quale il lavoro non può stare in piedi. I sindacati hanno creato comitati dedicati nelle aziende, con rappresentanti dei lavoratori e della sicurezza, per continuare a tenere alta l'attenzione sul tema ed evitare a quanti devono ancora tornare in attività di sperimentare le stesse criticità vissute dagli esercizi che non hanno mai chiuso, partendo con le adeguate tutele. Ai comitati il compito di intrattenere un dialogo costante con l'azienda sull'organizzazione della sicurezza e vegliare sul rispetto dei protocolli sottoscritti con Concommercio e Confesercenti, che vanno a integrare i decreti governativi per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19, adattandoli alle specificità del settore.

"All'inizio non sapevamo cosa fare, non eravamo preparati e dai media arrivavano informazioni disparate. Vedevamo che le cose cambiavano, ma l'unica che non cambiava era il nostro lavoro: non sapevamo più come gestirlo" racconta Camilla, lavoratrice del Super Store Coop di Livorno. Nelle prime giornate concitate, quando arrivavano in tanti ad accaparrarsi le scorte "i clienti si avvicinavano, perché le norme non erano state ancora definite". Le mascherine al principio non si trovavano e la mamma di una collega le ha cucite per tutto il reparto: i lavoratori hanno scoperto una nuova solidarietà reciproca, ma soprattutto si sono resi conto della loro importanza. "Abbiamo restituito al Paese l'unico barlume di normalità che rimaneva in un mondo che ormai di normale non aveva più niente" osserva Camilla.

Ora tutti i giorni ricevono una mascherina nuova, il lavoro è stato riorganizzato, gli scaffali vengono riforniti la notte e la mattina presto per evitare di mescolare addetti e clienti, ma mentre si attenuano queste preoccupazioni se ne affacciano altre, di ordine economico. "Non sappiamo come inciderà questa vicenda sul lavoro - dice Camilla - potrebbe essere stato messo a rischio il nostro salario, il nostro futuro".

Il contratto integrativo aziendale è scaduto da anni e la trattativa per il rinnovo appariva già complessa prima che divampasse la pandemia, che l'ha interrotta. Ripresa il 6 maggio in videoconferenza, rivela adesso i timori dell'azienda e la sua intenzione di mettere in discussione il contratto integrativo. "E questo ci preoccupa - spiega Camilla - perché l'integrativo raggruppa diversi istituti che incidono sul salario, come le maggiorazioni festive e domenicali. Non sappiamo ancora cosa ci aspetta, è prematuro fare questo passo indietro. Con l'impegno che ci abbiamo messo e le difficoltà che abbiamo vissuto, non è questo il modo di ringraziarci". L'esperienza di questi mesi ha modificato vendita e consumi e "non è detto che sia uno scenario apocalittico. Abbiamo scoperto che non si muore di fame se il

supermercato resta chiuso un paio di giorni, vediamo incrementate le vendite dal lunedì al venerdì, concentrate nella mattina e nel primo pomeriggio. Un nuovo modello di consumi è possibile se c'è la volontà di attuarlo" spiega ancora Camilla, indicando nuove prospettive al posto di una battuta in ritirata che depaupera i lavoratori.

Si stanno intanto organizzando e stanno valutando i loro punti deboli i colleghi degli esercizi commerciali che riaprono i battenti il 18 maggio.

"Le criticità stanno nel contingentamento della clientela - spiega Claudia, che lavora in un punto vendita Zara, a Milano - regolare il flusso senza calcolare i metri calpestabili ma le dimensioni dei negozi comporta il rischio di assembramenti". In vista delle promozioni in programma si sta studiando un'esposizione alleggerita che eviti la calca intorno agli stand. "L'azienda ci chiede un comportamento responsabile e virtuoso e allo stesso tempo disponibile con la clientela. Apriremo subito i camerini, e questa è l'altra criticità: spazi stretti, senza ricambio d'aria, chiusi da tende in tessuto. Dovremo sterilizzare con il vapore ogni capo provato e poi lasciarlo 36 ore in quarantena".

In queste giornate preparatorie è costante lo scambio con l'azienda, che "sta modificando continuamente i protocolli, realizzandone per ogni segmento del negozio con l'aggiunta di nuovi dettagli".

