

#MAGAZINE



COMMERCIO

TURISMO

SERVIZI

SIAMO TORNATI

Ecco "Il Magazine", il nuovo format digitale della Filcams che sostituisce lo storico "Diario Terziario" con una grafica rinnovata, puntando in particolare sulle specificità territoriali e sulla contrattazione. Vertenze, iniziative e storie che raccontano il mondo del terziario, ma anche una finestra sull'esterno, grazie a una redazione allargata e impegnata su temi d'attualità e di frontiera. Per un sindacato che vuole essere protagonista del cambiamento, senza cambiare i propri valori.

IN QUESTO NUMERO

BACKSTAGE
COSA C'È DIETRO
LA TUA VACANZA

IL PUNTO SULLE VERTENZE
GRANDE DISTRIBUZIONE
(DIS)ORGANIZZATA

MULTISERVIZI
INVISIBILI E INDISPENSABILI

SOCIAL E LAVORO
CIÒ CHE DICONO DI TE
È CIÒ CHE CONTA





SOLE, MARE, RELAX.
SE LA TUA SPIAGGIA È UN PARADISO
C'È UN MOTIVO (CHE NON VEDI).



BACKSTAGE
IL LAVORO CHE NON VEDI VALE

DAL TRAMONTO ALL'ALBA
13.200 BAGNINI LAVORANO PERCHÉ TUTTO
SIA COME TE LO ASPETTI.
MA PER LORO NON È SEMPRE UN PARADISO.

FILCAMS. I DIRITTI NON VANNO IN VACANZA



LA CAMPAGNA

di ROBERTA MANIERI

COSA C'È DIETRO LA TUA VACANZA

Dalla Romagna alla Sardegna, passando per Puglia e Calabria, la Filcams informa lavoratori e turisti nel nome dell'etica, del rispetto dei diritti e della responsabilità

A partire dai primi di luglio, sul tratto di costa tra Cesenatico e Gatteo Mare, il sindacato torna in strada per avvicinarsi a chi, durante l'estate, è coinvolto nella stagione turistica e ha bisogno di conoscere i propri diritti. Un gazebo, un tablet, qualche volantino informativo: la Filcams Cgil di Cesena sarà presente tutti i giovedì dalle 21 alle 24, per fornire informazioni e consulenza alle lavoratrici e ai lavoratori del turismo, in particolare agli stagionali e ai giovani alle prime esperienze.



“Ad avvicinarsi per chiedere informazioni sono soprattutto marinai di salvataggio e dipendenti degli alberghi: camerieri di sala, cuochi e cameriere ai piani. Dalla seconda metà di agosto in poi, l'affluenza è tale che si formano lunghe file di attesa. In quel periodo, infatti, il turismo aumenta, i rapporti con il datore di lavoro diventano più difficili, si avvicina la fine della stagione, ed è necessario capire come fare la domanda della Naspi”. A raccontarlo è Ana Laura Cisneros della Filcams Cgil di Cesena, dal 2013 impegnata in categoria con le campagne estive.

Ogni anno, in Riviera, si vede di tutto. A causa dell'inesperienza, della poca conoscenza di regole e diritti e, molto spesso, anche della mancata correttezza dei datori di lavoro. Tante figure professionali, diverse culture e provenienze, ragazzi stranieri alle loro prime stagioni con grosse difficoltà nel comprendere la lingua italiana e i loro diritti. Ma anche datori poco chiari e trasparenti, e mancata applicazione dei contratti, parziale o totale, che troppo spesso nasconde lavoro sommerso e illegalità. Sono tante le forme di lavoro grigio messe in atto in tutto il nostro Paese per ridurre i costi del lavoro. Anche in Puglia, dove Cgil, Filcams e Nidil regionali hanno lanciato la campagna “Ok Lavoro”: un bollino etico per contrastare l'illegalità diffusa proponendo alle aziende la sottoscrizione di un protocollo che certifichi il rispetto dei contratti di lavoro e delle norme sulla sicurezza. “Tra i giovani c'è consapevolezza che occorre avere formazione e informazione per affrontare il mondo del lavoro – commenta Barbara Neglia, segretaria generale della Filcams pugliese -. È importante svolgere l'iniziativa sul nostro territorio, perché da qui possiamo creare le condizioni per costruire un lavoro dignitoso e rispettoso delle norme. Per i ragazzi è importante entrare in contatto con il mondo del sindacato, conoscere i contratti, i loro diritti e i loro doveri”.

