

2021, VOLTIAMO PAGINA

Superata l'emergenza Covid, va affrontata quella occupazionale. Troppi i lavoratori che hanno pagato sulla loro pelle la pandemia. L'impegno della Filcams per un nuovo anno all'insegna dei diritti



**IN QUESTO
NUMERO**

**IL BILANCIO
GABRIELLI:
IL CORAGGIO
DEL LAVORO**

**VIGILANZA
LO SCIOPERO
NATALIZIO**

**L'INTERVISTA
FRACASSI:
UN'OCCASIONE
DA NON SPRECARE**

**VIRTUALE E REALE
GLI EFFETTI
SOCIALI DELLA
PANDEMIA**



IL CORAGGIO DEL LAVORO

Conversazione
con la segretaria
generale
della Filcams Cgil
Maria Grazia
Gabrielli

Il 2020 ci ha messo alla prova. Nella vita privata, tra le mura domestiche, sul posto del lavoro – per chi un lavoro lo ha –, nelle relazioni interpersonali, con tutti i timori per un virus sconosciuto e pericoloso. Da marzo, dopo i primi tre mesi di lockdown, si è vissuto cercando di adeguarsi alle condizioni emergenziali, affrontando, la straordinarietà di ogni giorno.

C'è chi è dovuto restare a casa, con tanti sacrifici, per lo stop delle attività e c'è chi ha continuato a lavorare anche con i rischi sanitari legati alla pandemia, situazioni differenti che il sindacato ha subito affrontato cercando soluzioni a sostegno dei lavoratori. "Nei primi tre mesi di pandemia ci siamo ritrovati, come tutti, in una realtà totalmente differente e da subito la

priorità è stata la salute e sicurezza nei posti di lavoro e la tutela di chi non poteva più lavorare” racconta Maria Grazia Gabrielli, segretaria generale della Filcams Cgil, al fianco dei lavoratori del terziario, turismo e servizi. “La firma dei Protocolli su Salute e Sicurezza e la costituzione dei Comitati nelle aziende andavano in questa direzione: assicurare i giusti dispositivi di protezione individuale, il rispetto di norme di distanziamento e contingentamento in caso di contatto con il pubblico, la gestione di una nuova organizzazione del lavoro.

“Aumentiamo le difese” è stato il nostro obiettivo in quei giorni pieni di tante risposte alle incertezze che venivano poste da singoli lavoratori e azioni collettive nei luoghi di lavoro. Anche in questa condizione caratterizzata dal distanziamento fisico la comunicazione è stata indispensabile per riuscire a informare e stare vicino ai lavoratori, anche ascoltando e raccontando le loro storie, spesso nascoste”.

Poi l'estate, la ricerca di una normalità mai totalmente assaporata e la seconda serrata. Zone rosse, arancioni e una nuova quotidianità da affrontare, con ancora più incertezza e stanchezza: la “Covid fatigue”, che non è solo un sintomo di chi si ritrova ad essere positivo al virus, ma di tutti coloro che hanno raggiunto elevati livelli di stress e affaticamento mentale a causa della pandemia. “In questa fase, ancora più difficile, lavorare in sicurezza e sostenere le persone che non hanno ancora potuto riprendere il proprio lavoro sono condizioni che hanno carattere di priorità per il sindacato e per il paese” prosegue la segretaria. La crisi non ha messo in secondo piano il problema aperto dei rinnovi dei contratti nazionali di lavoro che quindi sono tra le priorità ancora da affrontare. “I lavoratori Multiservizi, della Vigilanza Privata e delle Farmacie sono stati in prima linea durante l'emergenza senza tuttora avere risposte sul loro contratto e vedersi riconosciuti adeguamenti retributivi; i nostri eroi del 2020 – come sono stati definiti – sono in attesa di un rinnovo, ma con senso di responsabilità hanno continuato con impegno e professionalità il loro lavoro. La stessa responsabilità noi ora la chiediamo alle imprese e alle Associazioni datoriali, affinché possano arrivare ad una conclusione positiva i negoziati trascinati ormai da troppi anni”.

Poi c'è chi ancora non lavora o lavora in modalità ridotta a causa della pandemia, come i tanti dipendenti della filiera del turismo che hanno subito le conseguenze delle limitazioni imposte per contenere la diffusione del virus. “Dai bar e ristoranti, al blocco degli spostamenti con totale interruzione dei viaggi turistici, all'aumento dello smartworking che ha portato la sospensione delle mense aziendali e purtroppo, l'insieme dei comparti, del loro indotto e delle persone coinvolte è ancora oggi molto esteso. L'intervento di Cgil, Cisl e Uil ha portato il governo a prevedere il prolungamento degli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti, ma il 2021 sarà ancora in emergenza e la strada è ancora lunga.