Ai dipendenti sarà misurata la febbre tutti i giorni e, oltre ai dpi di rito, riceveranno delle salviette per igienizzare i dispositivi che utilizzano per lavorare. Oltre alle sanificazioni, sarà effettuata una pulizia straordinaria al giorno degli ambienti. "Saremo divisi in gruppi di lavoro che non entreranno mai in contatto tra loro - racconta Claudia - e lo stesso atteggiamento responsabile deve essere osservato fuori dal negozio: niente sigaretta o pranzo insieme, le distanze vanno mantenute anche fuori".

La cassa integrazione, intanto, non è ancora arrivata. "C'è chi ha chiesto l'anticipo del tfr. Ci troviamo tra la necessità di ricominciare a lavorare e la paura che questo porti a una nuova quarantena".

Per Claudia c'è un pensiero in più, il suo viaggio da pendolare da Novara a Milano rischia di diventare lungo e difficile, perché "i treni una volta raggiunto il numero di passeggeri consentito non si fermano neanche". Dovrà arrivare già in divisa, calcolando il tempo per lasciare la borsa negli spogliatoi, dopo aver verificato che non ci sia nessuno dentro. Per la pausa pranzo una saletta dove possono sostare quattro persone alla volta, per un massimo di 20 minuti.

"Il covid ha cambiato le nostre abitudini - conclude Claudia - e spero che possa portare anche qualche cambiamento positivo nella vita dei lavoratori. Le aziende regolano le aperture in base al movimento della clientela: sarebbe bello se la clientela si comportasse diversamente". Sarebbe bello se una giornata così lunga e complicata potesse finire a un'ora più giusta. ■



© S. CALEO/CGIL

BAR/RISTORANTI

di ROBERTA MANIERI

CAFFÈ SOSPESO

E tempo di riorganizzarsi per ripartire, e i lavoratori sono già a disposizione nonostante le difficoltà

Dopo due mesi di stop è arrivato il via libera per aprire bar e ristoranti, ma effettuando solo servizio da asporto. Si può ordinare, ma non si può consumare all'interno del locale, solo prendere e portare via.

Un primo timido passo verso il ritorno alla normalità, se pur con tante misure di sicurezza da applicare e dispositivi da attuare.

“Ci dobbiamo rimodulare” racconta Antonio pasticcere e cuoco di un esercizio polivalente di Bisceglie (bar-pasticceria-pizzeria-rosticceria) “ma anche se è stressante, abbiamo voglia di ripartire”.

Uno stop che sembrava interminabile da quando lo scorso 12 marzo, il Governo Conte aveva ordinato il lockdown e la chiusura repentina di tutti i negozi.

“La notizia è arrivata dal giorno alle notte” spiega Antonio, “avevamo tanti prodotti freschi che siamo stati costretti a buttare. Se avessimo avuto almeno un po' di tempo, ci saremmo potuti organizzare per non sprecare troppi alimenti. Stare aperti qualche giorno senza servizio al pubblico, per esempio, una scelta che avrebbe pesato meno sull'economia di adesso”.

Ma ormai è fatta ed è tempo di riorganizzarsi per ripartire, e i lavoratori sono già a disposizione nonostante le difficoltà. Dopo due mesi di cassa integrazione, non ancora percepita, i dipendenti nel punto vendita, una decina in tutto, si alternano con diversi orari: i baristi ogni due ore, Antonio e il suo collega che sono cuochi e pasticceri hanno orari più lunghi.

“Noi - racconta - se iniziamo a preparare un prodotto dobbiamo portarlo a termine, non possiamo interrompere. Al momento lavoriamo solo su ordinazione, con un calo di richieste di circa il 70%.”

Alla diminuzione degli ordini ha contribuito sia la chiusura al pubblico che la mancata socialità: “Prendere un caffè all'interno del bar era per i clienti l'occasione per fare altri acquisti di prodotti in esposizione, magari di pasticceria, ma al momento è vietata la preparazione in anticipo. E non si ordina più un dolce per 7/8 persone, non si acquista in rosticceria per degli amici

a cena” spiega Antonio, “ma solo per la famiglia, con una perdita importante per il negozio anche in relazione al rapporto mano d'opera/prodotto.”

Il punto vendita è organizzato per rispettare tutte le norme di sicurezza ed evitare il contagio da covid-19: Ordine e pagamento all'ingresso, attesa e consumo all'esterno e dispositivi di sicurezza per tutti i dipendenti: “Mascherine e guanti sono molto scomodi per i baristi, che devono abituarsi ad una nuova manualità e al diverso contatto con il calore nella preparazione di caffè e cappuccini, mentre per noi era già un'abitudine. La differenza sta nella gestione del materiale: dobbiamo avere una maggiore attenzione all'arrivo degli alimenti, all'apertura dei cartoni e alla persistenza all'aria dei prodotti.”