In Calabria, invece, la Filcams lancia la campagna “Caffè corretto”, dopo l'operazione che ha messo in luce le tante infiltrazioni mafiose nel turismo: “Quando si scopre che la 'ndrangheta impone persino la marca del

caffè alle aziende, significa che siamo tutti in pericolo, nessuno escluso - spiega il segretario generale della Filcams Cgil Calabria Giuseppe Valentino -. Da qui l'idea di ‘correggere’ questo caffè con i valori dell'antimafia e dell'economia virtuosa”.

Il tutto in un settore importante per l'economia italiana. Secondo una ricerca Ebintur, il turismo nei prossimi anni sarà sempre più un motore di crescita per i consumi e per l'occupazione. Nelle previsioni a medio termine ad aumentare saranno gli stabilimenti balneari (il 39% assumerà uno o più dipendenti) e poi gli alberghi (30,3%), le altre strutture ricettive (28,6%) e la ristorazione (28,4%). Il 2018 è inoltre stato, a detta dell'Organizzazione mondiale del turismo, il secondo miglior anno (dopo il 2017) in termini di crescita dall'inizio del decennio, con un +6% di arrivi internazionali. Nel 2019, gli italiani che hanno manifestato intenzioni di viaggio per l'estate saranno circa 1,5 milioni in più (+5% rispetto al 2018).

Per questo la Filcams è da sempre impegnata nella tutela delle lavoratrici e dei lavoratori stagionali, e come ogni anno ha lanciato una campagna di informazione Backstage, il lavoro che non vedi vale, che ha un duplice obiettivo: informare i lavoratori e sensibilizzare clienti e turisti che troppo spesso non si rendono conto di cosa ci sia dietro il successo di una loro vacanza o di quanto sia importante la professionalità e la preparazione per ottenere un servizio di qualità.

Tra cuochi, bagnini, camerieri e addetti alle pulizie, in effetti, nel periodo estivo sono più di 400 mila i lavoratori che si vanno ad aggiungere agli oltre 900 mila addetti del settore. La campagna visual sarà quindi accompagnata da iniziative territoriali sulle spiagge o nei luoghi dove il turismo aumenta, per far conoscere tutele e diritti, ma anche le reali condizioni dei lavoratori. Come in Sardegna, dove dal 1° luglio, in alcune città (Cagliari, Olbia, Sassari, Nuoro) saranno organizzati dei punti di informazione che rimarranno per tutto il mese. L'etica, il rispetto e la responsabilità di ognuno di noi partono dalla consapevolezza. ■



GRANDE DISTRIBUZIONE (DIS)ORGANIZZATA

≡ CONAD-AUCHAN SENZA UN PIANO AZIENDALE

La conferma alle voci che si rincorrevano ormai da qualche mese è arrivata durante l'incontro al Mise del 28 maggio tra le organizzazioni sindacali e i dirigenti di Auchan Retail Italia e i rappresentanti di Conad. Attraverso la società controllata Bdc, Conad acquisterà le quote societarie di Auchan. Nessuna garanzia, invece, nella continuità dei rapporti di lavoro, anche se l'operazione di compravendita non dovrebbe portare ad alcuna variazione sostanziale. Dopo anni di bilanci in perdita, la multinazionale francese, tra le più grandi imprese al mondo della grande distribuzione, abbandona quindi l'Italia, lasciando nell'incertezza 18 mila dipendenti diretti, più alcune migliaia di persone che lavorano nell'indotto, nel franchising e negli appalti. L'accordo verrà chiuso entro l'estate. Solo allora Conad prenderà il controllo di tutti i punti vendita Sma ed Auchan, ad eccezione dei 33 siciliani, su cui c'è l'interesse