Sono settori che avranno dei tempi di ripresa più lenta per questo è opportuno individuare interventi di sostegno e di prospettiva, che aiutino imprese e lavora-

tori, tramite progetti innovativi di sviluppo e investimenti mirati”.

La pandemia ha agito come acceleratore dei cambiamenti e anche come amplificatore di disuguaglianze, di fragilità, di carenze strutturali che vanno affrontate e superate per costruire un modello sociale sostenibile, più inclusivo e sicuro mettendo al centro le persone e il lavoro.

Per questo non restano in disparte tutti gli altri impegni della Filcams: per i giovani e le donne, i più colpiti da questa lunga fase; lavoratori in grigio, in nero, in apalto, i part time involontari, e tutte le forme di lavoro precario.

Il bilancio di un anno così particolare è difficile da stilare utilizzando le consuete categorie di riferimento, ma l'impegno della Filcams è stato davvero importante: “Dobbiamo ringraziare le strutture Filcams, che da marzo hanno continuato le loro attività a distanza, comandando l'assenza fisica con la tecnologia e trovando spazi e modalità di contatto e forme di comunicazione



innovativa per sostenere chi aveva bisogno di assistenza. Abbiamo occupato il web, ma abbiamo continuato ad occupare anche gli spazi fisici, nel rispetto delle disposizioni, per rivendicare con le mobilitazioni, i presidi, gli scioperi, un lavoro in sicurezza, un diritto negato, il rinnovo dei contratti. Così come vogliamo ringraziare le lavoratrici e i lavoratori che hanno affrontato questa emergenza sanitaria e lavorativa con coraggio e impegno verso il paese, rendendoci orgogliosi di continuare a combattere tutti insieme per una migliore prospettiva futura”.

Il 2021 è alle porte e dopo un 2020 così inaspettato e drammatico è difficile fare previsioni, sia in termini sanitari, che economici o sociali: “Non sappiamo se andrà tutto bene, sappiamo che continueremo a dare il nostro contributo perché sia così. Continueremo a proporre, a costruire soluzioni, a mettere il nostro impegno perché – come i mesi trascorsi hanno dimostrato – il lavoro è indispensabile per far ripartire il Paese e anche per cambiarlo”. ■

VIGILANZA

di SIMONA CALEO

LO SCIOPERO NATALIZIO

© S. CALEO/Cgil

Con l'inizio della pandemia e la definizione dei controlli necessari ad accedere a supermercati, centri commerciali, negozi, uffici, banche e altri esercizi, gli addetti alla sicurezza hanno avuto, e continuano ad avere, un ruolo determinante nella regolamentazione dei flussi agli ingressi e nella sorveglianza del rispetto delle norme: contingentamento, controllo della temperatura, rispetto della distanza, sanificazione delle mani. I punti di accesso che le guardie giurate hanno sempre presidiato sono diventati varchi di frontiera e il loro lavoro si è complicato, ha sconfinato nel terreno di altri profili professionali, proprio mentre stavano lottando per dare solidità contrattuale al loro.

Perché il contratto collettivo nazionale di lavoro della vigilanza privata e degli addetti alla sicurezza è scaduto da cinque anni e, mentre l'emergenza sanitaria imperversa e le mansioni si moltiplicano, la trattativa si trova a un punto morto.

“Dovrebbe essere il momento giusto per valorizzare il settore – spiega Sandro Pagaria, Filcams Cgil nazionale – con un rinnovo contrattuale che raccolga le esigenze retributive e normative di cui ha necessità, ma rischiamo di mancare l'ennesima occasione per dare credibilità al comparto, anche nei confronti delle istituzioni”.

Di fronte alla chiara volontà, da parte datoriale, di eludere le richieste contrattuali e di procedere piuttosto alla destrutturazione dei diritti acquisiti, la dichiarazione dello sciopero nazionale per il 24 dicembre è stata una scelta obbligata.