Il ritorno ai ritmi di lavoro pre-coronavirus e a consumi soddisfacenti sono ancora lunghi: conoscerne tempi e modalità è impossibile, così come non si può pianificare quando sarà il rientro a pieno ritmo dei lavoratori, al momento costretti a turni brevi e alternati, con stipendi ridottissimi: “se come noi, le persone non hanno ancora percepito i soldi degli ammortizzatori sociali, nessuno verrà a fare spesa e ad acquistare. E la ripresa è sempre più lontana” specifica Antonio, che conclude: “Ammiro il lavoro che il nostro governo ha fatto in questi mesi, ma mi sarebbe piaciuto che all'interno della task force creata per la fase due ci fosse stato qualcuno esperto del nostro settore, per comprendere davvero le esigenze e programmare una ripresa più efficace”. ■

La notizia della riapertura delle librerie, tra i primi esercizi non essenziali a tornare in campo, aveva sollevato qualche perplessità: non si tratta certo di negozi di prossimità e poi quella alla libreria è nella maggior parte dei casi una visita lenta, durante la quale si può anche andare diritti al banco informazioni con un titolo pronto ma per lo più girovagare tra gli scaffali con calma, per saggiare le novità e cercare ispirazione, prendere i libri, aprirli, sfogliarli. Non proprio il modello di acquisto raccomandato dalle normative per la clientela affisse all'ingresso dei negozi, accanto al dispenser del gel e ai guanti usa e getta.

C'era il forte timore di esporre i lavoratori a un rischio meno controllabile, considerate le caratteristiche della merce, facile ricettacolo di polvere e germi, e alle continue interazioni con la clientela che il lavoro prevede.

“Una settimana prima dell'apertura l'azienda ha eseguito una sanificazione importante del negozio, poi sono arrivati i dpi – racconta Luca, che lavora alla Feltrinelli di viale Giulio Cesare, a Roma – le prime mascherine che abbiamo ricevuto non erano certificate e abbiamo lavorato indossando le chirurgiche e la visiera finché non abbiamo avuto le Ffp2. Alle casse è stata installata la barriera di plexiglass”.

“Il decreto prevedeva tre persone ogni 40 mq, due dipendenti e un cliente – spiega Luca – ma l'azienda ha preferito tenersi più larga e ammettere tre persone ogni 80 mq. In un negozio di oltre 600 mq la presenza massima è di 14 clienti e quattro dipendenti. In questo modo si riesce a gestire abbastanza bene il servizio”.

Nei primi giorni, nonostante le pubbliche raccomandazioni a livello regionale e nazionale, c'erano clienti che si presentavano senza protezione. “Sono un avvo-

cato e so che posso girare senza mascherina, mi sono sentito dire mentre controllavo gli ingressi, sono stato costretto a chiamare il responsabile. Poi si sono abituati, adesso vengono tutti con la mascherina, ma dobbiamo ricordargli spesso di tenerla su e non calata sotto il naso, come pure di rispettare le distanze, perché puntualmente arrivano al bancone e si appoggiano”.

“L'azienda ha messo in atto tutto quello che è previsto dal decreto – prosegue Luca – all'ingresso forniamo gel e guanti e le casse in funzione sono la prima e la terza, per rispettare le distanze. È stato istituito un comitato di controllo, tra azienda e sindacati, che vigila sull'osservazione del protocollo di sicurezza, traccia eventuali criticità e valuta l'aggiunta di nuovi elementi. Ci vediamo in videoconferenza ogni lunedì, raccogliamo i dubbi e i problemi dei lavoratori e li presentiamo all'azienda”.

Dopo l'affluenza più intensa dei primi giorni, adesso le file si alternano a momenti in cui il negozio è vuoto. “All'inizio venire in libreria è stata una scusa per allontanarsi un po' di più da casa, ma abbiamo visto anche i nostri clienti abituali commossi nel ritrovarci. Il lavoro è sicuramente più faticoso, è una situazione nuova alla quale dobbiamo abituarci e qualche paura c'è sempre, ma visto lo sforzo che ha fatto l'azienda ci siamo tranquillizzati un po' tutti”.

