

#MAGAZINE

IN QUESTO NUMERO

SERVIZI IN APPALTO
COME CAMBIA IL LAVORO

COMMERCIO E PANDEMIA:
UN SETTORE IN CONTINUA
TRASFORMAZIONE

PART TIME VERTICALE CICLICO
UNA VITTORIA DI TUTTI

SETTORE TERMAL
QUALE FUTURO?

GAMING HALL E LE SALE BINGO
I RISCHI PER I LAVORATORI
DEL MONDO DEL GIOCO LEGALE



**TERZIARIO:
COSA CI ASPETTA?**

**IL LAVORO DOPO
UN ANNO DI PANDEMIA**

APPALTI

di **ROBERTO MASSARO**

Nel settore dei servizi in appalto (Pulizia, sanificazione, ristorazione collettiva e vigilanza) la crisi sanitaria ha avuto un impatto controverso, con comparti che hanno retto il contraccolpo, altri che ne hanno subito pesanti conseguenze



SERVIZI IN APPALTO COME CAMBIA IL LAVORO

L'anno appena trascorso, a causa della pandemia, ha evidenziato delle fragilità in molti comparti dell'economia e del lavoro. Nel settore dei servizi in appalto la crisi sanitaria ha avuto un impatto controverso, con comparti che hanno retto al contraccolpo, altri che ne hanno subito pesanti conseguenze. Per un'analisi approfondita del fenomeno ci siamo rivolti a Itaca, lo studio di ricerca che per Filcams cura le variazioni registrate periodicamente nel settore dei servizi. Abbiamo rivolto le nostre domande agli esperti in appalti pubblici **Pierdanilo Melandro** e **Ilaria Madeo**.

Cosa ha portato ad evidenziare, la pandemia, nel settore degli appalti di servizi? Il sistema come ha reagito? E con quali differenze tra appalti pubblici e privati?

I dati ANAC-Osservatori Regionali sui Bandi di gara del 2020 mostrano una flessione piuttosto netta dei comparti delle pulizie, sanificazione, vigilanza e ristorazione collettiva. Ciò non implica che il fatturato delle Aziende sia diminuito, non essendo possibile rilevare le modifiche contrattuali avvenute sui contratti già in corso. È emerso, però, che le nuove esigenze insorte a seguito dell'emergenza sanitaria, per servizi di pulizie e sanificazione, hanno colmato la diminuzione delle prestazioni per il calo di fabbisogno dovuto al lockdown. Sul piano privato, non abbiamo dati per il 2020, ma è facile immaginare che l'house working abbia influenzato il mercato dei servizi di ristorazione e di pulizie. Osserviamo però che taluni grandi player del mercato dei servizi ad alta intensità di manodopera hanno dichiarato un aumento dei ricavi anche nel 2020 e hanno annunciato campagne di assunzioni e investimenti per il 2021. Va da sé quindi che è ancora una situazione fluida in un mercato che necessariamente è stato e sarà influenzato dalle dinamiche dell'emergenza sanitaria almeno per tutto il corrente anno.

Come ha reagito la PA in tema di appalti/affidamenti durante la pandemia e quali sono i problemi ancora aperti e le necessità, in previsione anche degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)?

Sicuramente, a seguito della pandemia vi è stato un maggior ricorso agli affidamenti in emergenza, con procedure negoziate previste dalle direttive eurounitarie. Sono cambiate anche le esigenze di approvvigionamento, come la spesa per Dispositivi di Protezione Individuale.

Per quanto riguarda il PNRR, nessuna attenzione sembra esser stata posta in ordine al tema della professionalizzazione delle Stazioni Appaltanti, nonostante costituissero uno dei pilastri fondanti del codice del 2016. Solo attraverso adeguati investimenti è possibile realmente fare quel salto di qualità che le continue riforme al Codice non riescono a fare. Inoltre, c'è il rischio fondato che, considerata la scarsa capacità di spesa dell'amministrazione pubblica, buona parte del Piano resti non attuato.

Sul fronte dell'innovazione, in questa fase economica caratterizzata da scarsità di risorse disponibili, la domanda pubblica d'innovazione può contribuire a migliorare la

fornitura di servizi pubblici utilizzando meno risorse e affrontando al contempo sfide sociali complesse.

Per quanto riguarda gli appalti dei servizi, quali sono state le dinamiche? Ad una graduale diminuzione di nuovi affidamenti, corrisponde un aumento di risorse destinate a servizi diventati indispensabili con l'emergenza pandemica. Il comparto è destinato a crescere ancora?

A fronte delle esigenze di sanificazione dovute all'emergenza covid-19, era immaginabile una compensazione tra tali nuove esigenze e l'inevitabile riduzione delle prestazioni di alcuni contratti in essere dovute alle tante altre chiusure. Viene rilevato, invece, un sostanziale bilanciamento tra le sopravvenute esigenze dovute all'emergenza pandemica e le prestazioni già previste nel contratto iniziale ma attualmente sospese.

È probabile che molti contratti siano stati modificati in corso d'opera, perché le prestazioni supplementari possono prevedere una estensione del contratto fino al 50% del valore originario, purché le attività ulteriori siano oggettivamente dettate da necessità o imprevedibilità e sia preferibile affidare dette attività allo stesso contraente, anziché indire una nuova gara. È evidente che questa possibilità di estensione contrattuale trova nell'attuale situazione epidemiologica l'inconfutabile carattere della necessità e dell'imprevisto.

Le ennesime modifiche normative al Codice dei Contratti (Milleproroghe, DL Semplificazioni, "sblocca cantieri", ...) come hanno inciso nei settori dei servizi? Hanno consentito di affrontare meglio i contraccolpi della crisi sanitaria?

Riconoscendo che è legittimo il desiderio del legislatore di migliorare le norme, questo non dovrebbe però tramutarsi in una inarrestabile attività di normazione a scapito di stazioni appaltanti, imprese e parti sociali, costrette ogni volta ad applicare nuove regole. Non è un caso che dopo le modifiche normative, il trend degli affidamenti sia in calo. Una circostanza che porta a dire che una norma va realmente bene solo se è in grado di garantire la stabilità della disciplina e la metabolizzazione delle procedure da parte di coloro che devono gestirle e di coloro che devono prendervi parte.