del gruppo locale Arena. La cooperativa di dettaglianti scalerebbe così la classifica italiana della grande distribuzione diventandone il leader indiscusso, con una quota di mercato (circa il 15%) superiore anche a quello dell'attuale colosso Coop. Le prime criticità potrebbero manifestarsi quando si esprimerà l'Antitrust, in quanto in alcune province potrebbe essere rilevata una eccessiva presenza dei punti vendita Conad. I sindacati contestano che dal confronto al Mise non sia emerso come la rete vendita fatta di 46 ipermercati e 219 supermercati e negozi di prossimità verrà riorganizzata, oltre a non esserci chiarezza sul passaggio della rete vendita ai vari imprenditori che lavorano sotto la margherita gialla. Particolare apprensione c'è tra i lavoratori della logistica e delle sedi Auchan che, nella ripartizione della rete di vendita tra i vari soggetti del mondo Conad, temono di essere esclusi dall'operazione. Il ministero dello Sviluppo, raccolte le preoccupazioni e le richieste dei sindacati, ha aggiornato il tavolo al 20 giugno, invitando le imprese a presentare un piano complessivo più esaustivo. ■



MERCATONE UNO, SPIRAGLI PER LA CONTINUITÀ DI REDDITO

Il Tribunale di Bologna ha dato il via libera alla restituzione di Mercatone Uno all'amministrazione straordinaria. In attesa di verificare i dettagli, è un primo passo importante per avviare il percorso a partire dalla cassa integrazione. A due settimane dall'incontro al Mise – che ha aperto il confronto sul fallimento di Shernon Holding (proprietaria del marchio) – la situazione è ancora drammatica, tanto che i lavoratori hanno organizzato picchetti permanenti in tutti i punti vendita chiusi dal 24 maggio. Un obiettivo si è dunque centrato, e segue la richiesta dei sindacati di far tornare in amministrazione straordinaria i 55 negozi e i 1.860 lavoratori. Dai sindacati si sollecita ora la convocazione di un nuovo incontro con il ministro del Lavoro e dello Sviluppo economico Luigi Di Maio, per definire il piano che consentirebbe di accedere alla cassa integrazione e dare continuità di reddito. "Ogni ulteriore ritardo – si

legge nel comunicato diffuso da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – produce una situazione difficile da gestire, lasciando nello sconforto 1.860 lavoratori e lo loro famiglie, i lavoratori dell'indotto, con inevitabili pesanti problemi anche per i fornitori e i loro dipendenti, oltre che i numerosi clienti che si sentono beffati". Per i rappresentanti sindacali la tabella di marcia è chiara e prevede (acquisito il risultato del ritorno all'amministrazione straordinaria) il ripristino delle condizioni contrattuali individuali precedenti, "date le gravi inadempienze di Shernon rispetto al contratto di acquisto di Mercatone"; l'attivazione di ammortizzatori sociali per salvaguardare il reddito dei lavoratori; la riapertura dei punti vendita per dare continuità al lavoro dei dipendenti e all'attività di Mercatone Uno evitando che il marchio perda ulteriore valore e credibilità. "C'è bisogno di impegno, trasparenza e discontinuità con quanto avvenuto fino ad oggi – si legge in chiusura di comunicato – e che ha fatto ricadere responsabilità di altri sulle persone che lavorano per Mercatone Uno. Il Mise intervenga subito e riconvochi il tavolo di confronto". ■

GRANCASA, IN 158 RISCHIANO IL LICENZIAMENTO

Annulla sono valsi finora i tentativi di fare chiarezza sugli obiettivi di Grancasa, che anche nel corso dell'incontro al ministero del Lavoro di fine maggio non ha mutato la propria determinazione nel perseguire il piano di ristrutturazione. Il timore dei sindacati è che questo atteggiamento risponda alla precisa strategia di riduzione delle dimensioni dell'azienda per renderla maggiormente appetibile per una vendita. Se non ci sarà un accordo entro i 120 giorni che seguono l'apertura della procedura di mobilità, infatti, Grancasa avrà mano libera per inviare le lettere di licenziamento a chi verrà dichiarati in esubero. I lavoratori, dopo lo sciopero del primo giugno e l'ennesimo incontro senza esito presso il ministero del Lavoro, lo scorso 7 giugno, proseguono nello stato di agitazione con picchetti ormai permanenti nella sede di Legnano e nei punti vendita presenti in tutto il Nord e Centro. Il tentativo, difficile, è quello di portare l'azienda a riconsiderare i licenziamenti riducendo al minimo l'impatto della riorganizzazione sul piano occupazionale. "Ancora una volta – dice Sandro Pagaria che per Filcams nazionale segue la vertenza