L'inquietudine, adesso, si volge più verso il fronte dei trasporti. Anche Luca, come tanti altri lavoratori, si chiede come affrontare i mezzi pubblici quando riaprirà tutto e il movimento delle persone tornerà ai volumi pre emergenza. Con il succedersi delle aperture e il progressivo recupero di tutte le attività il fronte del rischio e dei timori si sposta, si allarga, si estende a tutta la città. ■



LIBRERIE

di SIMONA CALEO

TRA I PRIMI A RIAPRIRE



INTERVISTA A
SUSANNA CAMUSSO

di ROBERTA MANIERI

IL RITORNO DI ANTICHI STEREOTIPI



Lavoro, famiglia, casa e relazioni sociali: cosa è cambiato per le donne durante l'emergenza Covid-19?

Si alternano i numeri dei contagi, le idee sulla trasmissibilità, ma una cosa è certa per tutti: il virus ha stravolto le nostre vite. Una rivoluzione che ci ha obbligati a confrontarci con una dimensione diversa, sia nella sfera privata che in quella pubblica: lavoro, famiglia, casa e relazioni sociali, tutto è cambiato in questi mesi e non sappiamo ancora come si trasformerà nel futuro.

Le fasi di crisi, però, possono essere un'opportunità di cambiamento, un'occasione per evolversi e migliorare, diminuire le disuguaglianze e offrire pari opportunità a tutti. Sarà così per le politiche di genere e gli stereotipi sul lavoro delle donne?

Abbiamo rivolto alcune domande a Susanna Camusso, responsabile delle politiche di genere della Cgil per cercare di analizzare l'attuale situazione e ipotizzare prospettive future.

Scuole chiuse, smart working e gestione familiare, quali sono state le difficoltà per le donne in questi primi due mesi di emergenza covid-19?

La decisione di chiusura per emergenza covid-19 è stata improvvisa, con un cambiamento drastico tra politica delle zone rosse e lockdown generalizzato. Questo ha determinato una gestione improvvisata e priva di soluzioni. Gli antichi stereotipi si sono reinsediati saldamente e le lavoratrici hanno continuato a fare le acrobate, ma in casa. È tutt'altro che "più" semplice, se lavori da

casa e non hai mezzi, o devi dividerli per tempo, spazi e supporti con i figli che fanno lezioni a distanza o con il tuo compagno. Questo pensando solo alla "materialità", ma poi c'è un ulteriore carico che deriva dalle conseguenze della chiusura. L'attenzione ai figli che va nutrita dalle compensazioni alla loro perdita di socialità e relazione, il cambiamento dei ritmi ordinari di vita, le nuove difficoltà dovute all'interruzione del percorso di apprendimento. Tutte nuove contraddizioni che non puoi isolare con uno schermo di plexiglass o con la sola divisione degli spazi.

Nella crisi covid-19 si sono ampliate le disuguaglianze, anche quelle di genere, oltre a quelle di reddito e abitative. È diventato ancor più evidente l'assenza di un welfare universale e di quanto poco sono diffuse pratiche di condivisione della cura. È all'opera un pensiero patriarcale e senza visione sociale. Per questo come riaprire la scuola, dall'infanzia in su, non è nei fatti all'ordine del giorno e tutto il tema della cura ruota intorno all'angolo del focolare.

Pulizie delle scuole, addette mense, colf e badanti, il lavoro femminile nei settori della Filcams è stato messo a dura prova in questa fase di emergenza, cosa dovremmo cambiare per supportare le donne che lavorano ed eliminare le disuguaglianze per uscire dalla crisi migliorati?

La pandemia ha reso evidente che un modello di sviluppo senza cura, senza centralità delle persone non funziona, non funziona per l'ambiente, non funziona per la salute, non funziona per il lavoro. Si è messo in evidenza il conflitto pubblico-privato, l'asimmetria tra bene pubblico e profitto, si è reso evidente come tutta la scala di valori, anche quello dato al lavoro, non funziona, perché svalorza il prendersi cura ed esalta il guadagnare tanto. Anni di teoria di sola sostenibilità economica hanno determinato esternalizzazioni dei e dai servizi, welfare fai da te delle famiglie e così via. L'esito è quella trappola di lavoro faticoso, mal retribuito, invisibile che conosciamo: dalle lavoratrici delle pulizie, alle collaboratrici famigliari. Che fare? Nell'emergenza, come la Filcams sta chiedendo, bisogna garantire loro una protezione dignitosa del reddito e, per molte altre, ottenere la regolarizzazione delle migranti insieme a quella dei migranti.