Inseguendo una eccessiva flessibilità e ricorrendo a diverse forme contrattuali, a termine e a chiamata, “le imprese rischiano di precarizzare il settore e svilire la competenza degli addetti – aggiunge Pagaria – perché

Braccia incrociate il 24 dicembre. “Una scelta obbligata – spiega il sindacato – per ottenere il rinnovo di un contratto scaduto ormai da cinque anni”

stiamo parlando di un settore in cui la professionalità è necessaria per poter svolgere al meglio, e in sicurezza, questo delicato lavoro”.

Da un canto la vigilanza armata si fa carico da tempo di una serie di servizi prima demandati alle forze dell'ordine, mentre gli addetti alla sicurezza si trovano spesso a rispondere a diverse necessità, come quelle recentemente dettate dai protocolli sanitari. Ma se entrambi i comparti reclamano un rinnovo, “questa tornata contrattuale deve necessariamente ridurre il gap tra vigilanza armata e non armata” precisa Pagaria, perché è quello dei servizi fiduciari il settore più svantaggiato.

“Tutti i tentativi operati dalle organizzazioni sindacali per arrivare ad un accordo – hanno dichiarato Filcams, Fisascat e UILTuCS annunciando lo sciopero – si sono scontrati con la netta ritrosia delle associazioni datoriali, il cui unico obiettivo è, quando va bene, la conservazione e, persino, il peggioramento delle norme del rapporto di lavoro con la negazione di qualunque riconoscimento salariale”. Una strategia di lungo corso ormai, che ha consegnato il settore a un sistema di barbara concorrenza e lasciato i lavoratori in balia di appalti al massimo ribasso e di contratti sempre meno stabili. ■

MA LA PANDEMIA NON CI HA FERMATO

L'emergenza, gli impatti, le trasformazioni e la rilevanza dei Contratti Nazionali di Settore: la distanza non limita il confronto e il coinvolgimento delle delegate e dei delegati

COVID E SINDACATO

di ROBERTA MANIERI

I comparti del Turismo prima della pausa estiva e poi ancora a settembre, Multiservizi a ottobre per avviare la mobilitazione che ha portato allo sciopero del settore, poi Vigilanza Privata, Farmacie, Ristorazione e Commercio. La riacutizzazione dei contagi non ha interrotto le attività della Filcams che nell'impossibilità di prevedere riunioni in presenza, ha organizzato online i diversi attivi delle delegate e dei delegati.

Al centro dei confronti temi diversi: le gravi conseguenze dell'emergenza sanitaria per i settori del Turismo e della Ristorazione, il mancato rinnovo del contratto nazionale per Multiservizi, Vigilanza Privata e Farmacie, l'avvio di un percorso per aprire i rinnovi dei Contratti Nazionali del terziario e distribuzione cooperativa con il primo appuntamento con la Confcommercio.

Alberghi, agenzie di viaggio, settore termale e museale, il **turismo** è il più colpito da questa crisi; e se l'estate ha dato, per certi versi un sollievo, la stagione turistica non poteva essere in linea con i risultati ottenuti negli ultimi

anni e anche lo stop per la stagione invernale si ripercuoterà sugli addetti del settore e sull'occupazione. La preoccupazione manifestata dai lavoratori durante le differenti riunioni di comparto è davvero tanta, ma è anche emersa la volontà di tenere unite le forze, per avere sostegno e prospettiva. La consapevolezza del valore della filiera del turismo e la necessità di guardare in prospettiva, con investimenti e progetti di sistema, sono stati al centro dell'analisi e della elaborazione di questi appuntamenti con delegate, delegati ed esperti del settore. Centralità del lavoro, delle professionalità dovranno essere la base di un nuovo turismo sostenibile, mentre si resiste ad una contingenza lunga e difficile con l'obiettivo di proseguire il confronto e l'elaborazione in un percorso che vedrà nel 2021 nuovi appuntamenti.

L'attivo del settore delle **pulizie, servizi integrati e multiservizi**, tenutosi online con Fisascat e Uiltrasporti il 7 ottobre è stata l'occasione per condividere, con le tante lavoratrici e lavoratori collegati, l'esperienza di questi me-



si; come si è trasformato il loro lavoro nella pandemia e la nuova consapevolezza di un ruolo importante che però continua a non vedere l'attenzione di cui necessita. L'attivo ha lanciato la mobilitazione del comparto, stressato dal lavoro di questi ultimi mesi e che continua a vedere l'assenza inaccettabile di riconoscimenti in termini di diritti, tutele e aumenti salariali. La grande adesione alla mobilitazione del 21 ottobre e allo sciopero del 13 novembre, è la conferma che i lavoratori vogliono continuare a combattere per vedersi riconosciuto il diritto al rinnovo del contratto nazionale, scaduto ormai da più di 7 anni. La determinazione delle lavoratrici e dei lavoratori ha visto riprendere il dialogo con le Associazioni datoriali che avrà la massima attenzione fino a quando non si avranno risposte.