– siamo di fronte a un'azienda che non riconosce le proprie insufficienze gestionali, scaricando sui lavoratori il peso della situazione che si è determinata. Abbiamo condiviso con i sindacati territoriali e le rappresentanze aziendali la necessità di continuare la mobilitazione e di perseguire la strada delle vertenze individuali al momento della ricezione delle lettere di licenziamento, qualora si riscontrasse una qualsiasi violazione delle norme attualmente vigenti". La società che vende arredamenti e utensili per la casa dichiara di essere in crisi e chiede di attivare la procedura di licenziamento per 158 persone in esubero. I fatti smentirebbero però lo stato dichiarato di difficoltà: nonostante la crisi, la società è tornata a crescere registrando a maggio un +7% di fatturato rispetto allo stesso mese del 2018. ■

INVISIBILI E INDISPENSABILI



In 7 mila hanno affollato Roma da tutta Italia lo scorso 31 maggio per chiedere un contratto che manca ormai da più di sei anni. “I nostri diritti vengono calpestati, ci trattano come scopa e paletta. Siamo stanchi, però non ci arrendiamo”



Il sole ha accompagnato la manifestazione delle lavoratrici e dei lavoratori dei servizi di pulizia e servizi integrati multiservizi che venerdì 31 maggio si sono riversati a Roma per manifestare contro il mancato rinnovo del contratto nazionale. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti, insieme, hanno riempito piazza Bocca della Verità con 7 mila persone provenienti da tutta Italia per chiedere una firma che manca ormai da più di 6 anni. Ancora una volta in piazza, quindi. Ancora una volta pronti a scioperare per cercare di ottenere quelli che dovrebbe essere dei diritti acquisiti: un contratto nazionale con la sua rete di normative e tutele, dalla malattia all'inquadramento, dall'organizzazione del lavoro al salario.

“Le condizioni continuano a peggiorare, vogliono sostenere il rinnovo del contratto togliendo diritti, e vorrebbero finanziarlo con il mancato pagamento della malattia”. “I nostri diritti vengono calpestati, siamo trattati come scopa e paletta”. “Lavoriamo in ospedale, forniamo un servizio efficiente e di qualità e vogliamo ricevere il giusto compenso. Abbiamo già salari bassi in media di 7 euro l'ora. Se venissero sul posto di lavoro capirebbero cosa facciamo”. E ancora: “È vergognoso, siamo sottopagati e siamo sfruttati: ci siamo stufati. Lotteremo fino a quando avremo le forze. Non possiamo restare in silenzio”. Sono queste le voci dei lavoratori, stanchi di questi continui ritardi. Stanchi, ma non arresi.

“Da più di 6 anni, 600 mila lavoratori sono in attesa del rinnovo e oggi ci sentiamo accusati dalle parti datoriali (Anip Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro Servizi Confcooperative, Agci e UnionServizi Confapi) di essere stati contrari all'uso anomalo dell'istituto della malattia, mentre i lavoratori hanno visto l'ultimo aumento in busta paga nel 2013”, affermano più voci dal palco. “Una proposta che nascondeva il vero obiettivo: non pagare i giorni di carenza malattia recuperando ancora una volta soldi dalle tasche delle lavoratrici e dai lavoratori”, fanno eco altre testimonianze.

Mentre si manifesta, si alternano le notizie su una possibile sospensione del Codice degli appalti proposta da Matteo Salvini, che poi troverà concretezza nell'accordo Lega-Movimento 5 Stelle e in una prima approvazione al Senato. Una decisione pericolosa che significa