Sotto diverso profilo, va sottolineato che una normativa stabile nel settore della contrattualistica pubblica rappresenta il primo fronte per un'efficace lotta a quei fenomeni corruttivi che continuano a caratterizzare il settore: dove vi è chiarezza, è difficile per il corrotto e il corruttore trovare gli angoli bui in cui celare un malaffare. Quanto al merito delle disposizioni – e ci riferiamo in particolar modo al decreto Semplificazioni – questo raccoglie una serie di dispositivi finalizzati a snellire le procedure, ma senza una visione d'insieme che va ad incrementare la stratificazione normativa in un settore già di per sé complesso. Moltissime norme risultano poco chiare ed è inoltre ancora in sospeso la questione del subappalto: con il Milleproroghe il legislatore, ancora una volta, anziché affrontare il problema ha deciso di rinviarlo di altri sei mesi.

E per quanto riguarda le condizioni delle lavoratrici e lavoratori che conseguenze possiamo registrare in termini di tutela e salvaguardia dall'applicazione delle nuove norme?

Da un punto di vista prettamente tecnico merita di essere segnalata positivamente la norma del Decreto Semplificazioni che esplicita l'obbligatorietà delle clausole sociali anche nei contratti sottosoglia. Nonostante ciò, il nuovo assetto normativo è lontano dal tutelare in pieno le lavoratrici e i lavoratori, soprattutto in questo momento congiunturale. Le Stazioni appaltanti più mature stanno certamente puntando sulla introduzione di obblighi di riassorbimento e sull'applicazione di best practice in chiave di sostenibilità sociale.

L'emergenza Covid-19 ha fatto registrare modifiche significative nelle modalità di affidamento degli appalti? Abbiamo assistito all'aumento degli affidamenti diretti? E se sì, quali criticità si registrano, anche rispetto alle possibili infiltrazioni mafiose, così come sottolineato recentemente dal primo presidente della Cassazione Curzio e dal magistrato Cantone?

È inutile negare che vi è il rischio che le organizzazioni mafiose possano trovare un campo fertile nell'emergenza pandemica e post pandemica. Gli affidamenti diretti sono certamente aumentati ed è evidente che la presenza di numerose stazioni appaltanti, la parcellizzazione dei contratti e il ricorso eccessivo al

subappalto, rendono ancora più difficili i controlli. Da questo punto di vista, sicuramente gioca un ruolo cruciale l'obiettivo di favorire l'innovazione e la trasformazione digitale del settore pubblico. È una battaglia importante. Maggiore digitalizzazione significa più trasparenza: tema che spaventa le associazioni di stampo mafioso. Tutto dovrà essere tracciato, anche la fase di gestione del contratto soprattutto nei subappalti, ma anche in tutti i sub-affidamenti. Spesso è in questi contratti che si annidano fenomeni di infiltrazione criminale.

All'interno del sistema servizi sono significative le differenze tra i comparti della ristorazione, del pulimento/sanificazione e della vigilanza. Dall'analisi di quanto successo, quali prospettive si possono prevedere per ognuno dei tre comparti?

È ancora troppo presto per poter fare un'analisi puntuale di ciò che è successo, la pandemia è ancora in atto e non sono avvenuti processi di riorganizzazione definitivi. Nell'ottica di un contingentamento futuro degli spazi, si può immaginare che nella ristorazione collettiva ci sarà un ripensamento di alcuni contratti. Quanto al pulimento/sanificazione, dopo un decennio di tagli lineari sulle ore lavorate, è ora necessario concentrare le ore lavorate sulla qualità della sanificazione degli immobili. Stesso discorso vale per la vigilanza, i presidi fissi potrebbero diminuire ma sarà opportuno cogliere la crisi per riqualificare il personale. ■

≡ NORME CERTE PER APPALTI PUBBLICI DI QUALITÀ, PER LA SOSTENIBILITÀ DEL LAVORO E DEI SERVIZI

Il 2020 ha visto le conseguenze dell'emergenza pandemica incidere profondamente nelle dinamiche degli appalti, sia pubblici che privati, facendo emergere differenze tra comparti.

"La ristorazione collettiva ha subito l'impatto più negativo - dichiara Cinzia Bernardini, segretaria nazionale Filcams - e abbiamo assistito, invece, ad un aumento delle attività e delle risorse destinate al comparto di pulizia e sanificazione, attività diventate indispensabili nell'emergenza Covid-19, che hanno visto, da subito, le lavoratrici e i lavoratori in prima linea, soprattutto nel settore socio sanitario."

Rispetto ai comparti, l'attenzione della Filcams è stata quella della copertura del lavoro e del reddito attraverso il ricorso agli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti e il rispetto delle norme di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

"Per questo - dice ancora Bernardini - anche per il settore dei servizi in appalto è necessaria la proroga degli ammortizzatori sociali e del blocco dei licenziamenti oltre la data del 31 marzo. La priorità, poi, è il rinnovo dei Contratti Nazionali della Vigilanza e del Multiservizi, scaduti da troppo tempo, per i quali le trattative stanno andando avanti, ma presentando distanze e difficoltà che impediscono ancora di arrivare ad un risultato. Negli appalti di servizi, in

particolare per la fase che stiamo ancora attraversando, il contratto nazionale può e deve svolgere un ruolo di riconoscimento del lavoro, della sua qualità a partire dal trattamento economico. Per la ristorazione collettiva, infine, vogliamo essere parte attiva del processo di riorganizzazione e qualificazione derivante da eventuali modifiche strutturali dell'offerta commerciale, in un'ottica di salvaguardia complessiva delle lavoratrici e dei lavoratori."

La crisi impegna la Filcams anche dal punto di vista normativo, indicando interventi volti alla tutela e al mantenimento dei livelli occupazionali e reddituali.

"Certezza delle regole - conclude la segretaria nazionale - e stabilità delle procedure, riduzione e qualificazione delle stazioni appaltanti, corretta indicazione e applicazione dei Contratti Nazionali e clausole sociali cogenti nei bandi di gara, norme di controllo stringenti, soprattutto in caso di subappalto e sub-affidamento tra imprese: solo così gli appalti pubblici possono essere sinonimo di qualità e sostenibilità del lavoro e dei servizi. Un punto ancora non risolto e preconditione anche per gli obiettivi del PNRR dove, la tematica degli appalti, deve trovare piena cittadinanza". ■





Ancora difficile fare un bilancio: tra chi chiude e chi ha incrementato l'attività

COMMERCIO E PANDEMIA: UN SETTORE IN CONTINUA TRASFORMAZIONE

“È ancora difficile fare un bilancio, anzitutto perché la pandemia non è ancora finita e, inoltre, perché la situazione non è univoca: ci sono comparti che sono riusciti a cavarsela bene e altri che hanno invece vissuto una crisi profondissima”.