Il 18 novembre l'assemblea unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori della **Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari**, svolta online, ha deciso di aprire lo stato di mobilitazione del settore in attesa del rinnovo del contratto nazionale scaduto il 31 dicembre 2015 e con una trattativa che, ripresa negli ultimi mesi, non ha visto alcun avanzamento. I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil congiuntamente alle federazioni di Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno scritto, poi, al presidente del Consiglio Conte e ai Ministri Lamorgese e Catalfo per sollecitare una rapida soluzione ad anni di stallo della trattativa, richiamando la loro attenzione sulle condizioni di lavoro degli addetti del settore. Ma visto il silenzio delle controparti e di fronte ad ulteriori chiusure al confronto da parte delle stesse associazioni datoriali, è stato proclamato lo sciopero del comparto per il 24 dicembre.

Nella serata del 19 novembre si sono confrontati circa 500 farmacisti, non titolari di **farmacie** private e speciali (le ex municipalizzate), nella riunione convocata da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs. Tutti online in un'unica assemblea nazionale, per condividere le difficoltà del momento ma, soprattutto, definire le azioni necessarie per contestare il mancato rinnovo dei contratti di settore - Assofarm e Federfarma - fermi ormai da diversi anni. Il mondo delle farmacie è sempre stato, e lo è ancor di più ora, un punto di riferimento importante per la nostra società: i lavoratori sono stati in prima linea in questi mesi di emergenza pandemica e lo sono tutt'ora per offrire un presidio sanitario operativo e supportare i cittadini e il territorio, ma le condizioni di lavoro degli addetti del settore sono difficili. Per questo l'assemblea ha ritenuto opportuno inviare una lettera ai ministri del Lavoro Nunzia Catalfo e della Sanità Roberto Speranza chiedendo un incontro urgente e, allo stesso tempo, iniziare a prevedere una serie di iniziative cadenzate nel tempo per cercare di riavviare il confronto con le Associazioni datoriali per i rinnovi dei contratti.

Il 24 Novembre più di 350 delegati hanno partecipato all'Attivo Filcams dei dipendenti delle Aziende di **Confcommercio** svolto online.

Il tema del rinnovo del contratto nazionale di settore, scaduto nel dicembre 2019, resta centrale, e insieme a Confcommercio, le organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, hanno condiviso la necessità di af-



frontare complessivamente il percorso per aprire i rinnovi di tutti i contratti del settore distributivo e del terziario. Questo primo appuntamento ha visto coinvolti i delegati e le delegate delle aziende afferenti al Contratto Nazionale Confcommercio che si sono confrontati sugli attuali cambiamenti: la velocità dei cambiamenti, le trasformazioni dei settori e l'impatto sul loro lavoro. Delegate e delegati di aziende del commercio alimentare e non, l'alta moda, il terziario avanzato e i servizi, il terzo settore, hanno posto come questioni rilevanti la regolamentazione dello smart working, la crescita repentina dell'e-commerce, la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, la precarietà dei contratti e la parcellizzazione. Un rilievo importante, assumono la formazione e riqualificazione, l'aggiornamento e riconoscimento delle professionalità, la questione degli orari del lavoro e del salario. Per il contesto in cui si colloca il rinnovo del contratto, le delegate e i delegati hanno condiviso il percorso non tradizionale che vede in un Documento tematico l'insieme dei punti centrali da portare al confronto. Importante è anche la modalità di partecipazione e condivisione che accompagnerà tutto il percorso e che ora si concentra negli attivi territoriali e nelle assemblee delle lavoratrici e lavoratori in vista dell'appuntamento con l'Associazione datoriale del 27 gennaio che segnerà l'apertura del rinnovo.