liberalizzare i subappalti, reintrodurre le gare al massimo ribasso e cancellare l'offerta economicamente più vantaggiosa, depotenziare l'Anac, allargare le procedure con affidamenti diretti tramite procedure negoziate senza bando di gara. Tutti cambiamenti che si riverrebbero sui lavoratori e sulla qualità degli appalti, incentivando corruzione e illeciti. Ci sono regole troppo incerte e pochi controlli che permettono all'illegalità di inserirsi facilmente nelle dinamiche del settore, riversando le conseguenze sulle lavoratrici e sui lavoratori. Ci vuole invece più rispetto per chi ogni giorno ci permette di utilizzare ospedali, scuole, tribunali, uffici, banche, poste, caserme, svolgendo servizi essenziali. Lavoratori invisibili, ma indispensabili per la nostra società. Ci vuole più rispetto, per chi ha pagato già pesantemente la crisi di questi ultimi dieci anni con riduzioni dei contratti individuali e delle ore di impiego, e la costante angoscia di vedere a rischio il proprio posto a ogni cambio di appalto. Il mancato rinnovo del contratto nazionale e la sospensione del Codice degli appalti non vanno davvero nella direzione giusta. ■



CIÒ CHE DICONO DI TE È CIÒ CHE CONTA



SOCIAL E LAVORO

di **ROBERTO BORTONE**

Siamo tutti immersi nella “reputation society” e per difenderci c’è un solo modo: esserne consapevoli. Non lasciamo che siano gli algoritmi oppure, ancora peggio, soggetti malintenzionati, a decidere quale informazione sarà usata contro di noi nella vita reale

Partiamo da alcuni fatti. È nota a tutti ormai – non solo agli addetti ai lavori – la pratica secondo cui, prima di ogni colloquio, sia possibile che un datore di lavoro effettui delle ricerche mirate sui potenziali candidati a partire da ciò che compare su di loro su Google (voce del verbo “googolare”...) fino ad arrivare ai profili social personali. Sono stati molti i casi, anche nel nostro Paese, che hanno visto impiegati ricevere sanzioni disciplinari o perdere il proprio posto in seguito alla “scoperta” di comportamenti espressivi online non adeguati o lesivi dei principi aziendali (vi invito a scrivere su Google “licenziato per un post sui social” che riporta circa 880 mila risultati, per avere un’idea dell’entità del fenomeno). Questo avviene perché la trasformazione dei comportamenti individuali nelle comunicazioni online – inserita nella rivoluzione digitale – ha portato prepotentemente

Roberto Bortone è dottore di ricerca in pedagogia e servizio sociale. Al ministero dell’Interno si è occupato di tutela delle minoranze. Attualmente lavora presso la presidenza del Consiglio dei ministri, dove è coordinatore della strategia nazionale di inclusione dei rom, sinti e caminanti, e responsabile dell’osservatorio sui fenomeni discriminatori nei media e su internet.

alla ribalta, modificandone il significato originario, il termine “reputazione”.

Dal latino *reputo* (“considerare”, “pensare”) questa parola ha assunto sempre di più una valenza sociologica, grazie alle migliaia (milioni) di infor-

mazioni che ognuno di noi pubblica su di sé attraverso i social media, per arrivare a definire la credibilità che un determinato soggetto possiede all’interno di un gruppo sociale. A comprendere la forza (propulsiva o distruttiva) della reputazione sul web sono state per prime le grandi aziende tecnologiche (Amazon e Trip Advisor in particolare): il potere delle recensioni di spostare clienti da un ristorante a un altro o di concentrare le vendite dei prodotti è ormai un classico dell’economia su vasta scala. E la potenza della nuova reputazione (la cosiddetta *web reputation*) è stata sperimentata – a proprie spese – anche dai grandi marchi: uno spot “sbagliato”, che offende qualcuno, può causare milioni di euro di danni. A titolo esemplificativo si veda il caso di Dolce & Gabbana che, a seguito di una campagna pubblicitaria giudicata razzista nei confronti del popolo cinese, hanno dovuto cancellare una manifestazione di moda a Shanghai, con una perdita economica stimata in diversi milioni di euro.

Ma altre cose stanno accadendo, e velocemente, in tema di reputazione. La notizia è recente e di quelle che lasciano perplessi (sarà vero? sì, lo è...): gli Stati Uniti avranno la facoltà, nel corso dell’iter necessario per la concessione del visto di ingresso nel Paese, di richiedere quali account social si posseggono da almeno cinque anni, al fine di controllare quanto pubblicato (ed eventualmente apporre un diniego all’ingresso). È un ulteriore salto di qualità in quella che viene definita come la *reputation society*, nella quale il tema della reputazione è divenuto – per usare

un’altra parola piuttosto abusata oggi – totalmente mainstream: non sono più soltanto gli operatori economici, gli attivisti, i politici, i giornalisti a dover prestare attenzione a ciò che scrivono, ma tutti noi che, in un modo o nell’altro e a qualunque titolo, utilizziamo il web, i social network e pubblichiamo contenuti personali.