La fase 2, e quelle che verranno, devono essere il tempo per ridiscutere il sistema che pesa e sfrutta questo lavoro. Non esternalizzare, concedere detrazioni fiscali alle famiglie per l'emersione dal lavoro nero e precario, creare albi che permettano di riconoscere e valorizzare professionalità, possono essere alcuni terreni di proposta.

La pandemia, l'assenza di strumenti adeguati a sostegno della genitorialità, nessuna presenza femminile nei gruppi di lavoro organizzati dal Governo per uscire dalla crisi, i diritti delle donne e delle lavoratrici sono sempre più a rischio?

Il monopolio maschile delle task force è l'indicatore di una mentalità e di stereotipi che attribuiscono de facto agli uomini la "visione generale", affermando che il loro punto di vista è di per sé universale e gli effetti si sono

visti: un programma di riapertura che dava per scontato, direi quasi per naturale, che le donne stessero a casa. Svanito in un battito di ciglia tutto il plauso alle lavoratrici che ci hanno accudito e curato durante la crisi, torna la logica del massimo profitto e del risparmio sul welfare. È un non detto, ma la fase due così come concepita presuppone che le donne stiano a casa a farsi carico di tutte le politiche di cura, di organizzazione della famiglia, anche di sostegno ai traumi che il lockdown ha lasciato e lascerà nei minori. Penso, davvero, che ci sia il rischio, molto alto, di un arretramento dei nostri diritti, ancor più se pensiamo al clima oscurantista che già si respirava. L'abbiamo visto nella fatica di difendere la legge 194 in era covid, in scelte immediate come le protezioni che dimenticano che corpi maschili e femminili non sono uguali. Per questo bisogna immaginare tanta contrattazione, orari, condivisione, controllo sulla rotazione negli ammortizzatori, ma anche vigilanza sull'uso degli stessi ammortizzatori, sul lavoro da casa, e sulle dimissioni volontarie, cercandone eventuali cause che potrebbero essere nei fatti forzate dalla chiusura dei servizi e delle scuole.

Dalle aggressioni fisiche all'odio online, in questa fase le violenze domestiche sono aumentate del 75%, lo stato ha messo in campo gli strumenti adeguati a sostegno delle donne?

Le convivenze forzate sono una trappola nella trappola delle mura domestiche per le donne. Si è visto sia nella preoccupante diminuzione delle richieste di aiuto del primo periodo, sia nell'aumento costante nelle fasi successive. Alcuni provvedimenti importanti sono stati fatti: la campagna per il 1522, l'app diretta con le forze dell'ordine, gli stanziamenti per i centri anti violenza e le case rifugio, il finanziamento per gli strumenti di sicurezza sanitaria, l'accordo con le farmacie come possibile luogo di richiesta di aiuto. Non in tutti i territori questi strumenti sono stati recepiti e tradotti, purtroppo, quindi c'è moltissimo da fare, anche per impedire che torni il silenzio sul tema. Poco invece si è fatto sul piano culturale e del linguaggio. e certo non aiuta il linguaggio bellico, il considerare un distanziamento fisico, necessario, come sociale. sono tutti linguaggi che celano la discriminazione di genere che poi si traduce nell'alimentare gli stereotipi ed anche la violenza verbale sui social, ed anche, in taluni casi, non pochi, nell'informazione. la pandemia di per sé alimenta paura e non necessariamente genera buoni sentimenti, anzi come abbiamo visto può alimentare il peggio, e tanti segni del patriarcato, mai morto, riprendono spazio. ■



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.

IL COMMENTO

di ROBERTO BORTONE

SE IL LAVORO SI FA SMART, MA ANCHE NO

Stiamo vivendo un periodo di emergenza nel quale tanti elementi costitutivi della rivoluzione digitale hanno disvelato in pochi giorni – talvolta in poche ore – il loro potenziale ancora sopito. I sistemi di videoconferenza usati dalle grandi aziende sono entrati nelle case di – quasi – ogni italiano. Tutto sembra essersi spostato online, musei, conferenze, presentazioni di libri, spettacoli per bambini. Anche la televisione. L'accelerazione tecnologica di questi mesi si è resa necessaria, indispensabile, almeno per due motivi: nella fase-1, in piena pandemia, per consentire un lockdown totale e bloccare la diffusione del contagio da covid-19; nella fase-2 per rendere funzionale il suo contenimento. La corsa alla digitalizzazione, nella sua folle traiettoria ha spesso preso strade inaspettate e oggi risulta più chiaro quello che scriveva, qualche anno fa, il sociologo dei media Gert Lovink: "Una volta era Internet a cambiare il mondo. Oggi è il mondo a cambiare Internet". L'esigenza di continuare a comunicare, socializzare, produrre e studiare – "al tempo del coronavirus" – ha prepotentemente riadattato e trasformato strumenti pensati per altro. Soprattutto nel mondo del lavoro.