Il 26 novembre, sempre in modalità a distanza, si è tenuta la riunione delle delegate e dei delegati del settore della **ristorazione collettiva** e delle strutture territoriali Filcams Cgil. Un primo step per provare a tracciare un percorso che porti al confronto con le aziende e le Associazioni Datoriali rispetto al presente e al futuro di un settore pesantemente impattato dalla emergenza sanitaria Covid-19. Circa 200 lavoratrici e lavoratori collegati hanno avuto modo di confrontarsi su ciò che la ristorazione collettiva era e sarà. 110mila addetti, impegnati nella ristorazione scolastica, sanitaria e aziendale, un mondo del lavoro in affanno per il quale è indispensabile tenere alta l'attenzione sulle difficoltà legate alla contingenza - salute e sicurezza, ammortizzatori sociali, blocco dei licenziamenti - ma anche prevedere un'idea di riorganizzazione per dare prospettive al settore. ■

COMMERCIO

di SIMONA CALEO

Riscontriamo una distanza tra la forma e la sostanza, tra quello che le imprese formalizzano nei protocolli e quello che avviene nei negozi



**SE RISPETTI LE REGOLE
RISPETTI CHI LAVORA**
MANTIENI LE DISTANZE, NON FARE ASSEMBRAMENTI



PAROLA AI LAVORATORI

I LAVORATORI DEL COMMERCIO CHIEDONO DI LAVORARE AL SICURO



**SE RISPETTI LE REGOLE
RISPETTI CHI LAVORA**
MANTIENI LE DISTANZE, NON FARE ASSEMBRAMENTI



Da una parte ci sono gli esercizi essenziali, che non hanno mai chiuso e sono esposti da marzo a tutte le correnti, dall'altra i negozi che sono passati attraverso serrate, riaperture difficili e, nelle ultime settimane, tra Black Friday e feste imminenti, il caos di un affollamento che risolve i conti e riporta prepotentemente alla ribalta la questione della sicurezza. Il mondo del commercio si conferma una frontiera delicata della pandemia, un luogo dove è necessario tenere alta l'attenzione, rispettare le norme anti contagio, usare correttamente i dpi previsti e pretendere che chiunque varca la soglia di un negozio, grande o piccolo che sia, lo faccia.

Per alcune categorie merceologiche – ad esempio i rivenditori di elettronica, telefonia ed elettrodomestici – la riapertura seguita al lockdown della scorsa primavera ha significato un aumento esorbitante delle vendite: un'impennata che non si è esaurita nelle prime settimane di ritrovata libertà di acquisto, ma si mantiene costante da allora, senza la minima flessione.

“Il flusso della clientela è aumentato tantissimo, è il triplo rispetto all'anno scorso e non accenna a diminuire – spiega Francesco, commesso di una catena di distribuzione del settore – gira tanta gente, sembra siano state liberate delle risorse, spostando le spese delle famiglie da un settore all'altro”.

Fin dalla riapertura la condotta della clientela è apparsa spesso leggera, mascherine abbassate, gruppi di persone che si muovono insieme o si accalcano in alcuni punti del negozio “e quando interveniamo non la prendono bene” racconta Francesco. E poi, nota, “anche se sanno bene cosa vogliono comprare si trattengono volentieri a lungo, hanno voglia di parlare”. Dall'altra parte della barricata, tra i dipendenti, si devono fare i conti con i casi di positività che si presentano. Per lo più le aziende non avvisano dei casi di contagio, i colleghi vengono a saperlo grazie a una comunicazione informale interna e la sanificazione della mattina dopo archivia la questione: si continua a lavorare, come se non fosse successo niente. Quando è capitato a Francesco di temere di avere avuto contatti a rischio, ha evitato di vedere i genitori per due settimane ma non ha saltato un giorno di lavoro.

Il comitato Covid costituito all'epoca della riapertura, e riunito per la prima volta a giugno, non appare sufficientemente presente. “Abbiamo chiesto la convocazione quando stava risalendo la curva dei contagi, a ottobre, e poi dopo la notizia di un caso positivo, ma non abbiamo avuto nessuna risposta”.

Ha notato invece attenzione da parte della clientela nel post lockdown Giuliano, addetto alle vendite di una catena di abbigliamento. Ma non è durata molto, perché “a mano a mano che il tempo passava e calavano i casi, calava anche l'attenzione generale. Fino a settembre c'è stato questo trend, mascherine abbas-

sate e rilassatezza”. A preoccupare è anche il mancato contingentamento all'ingresso del centro commerciale dove si trova il negozio, perché si misura la febbre ma non si sorvegliano i numeri. “Siamo anche in cassa integrazione – spiega Giuliano – siamo sottodimensionati e la copertura del negozio è scarsa, non riusciamo a tenere sotto controllo tutto”.

Anche qui la comunicazione dei casi positivi è stata poco efficace e la richiesta di una sanificazione extra non è stata accolta.