Luca Pellegrini, presidente di Trade Lab ed esperto del settore risponde così ad una delle prime domande poste per analizzare la situazione del commercio in questo ultimo anno.

2020, l'anno della pandemia: quale è stato l'andamento del commercio in questo anno difficile?

“Chi esce complessivamente bene è il **retail alimentare**: ha potuto aprire anche durante i lockdown e ha tratto vantaggio dalla chiusura dei pubblici esercizi e dello spostamento di domanda che ne è conseguito. Nel complesso buona anche la performance dell'**elettronica di consumo**, almeno per chi aveva in essere un buon servizio di e-commerce: il lavoro da casa e le necessità di intrattenimento domestico hanno portato molti ad investire in tecnologia.

Un altro settore che non ha fatto male nel 2020 è il **fai-da-te**, che si è messo al servizio di chi ha dovuto o ha colto l'occasione per fare lavori nella propria abitazione.

Se si aggiunge l'andamento discreto dell'editoria, e quindi di librerie ed edicole, qui finisce l'elenco di chi ha superato bene il 2020 e comincia quello di chi lo ha subito.

Anzitutto l'**abbigliamento**, il secondo comparto per dimensione del commercio italiano, che oltre alla chiusura dei negozi in tutti i periodi di lockdown ha visto calare la domanda perché si sono radicalmente ridotte tutte le occasioni di socializzazione, da quelle legate al lavoro a quelle legate al tempo libero. Un bilancio finale vero e proprio è ancora da fare, anche perché ci sono in corso i saldi, ma la caduta dei fatturati sarà nell'ordine del 30% ed è inevitabile che molte imprese, in particolare indipendenti, finiranno per chiudere. Infine, al fondo della lista di chi ha sofferto di più, i pubblici esercizi che avranno una riduzione dei fatturati tra il 35 e il 40%.

Quali sono le strutture, i formati e i marchi che ne hanno beneficiato?

Se si guarda più a fondo, e si considerano formati distributivi e insegne, si trovano altri motivi per un quadro molto contrastato. Nell'alimentare, in particolare, se è vero che la grande distribuzione è andata nel complesso bene, chi ha avuto i risultati migliori sono gli operatori dei formati di prossimità, e quindi i **piccoli supermercati di**

quartiere e il discount. Le grandi superfici, e più di tutti gli **ipermercati**, hanno invece vissuto un altro momento difficile: sono punti di vendita lontani, che ad alcuni sono apparsi meno sicuri, e i loro fatturati sono calati. Da rilevare, invece, il vantaggio di chi era più avanti con l'e-commerce, e in particolare Esselunga, che ha potuto servire i suoi clienti con quella che è improvvisamente diventata una modalità di acquisto desideratissima. E l'e-commerce, nell'alimentare come nel resto del commercio, riceverà un grande impulso da questa pandemia: anche scontando una riduzione quando le cose torneranno alla normalità, nel 2020 molti hanno sperimentato l'e-commerce e almeno in parte continueranno ad usarlo. L'ordine di grandezza è un'accelerazione rispetto al percorso che si stava seguendo in precedenza di forse 5 anni.

Quali sono state le conseguenze positive e negative delle chiusure dei centri commerciali durante i week end e nei giorni festivi?

I centri commerciali sono stati il comparto che più ha sofferto gli effetti della pandemia. Chiusure estesissime,

concentrate nei giorni per loro più importanti, i fine settimana e i giorni festivi, hanno davvero messo in ginocchio le società di gestione che hanno visto crescere richieste di riduzione di fitti e spese da parte dei negozi, in alcuni casi poi accompagnate da vere e proprie disdette. È probabile che alcuni centri commerciali, quelli più deboli, non riusciranno a riprendersi e finiranno per chiudere.

Quali sono le conseguenze di questo anno sul mercato del lavoro e sui lavoratori?

I lavoratori del commercio hanno vissuto il 2020 seguendo i destini dei comparti nei quali lavoravano. Se in tutti i casi ci sono stati problemi per assicurare condizioni di lavoro che garantissero un'adeguata protezione, in particolare nel periodo iniziale della pandemia, quando le imprese si sono trovate a costruire protocolli sanitari senza riferimenti, la situazione si è poi differenziata a seconda dell'andamento dei diversi comparti. Così, nell'alimentare, ai lavoratori è stato chiesto uno sforzo straordinario, talvolta con l'assunzione di un rischio per la salute molto alto, ma hanno almeno potuto contare sulla certezza di una continuità d'impiego. È improbabile che ciò si verificherà in un comparto come quello dell'abbigliamento, dove quando le imprese inizieranno a fare i conti è difficile pensare che non si verificheranno riduzioni di posti di lavoro.

Ci sono secondo lei dei cambiamenti apportati con l'emergenza sanitaria che potrebbero diventare strutturali?

Il primo cambiamento strutturale che certamente resterà dopo la fine della pandemia è l'accelerazione dell'uso dell'e-commerce di cui si è già accennato. Riguarderà tutti i comparti e in alcuni, penso in particolare all'abbigliamento, ciò comporterà una riduzione dei punti vendita anche delle grandi catene che non avranno problemi a superare i danni del 2020. Una riduzione che accelererà anche un progressivo mutamento del ruolo dei punti vendita fisici, più luoghi di relazione con il consumatore che semplici luoghi di vendita, con la necessità di personale in grado di dare un servizio di consulenza più professionale a clienti che arrivano avendo già un'ampia informazione reperita in rete. Per questo stesso motivo, saranno punti vendita più accoglienti, spesso con qualche forma di servizio di ristorazione almeno elementare, in cui shopping, entertainment e informazione finiranno, in modo più o meno accentuato a seconda dei casi, a ricombinarsi in modi nuovi. ■

☰ Sicurezza e contratto nazionale

Affrontare i cambiamenti per tutelare l'occupazione

“Il 2020 è stato un anno davvero difficile anche per il settore del commercio” afferma Alessio Di Labio segretario nazionale della Filcams Cgil.

“Dopo l'emergenza dei primi mesi, la priorità è stata quella di assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare attenzione al settore alimentare che non ha mai sospeso l'attività. La firma dei protocolli è stata fondamentale ma è necessario continuare a tenere alta l'attenzione con tutte le difficoltà di garantire degli standard di sicurezza omogenei in un settore frammentato e in cui anche le grandi imprese sono distribuite sui territori in una moltitudine di punti vendita. Per quanto riguarda il no food le criticità sono rilevanti e finché l'emergenza è in corso bisogna osservare i cambiamenti e provare a comprendere quali sono transitori e quali diventeranno strutturali.”