Tre elementi per la reputation society

Per comprendere appieno il meccanismo di funzionamento della *reputation society* occorre far riferimento almeno a tre elementi, mettendoli in relazione tra loro. Il primo, agli addetti ai lavori, è noto da molti anni come “gabbia di vetro”: tutto ciò che pubblichiamo in rete, fosse anche all’interno di un gruppo chiuso o privato, diviene, di fatto, immediatamente pubblico. In altri termini, a fronte di una indubbia soddisfazione nell’utilizzo di certi strumenti espressivi (Facebook, Twitter, Whatsapp, ecc..) ciò che realmente abbiamo sacrificato è la nostra privacy, la nostra sfera più intima e privata. Il secondo elemento è altrettanto noto: il web non dimentica. Non serve a nulla “cancellare” ciò che si è postato su Twitter, Instagram o Facebook (magari in modo avventato, oppure per errore) perché, di certo, qualcun altro avrà già fatto uno screenshot, immortalando ciò che di imbarazzante avremmo voluto eliminare per sempre. Alcuni anni fa, Eric Schmidt, l’amministratore delegato di Google, ha dichiarato di essere consapevole che gli adolescenti di oggi che postano cose sciocche (normali per la loro età) sui social network, da adulti, avranno diversi problemi (perché non potranno cancellare ciò che hanno fatto o scritto), affermando però di non avere la minima idea di come risolvere questo problema. Allora molte grazie a Schmidt (e a Google). Il terzo elemento fondamentale per la costruzione del meccanismo della web reputation è costituito dal cosiddetto discorso d’odio (*hate speech*), ovvero quell’insieme di espressioni che mirano a dileggiare, offendere, de-umanizzare una persona – o un gruppo sociale – sulla base del colore della pelle, del genere, dell’orientamento sessuale, del credo religioso o politico. Vi è infatti una definizione sempre più accreditata di *hate speech* che si lega direttamente alla reputazione, secondo la quale costituisce “odio” anche offendere la reputazione di un gruppo sociale sulla base di stereotipi, supposte caratteristiche razziali o religiose. È il caso dello spot di Dolce & Gabbana poc’anzi richiamato.

Cosa fare?

In conclusione, cosa resta da fare? In una sola parola: consapevolezza. Nel tempo dei social media tutto è pubblico, anche un messaggio inviato su una chat personale di Whatsapp. E non sarà solo ciò che noi abbiamo scritto a definire la nostra identità (online e offline), ma quello che, all’occorrenza, verrà estrapolato dal contesto e pubblicato successivamente. Non lasciamo che siano gli algoritmi oppure, ancora peggio, soggetti malintenzionati, a decidere quale informazione sarà usata contro di noi nella vita reale. ■



GENOVA

di VIVIANA CORREDDU

TUTTE LE TRAPPOLE DI UN APPALTO

Il caso Ladisa, colosso della ristorazione per le mense scolastiche: dietro a un'immagine pubblica bagnata nell'oro, c'è il costante tentativo di "interpretare" le norme, i cavilli e le sentenze, scavalcando il contratto nazionale sulla pelle dei lavoratori

Ci sono aziende con le quali le battaglie sono costanti, logoranti, con le quali i rapporti sindacali, quando possibili, si mantengono con grande fatica solo ed esclusivamente per il bene dei loro dipendenti, lavoratrici e lavoratori che si affidano al sindacato per rivendicare il diritto a un lavoro dignitoso e correttamente retribuito. Ci sono aziende che, invece di puntare sul benessere dei propri dipendenti e sulla loro gratificazione, creano una dimensione di diffidenza generalizzata che trova poi riscontro ad ogni nuovo contratto individuale formulato, ad ogni busta paga, ad ogni supplementare non pagato, ad ogni verbale di accordo o di incontro sindacale, o di conciliazione individuale, su cui c'è sempre qualche frasetta o parolina da rispedire al mittente e depennare, nel costante "gioco al trabocchetto" da stanare.