E per quanto i clienti si mostrino un po' più attenti di prima da quando la situazione si è inasprita di nuovo “le cose stanno peggiorando, con la chiusura nel fine settimana le persone si concentrano soprattutto il venerdì e si creano situazioni critiche: ci troviamo in pochi a gestire uno spazio di 300 metri quadri, con pile di abiti da igienizzare e poco tempo per farlo. E chi viene in negozio al volo nei giorni feriali, non potendolo fare nel weekend, nella fretta si comporta in modo selvaggio, buttando roba ovunque. E per noi il lavoro raddoppia”.

Quando viene deciso un numero massimo di ingressi per affrontare l'affluenza straordinaria del Black Friday si forma presto una coda alla porta. “Dopo poco arriva l'ordine di non contare i lavoratori in quel massimo di presenze e di elevare così il numero consentito. Io ho avvisato – conclude Giuliano – se mi sento in pericolo abbandono il posto di lavoro”.

“Riscontriamo una distanza tra la forma e la sostanza, tra quello che le imprese formalizzano nei protocolli e quello che avviene nei negozi – ha dichiarato Alessio Di Labio, segretario nazionale Filcams. “Le imprese devono alzare l'attenzione in particolare sui contingentamenti agli ingressi, ma anche nelle aziende più virtuose ci scontriamo costantemente con un popolo di consumatori che fatica a rispettare le regole e tenere un'adeguata condotta”.

Anche i supermercati sono più affollati del solito in questo periodo e nelle corsie ci si accalca con poca attenzione. “Molti si presentano con la mascherina abbassata o la abbassano proprio nel momento in cui parlano con te, avvicinandosi anche un po'” racconta Debora, addetta alle vendite in un supermercato della Capitale. “Se li invitiamo a sistemarla come si deve poi, una volta entrati, la rimettono giù. Chi la indossa, bene o male che sia, pensa di poter fare tutto e rispetta poco il distanziamento. Poi ci sono anche i negozianti, che oltre ad essere refrattari alle regole ci spiegano che è tutta una truffa”.

Eppure “la distanza è un metro del rispetto”, ci ha detto in poche ed efficaci parole Alessandra, un'altra lavoratrice della grande distribuzione alimentare. “Lasciateci spazio per lavorare in sicurezza – le ha fatto eco un collega, Roberto – proteggiamoci insieme”. Perché aumentare le difese riguarda tutti, da qualsiasi parte della barricata. —

I LAVORATORI DEL COMMERCIO CHIEDONO DI LAVORARE AL SICURO

RISPETTA.

**SE RISPETTI LE REGOLE
RISPETTI CHI LAVORA**
MANTIENI LE DISTANZE, NON FARE ASSEMBRAMENTI





UN'OCCASIONE DA NON SPRECCARE

In questi giorni al Consiglio Europeo i 27 Stati membri hanno raggiunto un'intesa sul bilancio comunitario 2021-2027 e sul piano Next Generation. Viene così approvato il piano economico da 1.800 miliardi di euro, il più imponente di sempre nella storia europea. Il ritiro del veto posto precedentemente da Polonia e Ungheria è stato fondamentale per raggiungere l'accordo. Grazie al Recovery Fund l'Italia riceverà 209 miliardi di euro.

Gianna Fracassi, vicesegretaria generale della Cgil, spiega come le risorse del Recovery Fund, sostenendo gli Stati membri colpiti dalla pandemia, potranno aiutare il nostro Paese ad uscire dalla crisi, programmandone crescita e rinnovamento.

Il piano è dunque stato approvato, ora si apre il capitolo su come destinare questi fondi. Su cosa si deve puntare?

È fondamentale, per il sindacato, utilizzare le risorse per creare nuovo lavoro e rispondere alle esigenze sociali emerse con la pandemia da Covid-19, gli effetti della conseguente e inevitabile crisi economica. Con l'obiettivo chiaro di una auspicabile ripresa, è imprescindibile garantire scelte chiare. Proprio per questo si deve pensare non solo ai progetti ma ad una governance del fondo coerente con una visione di progetto collettivo, un "progetto Paese" concertato con tutti i soggetti coinvolti.

Durante la prima fase della pandemia sono state investite svariate decine di miliardi, nella speranza, forse, di non dover affrontare una seconda fase. Ora serve avere una prospettiva a lungo termine. Come si deve intervenire, per non garantire ancora aiuti dati solo dall'emergenza?