Come per l'e-commerce: “che è cresciuto in maniera esponenziale in questi ultimi mesi e ha guadagnato quote di mercato anche nel food, è probabile anche una riorganizzazione del retail e un adeguamento dell'organizzazione del lavoro: bisognerà tenere alta l'attenzione al fine di garantire tutele e diritti ai lavoratori con la priorità di salvaguardare l'occupazione” prosegue Di Labio.

Trasformazioni importanti, che saranno affrontate anche con le parti datoriali al tavolo di confronto per il rinnovo dei contratti nazionali di settore, avviati in questi giorni, per affrontare le tante criticità.

“Siamo di fronte a due differenti macro-situazioni: da un lato il comparto food e alcune parti del no food in cui le vendite e il fatturato sono aumentati, ma le grandi superfici, in primis gli ipermercati, sono andate ulteriormente in crisi; dall'altro il no-food che ha avuto un'importante crisi del fatturato, questo processo è ancora in corso e il settore non è pronto ad affrontarlo, serve necessariamente una proroga del blocco dei licenziamenti che permetta di attraversare l'emergenza pandemica evitando che diventi anche un dramma sociale”. ■



Alessio Di Labio



PART TIME VERTICALE CICLICO

di ROBERTA MANIERI

Una battaglia vinta dopo dieci anni di mobilitazioni e di cause legali

UNA VITTORIA DI TUTTI

Vittoria. Si può definire così, l'inserimento nella Legge di Bilancio della norma per il riconoscimento, ai fini dell'anzianità pensionistica, dei periodi di sospensione del part time verticale ciclico. Una vittoria corale, ottenuta grazie all'impegno della Cgil, della Filcams, dell'Inca e delle Categorie che negli ultimi anni, dopo il riconoscimento di una sentenza della Corte di giustizia europea del 2010, non hanno mai smesso di lottare per dare una risposta alle difficoltà di tante lavoratrici e lavoratori. A fare da apripista, nel 2010, una controversia intentata da alcuni dipendenti dell'Alitalia per ottenere il riconoscimento di un'anzianità contributiva comprensiva anche delle settimane non lavorate a fronte del diniego opposto dall'Inps. In seguito, la sentenza della Corte di Giustizia del 2010 ha sancito che "l'anzianità contributiva utile ai fini della data di acquisizione del

diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati che corrispondono alla riduzione degli orari di lavoro prevista in un contratto di lavoro a tempo parziale e discendendo dalla normale esecuzione di tale contratto e non dalla sua sospensione."

Il recepimento da parte della normativa italiana non era ancora avvenuto, nonostante la richiesta fatta in tal senso dal Sindacato ai vari Governi che si sono succeduti in questi dieci anni, e in tanti si sono trovati costretti a promuovere le cause contro l'Inps per ottenere l'accredito dei periodi di sospensione lavorativa. Le cause legali contro l'Inps, intentate con l'assistenza della Filcams e dell'INCA, hanno visto sistematicamente soccombere l'Istituto, costretto a pagare anche le

≡ Legge di Bilancio n.178/2020 comma 350

“Calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici nel part time verticale ciclico”



“ Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.” -

spese legali, con uno spreco di denaro pubblico ingiustificabile.

Alle cause individuali si sono affiancate le tante iniziative territoriali e nazionali di mobilitazione, di lotta e di denuncia, gli incontri con l'INPS, la pressione sui parlamentari e i Ministeri coinvolti: un impegno di energie, e tempo per permettere a tanti lavoratori di vedersi riconosciuto un diritto, per non costringerli a ritardare l'età della pensione.

Una condizione che riguarda molte migliaia di lavoratori dei settori della Filcams, per la maggior parte donne, con part time involontario, che oltre ad avere poche ore di lavoro, bassi salari, sospensioni dal lavoro (come le addette delle mense scolastiche durante la stagione estiva) e nessun ammortizzatore sociale riconosciuto durante quei mesi non hanno potuto vedere riconosciuti i periodi di sospensione ai fini del raggiungimento della pensione.

Nell'ultima Legge di Bilancio, finalmente è stata recepita la disciplina europea ed ora l'Inps dovrà adeguare l'impianto del sistema previdenziale che permetterà ai lavoratori con part time verticale ciclico di esercitare il loro diritto.

Dal primo gennaio quindi le lavoratrici e i lavoratori si potranno veder riconosciute, ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione, le settimane di sospensione, da acquisire e calcolare rapportandole al minimale contributivo che determinerà il numero delle settimane utili ai fini dell'anzianità pensionistica.