Nella ristorazione collettiva, la ditta Ladisa – purtroppo non in solitudine – fa parte di questo tipo di aziende. Un colosso della ristorazione con sede a Bari, presente a livello nazionale, ma ancora con una operatività sui territori da impresa “provinciale”, e un’immagine pubblica bagnata nell’oro sotto la quale troppo spesso si trova la faccia di bronzo di chi prova sempre e comunque a “interpretare” le norme, i cavilli, le sentenze, scavalcando il contratto nazionale di settore per recuperare marginalità sulla pelle dei lavoratori. A Genova non siamo nuovi alle proclamazioni di sciopero verso questa azienda che, sul territorio, gestisce il 50 per cento dei lotti della refezione scolastica del Comune. E così, dopo varie lotte e numerosi incontri, anche quest’anno si è arrivati al punto di non ritorno, con l’ennesima rottura dei rapporti sindacali e la proclamazione dello sciopero fissato l’8 maggio. Le rivendicazioni erano innumerevoli, sia individuali che collettive, nonché riguardanti l’organizzazione del lavoro e la pessima gestione del personale. Messa all’angolo dalla proclamazione di sciopero, l’azienda ha garantito l’immediata risoluzione di tutte le posizioni individuali da sanare e di tutti i problemi denunciati. A fronte di tali impegni si è entrati in una fase di trattativa durata due giorni, a sciopero temporaneamente sospeso, che ha visto anche il coinvolgimento della committenza al primo step, arrivando alla sottoscrizione di

un verbale di accordo di 17 pagine che di fatto ha determinato la revoca dello sciopero. Tra i risultati più importanti, verbalizzati e ottenuti, si può certamente citare il riscontro sui cedolini del pagamento di quanto le maestranze avevano rivendicato attraverso le organizzazioni sindacali, il riconoscimento di livelli, adeguamenti orari e scatti di anzianità che da tempo richiedevamo per quei lavoratori aventi diritto, la risoluzione della questione relativa a contratti individuali che denunciavamo essere non in linea con i dettami del ccnl di riferimento e quindi la condivisione di un prototipo di contratto di assunzione, accordato tra le parti e allegato al verbale, da applicare per le future assunzioni sul territorio genovese, nel pieno rispetto del contratto nazionale. All’interno del verbale c’è anche l’eliminazione della “franchigia” a carico degli autisti impiegati nella veicolazione dei pasti, la garanzia di investimenti finalizzati alla ristrutturazione dei centri cottura, la prospettiva di condividere una procedura operativa chiara e fluida che consenta la trasmissione rapida e certificata delle ore di lavoro effettuate dalle maestranze, in modo da ridurre nettamente il margine di errore nelle buste paga dei lavoratori.

Un risultato importante, che non può comunque eludere il nostro costante monitoraggio verso un’azienda che anche a livello nazionale è tristemente nota. “Quanto da noi contestato nel corso di questi anni a Ladisa – commenta Giovanni Dalò della Filcams nazionale – viene messo in atto dalla stessa in altri appalti sparsi in tutta Italia con lo stesso modus operandi o, in situazioni particolari, sottoscrivendo, con altre sigle sindacali, accordi che contengono l’esatto contrario di ciò che è presente in una delle 17 pagine summenzionate e sottoscritte dalla direzione aziendale. Quindi è facile comprendere quanto sia difficile instaurare con questa azienda rapporti sindacali improntati sulla crescita reciproca. Spesso siamo chiamati ad affrontare problemi causati dalla gestione del personale Ladisa che ci costringono a prendere soluzioni drastiche, come le proclamazioni di sciopero, specchio dei mancati risultati delle trattative sindacali, non certo per nostra volontà. Non ci siamo mai tirati indietro e mai lo faremo come organizzazione sindacale, di fronte alla lotta che serve a dare riconoscenza e rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori che a seguito di un cambio di gestione si ritrovano alle dipendenze della Ladisa, per riconquistare – conclude Dalò – ogni diritto negato e ogni sopruso ricevuto. Perché l’unità sindacale premia sempre e riconsegna la dignità oltre che ai lavoratori a tutte le loro famiglie”. ■