È fuor di dubbio che la tecnologia nelle ultime settimane sia entrata di forza anche nelle aziende meno avvezze alla trasformazione digitale; il fatto stesso che il recepimento dell'ordine di un cliente, la registrazione di una fattura o lo svolgimento di un colloquio siano attività svolte ora in modalità totalmente diverse rispetto a meno di due mesi addietro è indice, seppur con delle imposizioni governative, di un nuovo modo di pensare al lavoro. Lo smart working, versione anglofona del lavoro agile, ha interessato, letteralmente dal giorno alla notte, milioni di persone impiegate nel pubblico impiego e nel terziario.

Per mettere a fuoco la mutua trasformazione che abbiamo vissuto e, soprattutto, per avere qualche idea sul futuro che ci aspetta, facciamo un passo indietro e partiamo da qualche dato certo. Il significato di smart working, in italiano è, letteralmente, "lavoro intelligente". Introdotto dal Jobs Act (L. n. 81/2017) come "lavoro agile", la definizione di smart working non può prescindere da alcune caratteristiche che lo differenziano da altre modalità di esecuzione dell'attività lavorativa "a distanza" (dal telelavoro, ad esempio). Anzitutto il suo obiettivo dichiarato, ovvero quello di "incrementare la competitività" agevolando al contempo "la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". E poi la sua cifra distintiva: quella di rendere una prestazione lavorativa in un arco temporale definito (orario di lavoro giornaliero) senza vincoli né di tempo, né di luogo. L'introduzione del lavoro agile nelle PMI e nella PA, secondo i risultati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, ha registrato negli ultimi anni un percorso progressivo e lineare di crescita, con progetti strutturati nel 18% delle piccole e medie imprese e nel 16% delle pubbliche amministrazioni. Questo lo scenario pre-pandemia. Poi la corsa, a fari spenti, per evitare il blocco totale delle attività: in alcune regioni,

nel pubblico impiego, sembra si sia arrivati a punte del 98% di lavoratori impiegati in modalità agile.

Qualche dato, relativo al livello di tecnologia di cui disponevamo nelle nostre case al momento dell'impatto con il lockdown, può aiutarci a capire meglio come siano andate, realmente, le cose. Non ci si riferisce certo alle difficoltà di lavorare da casa e, al contempo, seguire i bambini nello studio e nel gioco, ben rappresentate da alcuni meme che ancora ci fanno sorridere e che resteranno nella storia del Web. I problemi effettivi sono stati altri e hanno riguardato, soprattutto, chi tutte queste cose insieme non le ha proprio potute fare. Secondo l'Istat, nel periodo 2018-2019 il 38% delle famiglie italiane non aveva un computer in casa. In quelle con almeno un minore, la quota scende al 14%. Quelle in cui ogni componente ha a disposizione un computer o un tablet sono solo il 22%. Nel sud il 41,6% delle famiglie non possiede un computer e solo il 14% ha un pc o un tablet per ogni componente. Il 12,3% dei ragazzi tra i 6 e i 17 anni – quasi il 20% nel meridione (470mila ragazzi) – non ha computer o tablet a casa. Senza tralasciare un altro aspetto – meno tecnologico – ovvero che più di un quarto degli italiani – il 41,9 per cento dei minori – vivono in condizioni di sovraffollamento abitativo.

Quelli appena elencati sono aspetti determinanti che impattano direttamente sulla reale possibilità offerta dal lavoro agile di aumentare la competitività in ambito produttivo, conciliando i tempi di vita e di lavoro. Se non guardiamo anche l'altro lato della medaglia, il divide digitale che affligge il nostro Paese – e se non vi mettiamo mano – lasceremo che esso condizioni in modo pesante qualsiasi tentativo di ripresa. Lo abbiamo visto nel dibattito sulla colpevole diffusione del coronavirus nelle RSA e nelle case di riposo, con migliaia di anziani impossibilitati per mesi anche solamente ad effettuare una videochiamata ai propri cari (per l'assenza di strumenti adeguati). Lo stanno sperimentando, sulla propria pelle, gli alunni con famiglie meno abbienti alle spalle, espulsi tout court dal circuito scolastico digitalizzato (anche nel resto d'Europa: uno studio ha rilevato che due terzi dei bambini britannici non hanno partecipato alle lezioni online). È un anticipo dello scenario peggiore da immaginare per il nostro futuro: quello nel quale Internet smette di offrire le sue mirabolanti possibilità "a tutti" per incasellare i propri strumenti in una neonata classificazione sociale che vedrà aumentare le disuguaglianze anziché reprimerle.