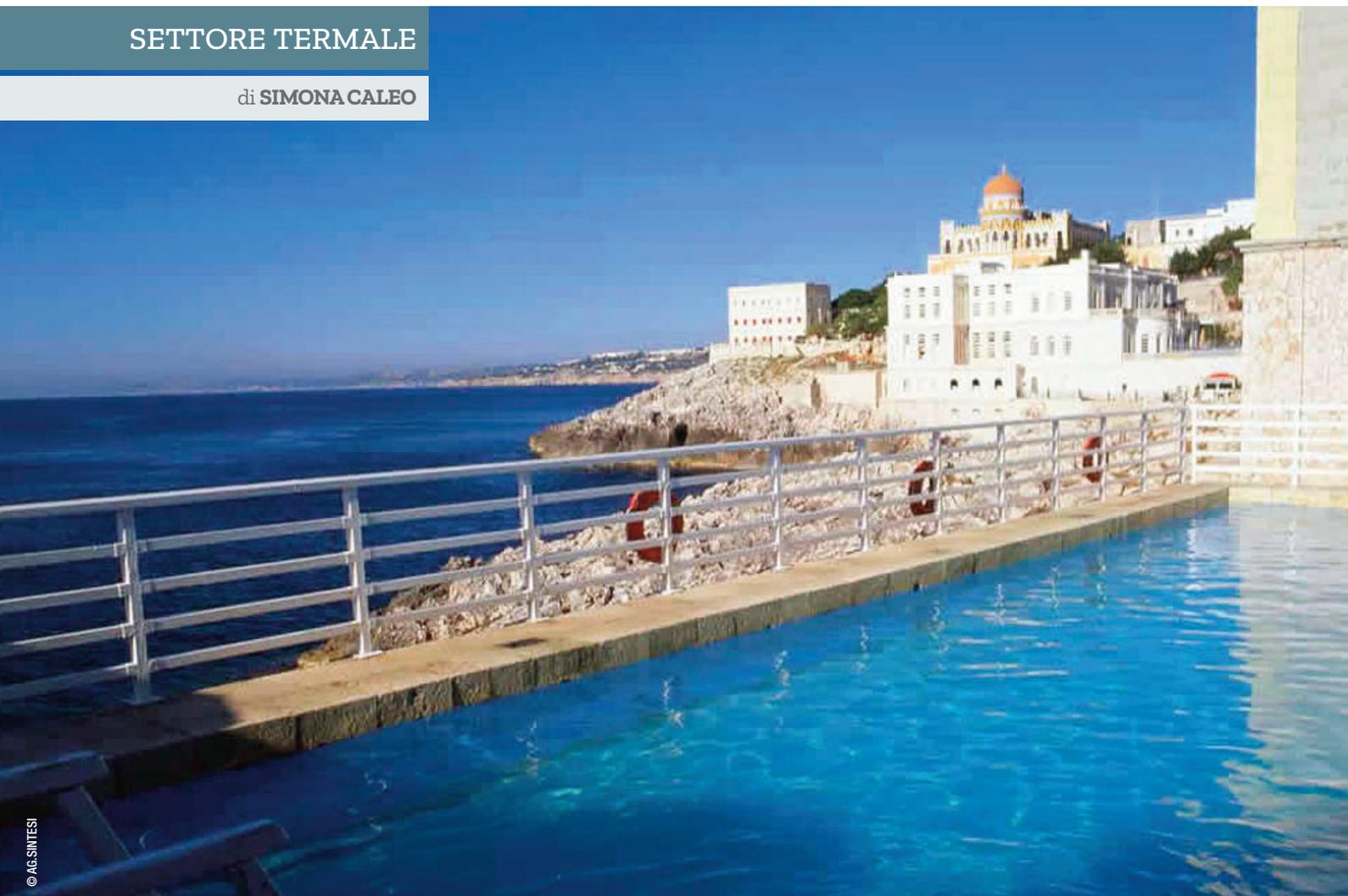
La norma è, inoltre, retroattiva, e quindi il riconoscimento di tutti i periodi pregressi potrà avvenire con la presentazione di domanda con idonea documentazione.

È ora importante e urgente che l'Inps fornisca delle chiare indicazioni e istruzioni definendo le modalità, i tempi e i documenti necessari per presentare le richieste, per poter operativamente intervenire nel rispetto delle nuove regole per il riconoscimento del diritto.

L'impegno della Cgil e della Filcams ora proseguirà su più fronti: incalzare ed intervenire con l'INPS per l'uscita in tempi brevi della circolare applicativa, informare tutte le lavoratrici e i lavoratori e assisterli per la presentazione delle domande di richiesta da presentare con il Patronato INCA.

“C'è soddisfazione per aver ottenuto questo importante risultato politico, che attiene alla battaglia della Filcams e della CGIL contro il lavoro povero ed economicamente precario, che ci ha visto da subito in prima linea insieme alle lavoratrici e ai lavoratori” afferma Cinzia Bernardini segretaria Nazionale della Filcams Cgil “non possiamo che ringraziarli per la tenacia che hanno mantenuto in questi anni nel portare avanti questa lotta contro una discriminazione.” “Ora siamo già al lavoro, insieme ad Inca e Cgil, per individuare le modalità operative per fare valere questo diritto conquistato con un'azione collettiva.” ■

Le lavoratrici e i lavoratori, per ulteriori info, possono contattare le sedi Filcams CGIL territoriali.



Non hanno ancora ricevuto la quattordicesima e della tredicesima hanno visto solo una parte, e non è un ammanco da poco per lavoratrici e lavoratori impiegati in uno stabilimento termale, attivo di norma circa sette mesi l'anno. Le terme di Santa Cesarea, gioiello salentino aperto dagli inizi del '900, hanno visto sommarsi alla crisi del comparto, in atto da tempo, le grosse difficoltà portate dalla pandemia: chiuso un anno fatto di limitazioni e di resistenza, se ne è aperto uno ancora più incerto.

Lo stabilimento in provincia di Lecce è un'azienda pubblica, per il 51% di proprietà della Regione Puglia e per il 49% del Comune di Santa Cesarea, e dà lavoro a 116 persone; ha reparto cure, reparto benessere, stabilimento balneare e albergo.

“Sono state le cure, in convenzione con la Regione con un tetto di spesa di 2.100.000 euro, a subire la contrazione maggiore, con un calo del 40% – spiega Mirko Moscaggiuri, segretario generale Filcams Cgil Lecce – e il fatturato che sarà possibile richiedere alla Regione è di soli 800.000 euro”. Da qui la carenza di liquidità e i ritardi nei pagamenti. “Ma la cosa che ci preoccupa di

QUALE FUTURO?

Calo di accessi e riduzione del personale nonostante l'azienda abbia grandi potenzialità



≡ QUELLA DI SANTA CESAREA È UNA VERTENZA SIMBOLO DEL SETTORE TERMALE, UNA REGIA PUBBLICA DISATTENTA CHE OGGI SCARICA SUI LAVORATORI LA SUA INADEGUATEZZA

più è il futuro dell'attività lavorativa – prosegue Moscaggiuri – perché i mancati incassi mettono in forse l'opera di manutenzione che si svolge ogni anno in vista della riapertura, con il rischio di dover rinunciare completamente alla stagione”.

Sono tre le opzioni possibili secondo il segretario generale della Filcams leccese: un aumento di capitale da parte dei soci, l'accensione di un mutuo bancario o l'anticipo del budget annuale da parte della Regione, da recuperare poi nell'arco di cinque anni. “Non possiamo perdere 116 unità del Salento, 116 persone che lavorano. Stiamo facendo il possibile perché la Regione ci venga incontro, visto che è il socio di maggioranza”, aggiunge. Ma ci sono delle criticità anche sul fronte societario, il cda è scaduto e la designazione del nuovo consiglio viene rimandata da mesi “per questioni più politiche che imprenditoriali – spiega Miria Assalve, delegata Filcams Cgil delle terme di Santa Cesarea – ma noi lavoratori vogliamo restarne fuori, quello che ci interessa è avere una guida sicura in un momento così complesso, perché ci accingiamo ad affrontare una nuova stagione con ancora tante incognite”.