Dovremmo considerare queste risorse come complementari a quelle già nel bilancio dello Stato. In una visione che, nella speranza di non dover affrontare in emergenza anche una terza fase, porti risposte ai bisogni delle persone, dei territori, delle città. Come Cgil,

Come usare le risorse del Recovery Fund? Lo abbiamo chiesto alla vicesegretaria generale della Cgil Gianna Fracassi

abbiamo presentato le nostre proposte durante gli Stati Generali dello scorso giugno, mirando a creare lavoro attraverso interventi economici ma anche strutturali, con riforme indispensabili nella scuola, nella fiscalità, nella sanità. Sintetizzando possiamo dire che si dovrebbe ricondurre ogni intervento ad una idea di "lavoro sostenibile", che tenga conto della crisi in atto superabile se si elimina il divario nord-sud, ad esempio, o intervenendo sulle politiche attive per l'occupazione giovanile e femminile, sulla difesa dell'ambiente con la decarbonizzazione, valorizzando filiere produttive fortemente danneggiate in questo periodo, e penso inevitabilmente al turismo. Ecco perché sollecitiamo una governance complessiva, perché questi sono obiettivi che possono essere centrati solo con un confronto a tutto campo, a livello centrale, europeo.

Non si sta, secondo lei, andando in questa direzione?

Si ha l'impressione che il modello di riferimento non sia così partecipativo. Il ricorso a una struttura esterna di controllo, di fatto espropria lo Stato della sua funzione di programmazione e controllo, esautorando ministeri e funzionari delle loro prerogative. Quello che stiamo redigendo è un "progetto Paese" e non un "progetto Governo" perché andrà ben oltre la durata di qualsivoglia governo, sicuramente oltre la scadenza naturale di questa legislatura.

Si guarda, quindi, più alle modalità di spesa che alla qualità dei progetti?

C'è un problema di scelta su alcune progettazioni, e penso ad esempio alla sanità, alla riforma dei servizi di prossimità che avrebbe bisogno, è stato detto, di almeno 25 miliardi, ma al momento ne vengono destinati solo 9. Una programmazione seria che tenga conto delle ricadute occupazionali, non solo per il personale sanitario, ma per tutto ciò che ci gira intorno. La seconda fase pandemica ha riproposto esattamente i problemi della prima. È chiaro che con gli incentivi si può pensare di sostenere una filiera, ma non si crea lavoro. Gli interventi dovrebbero essere strutturali, su digitalizzazione, innovazione, intelligenza artificiale, sostenibilità ambientale.

Le riforme auspiccate passano anche per una nuova idea di contrattazione, della rappresentanza?

Assolutamente sì. Questo è un tema che per noi è importante e lo abbiamo sempre sostenuto. Così come per ridurre le disparità sociali è fondamentale una riforma fiscale. Abbiamo fatto un grande passo in avanti con la riduzione del cuneo fiscale contrattata lo scorso anno pensando che saremmo arrivati a ragionare su una riforma complessiva che tenesse conto di progressività e redistribuzione, contemplando una vera lotta all'evasione. Contro la disuguaglianza vorremmo che si rimettesse in campo un'idea di maggiore tassazione per chi ha di più.

Altro tema caldo, quello della riqualificazione delle aree di crisi complessa.

Sì, un tema peraltro trasversale. Non dobbiamo affrontare la questione come si trattasse di tanti casi isolati. Una soluzione può essere la riconversione Green, provare a ragionare di economia circolare, di sviluppo ambientalmente compatibile. A livello mondiale si stanno spostando tutti in quella direzione. Soprattutto per le aree in crisi medio-piccole, gli interventi inseriti con il Recovery Fund nel Next Generation possono essere significativi. Quindi mettere in campo da un lato un'idea di sviluppo territoriale con grandi macro-obiettivi e dell'altro liberare delle risorse che possono essere utilizzate a questo fine. Coerentemente, però, con le risorse ordinarie, al di là degli interventi straordinari. La nostra preoccupazione è che non si riesca a fare programmazione per spendere con un'idea precisa tutte queste risorse. Per questo insistiamo molto sul modello di governance e sulla partecipazione nelle scelte di tutti i soggetti.

Le opportunità, abbiamo capito, sono evidenti, ma c'è un qualche aspetto di criticità?