L'emeamento per discutere di redistribuzione. Ma quale momento è migliore di questo, ora che la crisi rivela chiaramente le disuguaglianze? In questo sfondo, di un Internet per molti ma non per tutti, è giunto il momento di agire affinché il ricorso al lavoro agile, spinto oggi dai decreti emergenziali (i più digitalizzati direbbero "boostato", ma tant'è), non torni nel suo tracciato lento e resti, con buona pace dei tempi di vita da conciliare, una parte residuale della nostra attività produttiva. ■



TEMPI MODERNI

di ROBERTA MANIERI

BATTAGLIE SINDACALI AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

Non si può scendere in piazza, non si può organizzare un presidio davanti i posti di lavoro o un'assemblea di protesta. Da marzo a maggio 2020, in questo periodo di lockdown forzato, a causa dell'emergenza covid-19, il mondo si è fermato e anche tutte le battaglie sindacali si sono dovute adeguare al divieto di vicinanza.

Dirette facebook, campagne mediatiche, raccolta foto per coinvolgere i lavoratori o assemblee in videoconferenza, ogni categoria, camera del lavoro o territorio ha cercato di tenere alta l'attenzione sul mondo del lavoro con modalità diverse; anche per mantenere vivo il rapporto con i lavoratori e sostenere le loro rivendicazioni: dal rispetto della salute e sicurezza alle regole per lo smart working, passando per il sostegno nella richiesta degli ammortizzatori.

Tante richieste e battaglie portate avanti esclusivamente a colpi di like e condivisioni: le addette delle mense scolastiche di Genova, le lavoratrici delle pulizie delle scuole, i lavoratori del Golden Palace di Torino o la mobilitazione contro le aperture festive nel commercio che ha attraversato tutto il territorio nazionale.

Tra le proteste più originali, ce ne sono due da segnalare del mondo Filcams: a Torino verso fine aprile e in Friuli Venezia Giulia a metà maggio.

Scai Finance è un'azienda del terziario avanzato di Torino con circa 160 dipendenti, di cui 45 iscritti alla Filcams. Con l'emergenza del coronavirus l'azienda dispone la cassa integrazione solo per 24 dipendenti per 5 settimane. La Filcams di Torino prova a trovare un accordo per una cassa a rotazione o l'anticipo salariale, ma Scai Finance non ne vuole sapere.

Dopo un'assemblea dei lavoratori, rigorosamente in videoconferenza, viene proclamato uno sciopero comunicato come sempre in anticipo all'azienda.

Sono tutti in smart working i 60 lavoratori che il 23 aprile hanno staccato pc e connessione per aderire allo sciopero virtuale: "Sono abituato a partecipare alle manifestazioni e scendere in piazza - dice un lavoratore - e lo

sciopero in solitaria è un po' strano, ma dovevamo farlo". La protesta ha una risonanza mediatica importante, tanto da essere ripresa oltre che sulle testate locali, anche sul Tg3 nazionale. L'azienda incassa il colpo, il Presidente lancia un video interno per confortare tutti e anche se la posizione non cambia, sono riprese le relazioni sindacali per definire un protocollo sulla sicurezza e tutti sono certi che, da ora in poi, ci sarà un'altra attenzione verso i dipendenti.

La Filcams del Friuli Venezia Giulia, invece, ha organizzato un flash mob virtuale a sostegno dei 15mila lavoratori della Regione ancora in attesa della cassa integrazione in deroga. Il 12 maggio, dopo due mesi è stata lanciata la mobilitazione online, con la condivisione e l'invio tramite mail, di una cartolina al Presidente della Regione Fvg, all'Assessore al Lavoro della Regione Fvg ed al Direttore Regionale dell'INPS, per richiamare l'attenzione al grido di #iononposso #lasciatisolì.

Anche in questo caso, la protesta ha avuto una risonanza mediatica importante, in particolare a livello territoriale.