Nel 2020 lo stabilimento ha aperto a metà giugno invece che a fine aprile e ha chiuso i primi di dicembre. “Abbiamo cercato di tenere una stagione simile alle altre – racconta Miria – ma c'è stato un calo drastico di presenze. Io sono fisioterapista, siamo sette unità dedicate ai massaggi, lavoriamo in quattro o cinque di solito e solo a fine stagione tutte insieme: quest'anno abbiamo lavorato al massimo in tre unità, tra fine agosto e fine settembre, e quasi mai a regime orario, per via della cassa integrazione. Nel periodo restante eravamo in due, a volte una sola, per coprire il servizio,

per dire che abbiamo voluto tener duro e aprire”.

La cassa integrazione ha interessato quasi tutto l'organico, chi a turno chi per l'intera stagione. “Per questo adesso la prima preoccupazione è il pagamento, non è facile, considerato che siamo a zero stipendio nei mesi in cui l'azienda è chiusa” ricorda Miria. “Abbiamo anche contratti a tempo indeterminato, che l'azienda deve comunque onorare: come pensano di muoversi, cosa decideranno? La nostra stagione deve essere programmata a breve, abbiamo bisogno di un interlocutore che possa darci delle prospettive”.

La mancanza di progettualità grava da anni ormai sulla struttura salentina. Il lavoro è cambiato nel tempo, all'attività sanitaria si è aggiunto il marketing del benessere, però, spiega la delegata Filcams, che lavora alle terme di Santa Cesarea dal '97, “non c'è stato un adeguato supporto strutturale e l'accoglienza non è più quella di una volta”. Calo di accessi, riduzione del personale, e questo nonostante l'azienda abbia grandi potenzialità. “Non le hanno sapute sfruttare. Si è parlato di destagionalizzazione, di lavoro invernale, davvero si sarebbe potuto fare tanto, ma alla fine siamo sempre lì, con pochi mesi di lavoro all'anno, e nella maggior parte di noi c'è ormai la rassegnazione a vivere in questa condizione borderline”.

“Quella di Santa Cesarea è una vertenza simbolo del settore termale, una regia pubblica disattenta che oggi scarica sui lavoratori la sua inadeguatezza. È inaccettabile – sottolinea Luca De Zolt, Filcams Cgil nazionale - Serve responsabilità da parte degli enti locali e un serio progetto di rilancio che abbia come punti cardinali la difesa occupazionale e il ruolo dello stabilimento nel territorio”. —



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.

Incertezza, nessuna prospettiva e sostegni insufficienti, è il quadro allarmante del settore del gioco legale composto da circa 100mila addetti

Situazione difficile per le Gaming Hall come racconta Patricia, lavoratrice Sisal, concessionario di gioco con oltre 1700 dipendenti in tutta Italia, tra agenzie in gestione diretta e in franchising.

“Nella prima fase pandemia siamo rimasti chiusi da marzo a giugno. Chi fa parte delle agenzie a gestione diretta ha ricevuto l’anticipo FIS da parte dell’azienda, mentre gli altri hanno dovuto attendere le retribuzioni con grandi ripercussioni economiche.”

GAMING HALL E LE SALE BINGO

di ROBERTA MANIERI



IRISCHI PER I LAVORATORI DEL MONDO DEL GIOCO LEGALE

“Incertezza, nessuna prospettiva e sostegni insufficienti, è il quadro allarmante del settore del gioco legale composto da circa 100mila addetti, dei quali 12mila solo nelle Sale Bingo. Dopo i primi tre mesi di lockdown il settore ha potuto riaprire e, anche se tra gli ultimi a tornare operativo e con importanti restrizioni che ne hanno compromesso le attività, per le proprietà e le lavoratrici e lavoratori è stato un bel ritorno verso la normalità. Di nuovo però, a fine ottobre sono stati costretti a fermarsi e sono ancora in attesa delle nuove disposizioni che diano uno spiraglio di luce per il futuro.

Dopo la prima fase, le agenzie hanno riaperto applicando protocolli molto rigidi che hanno permesso di mantenere la situazione sotto controllo sanitaria.

Ad ottobre di nuovo la chiusura, ma l’azienda sta provando a puntare sul gioco online, trasferendo alcuni lavoratori su questo settore ad occuparsi di marketing in smartworking.

“Siamo preoccupati per il futuro” afferma Patricia, “temiamo che una fetta importante di clientela possa rimanere affezionata al gioco online e non tornare più nei retail in presenza al momento della riapertura, in

particolari i giovani, che hanno più attitudini con il digitale.”

Intanto, le agenzie restano chiuse fino al 5 Marzo, le parti sociali hanno provato a definire un protocollo sanitario più rigido da presentare al governo, che è ancora in stand by.

Gianluca dal 2004 lavora part time presso il bingo di Catania con altri 34 dipendenti.

Con il primo lockdown la sala è rimasta chiusa dall'8 marzo fino al 15 giugno, poi di nuovo dal 20 ottobre. Lui e i suoi colleghi sono in Fis (Fondo integrazione salariale) così come in primavera, ma fortunatamente ora l'azienda ha anticipato gli stipendi, mentre i primi tre mesi sono stati una sofferenza in attesa dell'Inps.

“Nel primo periodo di chiusura eravamo molto uniti, preoccupati, sì, ma attivi, e abbiamo fatto anche qualche manifestazione per richiamare l'attenzione sulla nostra situazione. Ora ai timori per il futuro si aggiunge la rassegnazione, perché abbiamo capito che qualsiasi mobilitazione è inutile”. I mesi estivi hanno dato una parziale boccata d'ossigeno, anche se tra limitazioni alle entrate e protocolli sanitari anti Covid-19 il fatturato è calato più del 40%.

La situazione adesso si fa più allarmante: “la paura” afferma Gianluca “è che l'azienda si trovi sommersa di debiti e non riesca ad aprire: non conosciamo la situazione finanziaria della società, ma restare chiusi per 5 mesi da ottobre a marzo è davvero tanto.

Le sale giochi sicuramente non sono tra i settori di prima necessità, ma ci sono moltissimi lavoratori che sostengono le proprie famiglie.”

Una preoccupazione ancor più forte a Salerno dove, dopo i primi tre mesi di pandemia, una sala bingo non ha riaperto: “Dopo il lockdown di inizio 2020, una delle due sale bingo della città non è riuscita ad aprire ed ha spostato tutti i lavoratori sull'altra. Ora è tutto fermo e i dipendenti sono in FIS ma al momento della riapertura, a tutti i problemi si sommeranno le difficoltà relative ad un'eccedenza di personale” a raccontarlo è Rosaria Nappa segretaria generale Filcams Salerno.