CONTRATTI E CONTRATTINI

“È stato doloroso, abbiamo sofferto e abbiamo pianto. Abbiamo passato un anno terribile”. Esordisce così Ada, quando le si chiede cosa abbia provato quando è arrivata la conferma della reintegra sul luogo di lavoro, seguita a un licenziamento ingiustificato. “Tanta sofferenza è stata però compensata dalla gioia di poter tornare al lavoro, perché i fatti ci hanno dato ragione”. Con la collega Carmela, Ada era stata licenziata con l'accusa pesante di furto ai danni di Sarni Maglione, l'azienda che ha in gestione 110 ristoranti autostradali del Centro e Sud Italia e per cui lavorava, nella stazione di San Nicola Est, a Caserta. “Ora vogliamo solo riprendere il lavoro – racconta la donna – per poter dimenticare questa brutta parentesi. Rientreremo in servizio solo fra qualche giorno, quando saranno conclusi alcuni lavori di ristrutturazione che si protraggono da qualche settimana”.

La vicenda può essere riassunta in pochi capitoli: Sarni acquisisce da Autogrill la gestione del punto di ristoro ed è da lì che partono le prime schermaglie con il sindacato, intenzionato a far valere i diritti dei lavoratori, soprattutto in termini di applicazione di regolari contratti di lavoro. Nella primavera del 2018, Sarni annuncia uno stato di difficoltà e chiede di avviare una procedura di licenziamento per sei lavoratori considerati in esubero. Le proteste dei dipendenti portano però l'azienda a rivedere le proprie posizioni rinunciando a liberarsi di quelle sei persone.

“Il licenziamento individuale di Ada e Carmela – racconta Enzo Bellopede, segretario generale Filcams di Caserta – arriva a pochi mesi da quelle proteste, e fa pensare più a un atteggiamento di ripicca che a motivi seri e reali”. La sentenza di reintegra confermerebbe questa prima impressione. “Non possiamo che ritenerci soddisfatti del risultato – continua il sindacalista – e contenti per le lavoratrici che riprenderanno con serietà e impegno il loro lavoro, ma resta aperto il problema di fondo, che vede Sarni Maglione applicare un contratto ‘pirata’ rifiutando qualsiasi confronto con il nostro sindacato, non riconoscendolo come rappresentativo”.

Il caso di Ada e Carmela – due lavoratrici licenziate ingiustamente e poi reintegrate per decisione del giudice – accende di nuovo i riflettori sugli “accordi pirata” firmati da sindacati e associazioni non rappresentative

Il contratto di lavoro applicato ai dipendenti da Sarni Maglione è stato siglato da Cisl, una organizzazione minoritaria nella rappresentanza, ed è decisamente peggiorativo rispetto a quello firmato da Cgil, Cisl e Uil. “I lavoratori – spiega ancora Bellopede – guadagnano intorno ai 250 euro in meno rispetto a quello che firmiamo noi. È uno dei circa 950 contratti di lavoro depositati e riconosciuti come legittimi, la metà dei quali firmati però da associazioni datoriali assolutamente irrilevanti, che esistono solo per essere presenti in piccole realtà territoriali”.

E qui si apre la questione della legge sulla rappresentatività che, se approvata, porrebbe fine al proliferare di tutti questi “contrattini” siglati con il solo obiettivo di tagliare sul costo del lavoro, a scapito del benessere dei lavoratori. “Nella ristorazione e nel turismo in genere – conclude l'esponente della Filcams casertana – questi contratti proliferano, e così alcuni si sentono autorizzati ad agire contro lavoratori e sindacati solo perché il ‘loro’ contratto lo prevede. La sentenza di reintegra di Ada e Carmela parla però chiaro: contro licenziamenti e provvedimenti illegittimi si deve reagire, sicuri che la verità verrà a galla. Speriamo solo che questa vicenda porti Sarni Maglione a riconsiderare il proprio comportamento e possa finalmente accettare di sedersi al tavolo con noi per un confronto sereno sulle condizioni di lavoro e sulla possibilità di dare ai lavoratori diritti e tutele certi”. ■