Non sappiamo come sarà la vita nei prossimi mesi, tra riaperture, studi del contagio e misure di prevenzione. Sappiamo che qualcosa è cambiato e forse anche il sindacato dovrà adeguarsi ai nuovi standard di vita. Speriamo che sia solo per un breve periodo, perché l'emozione di una piazza festante che canta non ha eguali. ■



COPERTURE E CONTRIBUTI

Indennità Straordinaria Covid-19 agli iscritti dei fondi di assistenza sanitaria integrativa dei settori Terziario, Turismo, Servizi

Con decisione unanime delle parti sociali (tra cui i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs) in tutti i fondi di assistenza sanitaria integrativa dei settori terziario, turismo e servizi: ASIM, ASTER, CADIPROF, FONDO EST, CASSA PORTIERI, CAS.SA.COLF, COOPERALSALUTE, FASIV, FAST, FONTUR, SANIMPRESA, QUAS (che contano circa 2 milioni di iscritti) è stata inserita, nei piani sanitari, una copertura per Covid-19, attiva per i sinistri dal 1° gennaio al 30 giugno 2020.

ESTREMI DELLA COPERTURA COVID-19
Ai lavoratori iscritti ai fondi che a seguito dell'effettuazione del tampone sono risultati positivi al virus COVID-19, con certificazione rilasciata dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute e/o dell'Istituto Superiore di Sanità, si prevede:

- in caso di ricovero presso strutture pubbliche individuate per il trattamento del virus dal Ministero, l'Assicurato avrà diritto a un'indennità di € 40,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno.
- qualora, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, a seguito di positività al virus, l'Assicurato avrà diritto a un'indennità di € 40,00 al giorno per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno.

La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'Assicurato non abbia preventivamente subito un ricovero. La garanzia è retroattiva, valida per i sinistri certificati dal 1° gennaio e fino al 30 giugno 2020.

Le parti sociali degli enti interessati hanno concordato, per i primi di giugno, di confrontarsi per valutare la situazione e decidere l'eventuale continuazione o valutare altre iniziative.

Nei siti dei rispettivi fondi si trovano le specifiche per scaricare la modulistica e le indicazioni per ottenere il rimborso.

Per gli Studi professionali scatta il contributo straordinario di Ebipro per il sostegno al reddito

La bilateralità del settore degli studi professionali destina risorse straordinarie a sostegno del milione e mezzo di addetti del comparto dei servizi privati. Le parti sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore (i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e l'associazione datoriale Confprofessioni) nella fase di emergenza coronavirus hanno deciso nuovi interventi in favore dei lavoratori e dei professionisti del comparto e alla fruizione della formazione professionale. Ebipro, l'ente bilaterale di settore, erogherà un contributo integrativo una tantum di 250€ per ogni lavoratore al quale sia stato sospeso o ridotto l'orario di lavoro e per il quale la richiesta di accesso agli ammortizzatori sociali (FIS) sia stata accolta. L'Ente erogherà anche un contri-

buto straordinario - dietro richiesta del datore di lavoro per un massimo di 9 settimane - fino a 23€ al giorno ad ogni lavoratore sospeso dall'attività lavorativa per il quale la richiesta di ammortizzatore sociale non sia stata accolta per incapacità di risorse (CIGD). Un contributo di 500 euro, infine, è destinato a titolo di rimborso per le spese sostenute per effettuare le prestazioni lavorative in smartworking.

Maggiori informazioni, modulistica e modalità di presentazione delle domande nel sito www.ebipro.it.

EBiDiM eroga un contributo per la genitorialità ai dipendenti della DMO

Unendosi allo sforzo comune nel fronteggiare l'emergenza, l'ente bilaterale della distribuzione moderna EBiDiM ha approvato una misura straordinaria che riconosce un contributo una tantum di 200 euro a favore dei lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata coinvolti nella crisi.

Il contributo potrà essere richiesto da tutti i lavoratori della DMO fino al 31 maggio 2020, eventualmente prorogabile, che abbiano un reddito inferiore o uguale a euro 25.000 ed in presenza di un figlio fiscalmente a carico di uno dei due genitori. La prestazione straordinaria Genitorialità Covid-19, richiedibile tramite il sito internet www.ebidim.it, andrà a coprire potenzialmente una platea di circa 10.000 lavoratori, senza impatti sulla fiscalità e sarà cumulabile con le altre prestazioni erogate dall'Ente per l'anno 2020. ■