I mesi estivi hanno fatto capire che in realtà il settore non è stato dimenticato dalla clientela, le sale gioco hanno lavorato rispettando le distanze e tutte le precauzioni sanitarie, facendo da attrattori a chi voleva utilizzare questo tipo di svago.

“Speriamo in una ripresa, seppur con qualche limitazione” afferma la segretaria “anche perché l'investimento fatto durante i mesi estivi per rispettare le norme sanitarie è stato enorme, ed è bene che non vengano trascurate.”

Anche perché il timore di molti lavoratori è che la “fame di gioco” possa far sì che i clienti si presentino in sala anche con qualche sintomo e senza il rispetto



delle norme previste. Per questo le parti sociali hanno anche aggiornato il protocollo definito prima dell'estate per le “Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle Gaming Hall – Bingo”, che costituirà il riferimento organizzativo per le sale, anche se al momento è ancora tutto fermo. “Dopo quasi un intero anno di chiusura e con periodi di stop ben più lunghi rispetto alle altre attività produttive, le Gaming Hall e le Sale Bingo restano tra le realtà maggiormente penalizzate dalle restrizioni causate dalla crisi pandemica. E, soprattutto, quelle di cui meno si parla.” È quanto si legge nel comunicato congiunto inviato da Filcams Cigl, Fisascas Cisl e Uil-

tucs insieme a Fipe, Federazione Italiana Pubblici Esercizi – Confcommercio Imprese per l'Italia, Egp – Associazione Esercenti Giochi Pubblici, Federbingo – Federazione Nazionale Concessionari Bingo e Operbingo Italia Spa che hanno sottoscritto un avviso comune per richiedere un rapido riavvio delle attività e l'individuazione di una data certa che manca davvero da troppo tempo.

Intorno al mondo del gioco legale aleggiano pregiudizi e criticità legati alle conseguenze negative per gli appassionati del gioco, a volte malati di ludopatia e senza più freni e regole.

In realtà le gaming hall sono spesso frequentate da chi è appassionato, ma difficilmente da chi è malato, perché sono luoghi dove si creano dei rapporti e ci sono più forme di controllo.

Inoltre, la ludopatia non si contrasta chiudendo le attività legali, perché il giocatore ludopatico trova altre soluzioni: il gioco online o, peggio, il gioco illegale.

L'unica soluzione è quindi rafforzare il sistema del gioco legale, aumentando controlli e sicurezza, e dando gli strumenti, anche normativi, affinché possano essere gestite situazioni problematiche.

È proprio l'attenzione al rispetto delle regole e della legalità che aveva portato le parti sociali nel 2019, dopo 18 anni, a siglare un protocollo - parte integrante del contratto nazionale di lavoro dei pubblici esercizi - per la disciplina dei rapporti di lavoro e la definizione del sistema di classificazione del personale in un settore fortemente caratterizzato da frammentazioni, da fenomeni di concorrenza sleale e con una forte presenza di contratti pirata.

Filcams Fisascas e Uiltucs, infatti, chiedono da anni una politica vera nei confronti del settore, rispettosa del benessere sociale e degli occupati, che nasca da un confronto tra le Parti Sociali, senza discriminazioni e pregiudizi. Interventi che aiuterebbero anche a combattere le tante forme di illegalità e impedire gli affari della malavita. ■

LA PROGETTUALITÀ CHE NON C'È

I poli museali, i siti archeologici delle regioni gialle possono riaprire dal lunedì al venerdì, una piccola luce in una nottata davvero buia

È stato un altro stop pesante, quello imposto dal Governo alla cultura a causa dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19.

Dopo mesi di fermo, dalle nuove disposizioni di gennaio 2021, i poli museali, i siti archeologici delle regioni gialle possono riaprire dal lunedì al venerdì, una piccola luce in una nottata davvero buia.

Danila da 6 anni si occupa della sorveglianza e accoglienza dei visitatori per una grande area archeologica. Ha ricominciato a lavorare da tre settimane da quando, cioè la sua regione Campania è diventata gialla, ma il significativo calo dei visitatori ha portato l'azienda a

non poter richiamare tutti i dipendenti: "Un anno fa eravamo in 68 ora siamo la metà. Già a giugno quando abbiamo riaperto dopo il lockdown molti sono stati ricollocati in altri musei e chi aveva il contratto in scadenza è rimasto a casa."

"I visitatori sono pochissimi, la chiusura nel week end e il divieto di spostamento tra regioni ci limita moltissimo. E poi" racconta Danila, "il biglietto costa 16 euro, in questo momento così difficile, solo chi ha lavoro può permetterselo, e chi ha lavoro probabilmente è impegnato dal lunedì al venerdì."

Danila si ritiene fortunata, perché, e rispetto soprattutto



alle difficoltà del momento la sua situazione è più stabile, ma al di là del Covid, vorrebbe che venissero superate alcune criticità.

“Con l’ultima riapertura dei musei sono stata una delle poche fortunate a tornare in servizio e a uscire almeno in parte dalla cassa integrazione” sono le parole di Maria, lavoratrice di una società privata concessionaria di beni culturali. “Per tanti altri colleghi, invece, non è stato così. Molti servizi non sono stati riaperti e, nella maggior parte dei casi, hanno ripreso comunque l’attività a regime ridotto. Abbiamo deciso di dividere le nostre ore lavorative con altri colleghi, ma la riduzione dell’orario settimanale di lavoro e i pochi servizi aperti purtroppo non hanno reso possibile il rientro -se pure parziale- a tutti, con la conseguenza che molti sono rimasti a casa in cassa integrazione.”

Maria e i suoi colleghi oltre all’incertezza quotidiana legata allo scenario pandemico si devono scontrare anche con le incertezze economiche legate alla cassa integrazione e ai ritardi di erogazione.

“Ho sempre ritenuto un privilegio poter operare in sedi che manifestano come l’uomo può fare la differenza, anche nei contesti e nei momenti storici più difficili, il mio desiderio come tutti quelli che operano in questo settore è quello di poter mettere nuovamente la mia professionalità al servizio della cultura e di tutte le persone che in essa vedono il manifesto più alto della nostra umanità, perché poter accogliere in tali spazi i visitatori significa condividere con loro oltre che la bellezza anche il passato e il futuro del genere umano. Ed è proprio questo il tema critico che secondo Danila deve essere affrontato: “lottiamo da anni per un riconoscimento

≡ I LUOGHI DELLA CULTURA E I POLI MUSEALI RAPPRESENTANO UN COMPARTO FONDAMENTALE PER L’INTERA FILIERA TURISTICA. IL 40% DEI BENI CULTURALI MONDIALI È IN ITALIA E VIENE VISITATO OGNI ANNO DA OLTRE 50 MILIONI DI PERSONE

delle nostre professionalità, siamo iperqualificati per il lavoro che facciamo: la maggior parte dei posti sono da diplomati mentre noi siamo tutti laureati e non ci hanno mai consentito una progressione interna. Dopo molti anni di sofferenza, vorremmo almeno una possibilità.”

Ad eccezione del 2020, prosegue: “lavoriamo tutto l’anno per 38 ore settimanali, sempre all’aperto, maciniamo km

all’interno del sito archeologico di Pompei, sarebbe giusto riuscire a migliorare l’organizzazione del lavoro.”

A conferma delle difficoltà del settore, Danilo Lelli che per la Filcams Cgil Nazionale lo definisce “un settore articolato, sia perché raccoglie diverse figure professionali, sia per le diversità di applicazione contrattuale

≡ CONSERVARE E VALORIZZARE IL PATRIMONIO, RILANCIARE L’OCCUPAZIONE, ADEGUARE I CONTRATTI, SPESSO PRECARI, E LE PROFESSIONALITÀ E PREVEDERE UN PIANO FORMATIVO DEDICATO, SONO QUESTI GLI OBIETTIVI URGENTI

che va dal multiservizi, al commercio e al turismo.”

Per questo la Filcams, negli ultimi anni ha costituito un coordinamento dei lavoratori per avere un confronto costante sulle problematiche da affrontare, gli impegni da portare avanti.

Il settore non è mai stato valorizzato a pieno, ma ora dopo un anno di chiusure forzate, pochi viaggi e accessi, è indispensabile ragionare su una nuova prospettiva.

I luoghi della cultura e i poli museali rappresentano un comparto fondamentale per l’intera filiera turistica. Il 40% dei beni culturali mondiali è in Italia e viene visitato ogni anno da oltre 50 milioni di persone.

“Dopo diverso tempo e grazie anche all’impegno dei sindacati” racconta Lelli “l’ormai ex Ministro della cultura Franceschini, tramite un decreto, aveva istituito un tavolo di confronto con le parti sociali proprio per affrontare la difficile situazione del settore. Ora con la crisi politica, bisognerà aspettare i nuovi incarichi del governo.”

Conservare e valorizzare il patrimonio, rilanciare l’occupazione, adeguare i contratti, spesso precari, e le professionalità e prevedere un piano formativo dedicato, sono questi gli obiettivi urgenti. Così come è indispensabile una maggiore attenzione al rispetto della clausola sociale nel cambio appalto nei bandi per dare continuità occupazionale.

“Sono tutte difficoltà che il settore aveva già prima della pandemia, ma che ora dobbiamo provare a superare per dare al mondo della cultura una struttura più organizzata, per governare il cambiamento imposto dall’innovazione tecnologica accelerata dall’emergenza sanitaria e per rilanciare il turismo.

Dobbiamo lavorare per ripartire meglio di prima.”

UN AIUTO PER RISOLLEVARSI

L'Ente Bilaterale Nazionale per i Servizi Integrati ONBSI, a seguito di un accordo intervenuto tra le Parti Sociali (Associazioni Datoriali di settore e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti) ha emesso un bando per il sostegno al reddito dedicato alle lavoratrici e ai lavoratori del settore Servizi di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi, che svolgono un ruolo fondamentale nella lotta alla pandemia e che, insieme alle proprie famiglie, si trovano costretti a misurarsi con gli ostacoli quotidiani causati dall'emergenza.



Il provvedimento consente di usufruire di un contributo solidale straordinario per un massimo di 200 euro per iscritto e fino a esaurimento del budget stanziato. Possono accedere al Bando i lavoratori iscritti a ONBSI in data 1° marzo 2020 che abbiano maturato un'anzianità contributiva di almeno 12 mesi.

“L’iniziativa messa in atto – commenta il vicepresidente di Onbsi, Giovanni Dalò – ha lo scopo di riconoscere, attraverso il Bando dedicato, un trattamento straordinario di natura socio-sanitaria e conciliativa per questo settore che, direttamente in prima linea, è chiamato a svolgere un importantissimo e indispensabile compito per permettere il mantenimento di servizi essenziali”. Positivo anche il commento della Filcams Cgil. “Riteniamo positiva – ha detto la segretaria nazionale Cinzia

È attivo il bando “Indennità emergenziale conciliativa Covid-19 che consente a ciascun lavoratore del settore Multiservizi di usufruire di un contributo solidale straordinario fino a un massimo di 200 euro

Bernardini – l’intesa raggiunta e la deliberazione dell’Ente con cui si è finalizzato il ruolo della bilateralità a sostegno concreto di lavoratrici e lavoratori pesantemente coinvolti dalla crisi in atto, tratto qualificante di come la Bilateralità possa e debba essere messa a servizio degli addetti del settore”.

IL CONTRIBUTO

La richiesta dell’Indennità Emergenziale Conciliativa COVID-19 (per un ammontare massimo pari a 200 euro) spetta a tutti coloro che alla data del 1° marzo 2020 siano regolarmente iscritti ad ONBSI con un’anzianità contributiva di mesi 12 e che siano in possesso di redditi da ISEE 2019 inferiori a 15.000 euro.

LE SPESE AMMESSE

È possibile presentare la richiesta per accedere a questa misura “una tantum” per la copertura del rischio sociale, familiare e educativo, per le seguenti spese familiari:

- sussidio per natalità;
- asili nido;
- borse di studio e somme erogate a fini di studio a favore di figli e/o familiari a carico;
- scuole materne: iscrizione e/o rette mensili per scuola materna pubblica o privata;
- trasporto scolastico, rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d’istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica;
- servizi di baby-sitting;
- rette scolastiche, tasse universitarie e libri di testo scolastici e universitari, ivi compresi materiali per la Didattica a Distanza;
- centri estivi e invernali, ludoteche;
- sussidio per mensa scolastica dei figli;
- sussidio per assistenza familiare nei confronti degli anziani e/o dei soggetti non autosufficienti;
- contributo per sostegno ai lavoratori affetti da malattie particolarmente gravi. —

Le richieste possono essere inoltrate esclusivamente tramite il Portale ONBSI, accedendo e registrandosi al link: <https://portale.onbsi.it/login>