Uno su tutti: avrei preferito che queste fossero risorse tutte a fondo perduto, perché sarebbe stato il segnale chiaro di una condivisione reale del debito causato da una crisi inaspettata, consapevoli che non si potrà mai più tornare a com'era prima. Il cambiamento deve partire da un'idea di modifica dei nostri modelli di riferimento. Il nostro modello economico per troppi anni non ha tenuto conto dei bisogni delle persone. Ecco, oggi rimettere in campo l'idea di un diverso modello economico significa proprio cambiare le priorità delle scelte. E su questo ci vuole coraggio e, aggiungo io, anche un po' di radicalità. ■



L'INTERVISTA

di ROBERTA MANIERI

TURISMO UN SETTORE ALLO STREMO

**Parla Massimo Frattini (Iuf):
"Così il sindacato nel mondo
sta affrontando l'emergenza"**

Una pandemia che non ha risparmiato nessuno. Un'emergenza sanitaria che ha sconvolto, stravolto e interrotto il 2020 sia a livello sanitario che lavorativo. Tra i settori più colpiti dalle misure cautelari e dalle conseguenze dell'emergenza sanitaria c'è sicuramente il turismo.

Con Massimo Frattini, coordinatore del settore turismo, Hotel e Ristorazione per l'organizzazione internazionale IUF, proviamo a tracciare un quadro della situazione a livello globale.

"Il turismo è stato fermo un po' ovunque in tutto il mondo, a causa delle restrizioni imposte per evitare la diffusione del virus. In alcuni paesi, come in Italia, il turismo interno ha dato un po' di fiato al settore, ma la situazione è comunque difficile".

Impossibile fare delle statistiche o dare delle percentuali tanto sono differenti le situazioni: "In Argentina, per esempio, gli alberghi sono chiusi per decisione governativa, mentre negli Stati Uniti hanno lasciato alle proprietà la libertà di scegliere se continuare ad essere aperti oppure no, spesso mettendo a rischio la salute anche dei pochi lavoratori rimasti, perché sprovvisti di protocolli sanitari.

L'Africa, al contrario di quanto ipotizzato, è stata la meno colpita dal Covid-19, ma essendo completamente fermo il turismo esterno, sia di svago che di affari, quel poco turismo interno non è bastato a supplirne la mancanza. L'Asia è allo stremo: Maldive, Seychelles, Bali che vivono di turismo esterno, sono completamente ferme. In Europa, invece, c'è stata una timida ripresa in estate, ma la seconda fase ha dato un duro colpo al settore, in particolare a quelle nazioni che hanno un forte contributo economico anche dal turismo invernale".

≡ Protocolli antiCovid-19, dispositivi di protezione individuale e sanificazioni.

Ad inizio pandemia in molti paesi, le grandi catene alberghiere emanavano, senza negoziare con i sindacati, i primi protocolli, ma con lo scopo di tranquillizzare i clienti sulla sicurezza e sanificazione delle loro strutture, senza nessuna attenzione verso i lavoratori: "I dipendenti, quindi" spiega Frattini, "dovevano prestare la massima attenzione all'uso dei Dpi, ma non c'era nessuna direttiva verso gli ospiti. Chi doveva obbligare le persone meno attente a indossare la mascherina? Quali erano i comportamenti da seguire in caso di un positivo al Covid-19? Chi doveva sanificare la stanza?".

Nessuna tutela per i lavoratori, che si sono ritrovati spesso in situazioni difficili da gestire.

Un'altra problematica emersa è legata ai dispositivi di protezione individuale e ai prodotti chimici che si usano per pulire e sanificare le stanze. Oltre alla pericolosità legata all'uso prolungato, Frattini evidenzia un'altra difficoltà: "Sono prodotti testati soprattutto su uomini e l'impatto che hanno sulle donne è ben diverso, così come i Dpi - guanti, mascherine - sono disegnati per gli uomini, ed è diverso se indossati dalle donne, soprattutto per l'uso prolungato".

≡ Diritti sindacali e condizioni di lavoro e mantenimento dell'impiego

Oltre all'emergenza sanitaria, le conseguenze dello stop prolungato delle attività o la riduzione dei servizi sono diverse a seconda degli interventi degli stati in favore dei lavoratori: "Fuori dall'Europa non c'è sostegno al reddito per chi perde il lavoro" afferma Massimo Frattini, "neanche in Argentina, dove gli alberghi sono stati obbligati a chiudere. Negli Usa ci sono situazioni differenziate: Las Vegas è rimasta parzialmente aperta, il parco dei divertimenti Disney ha chiuso, anche se poi ha avuto un po' di ossigeno dalla "bolla NBA", l'esperimento del basket americano che ha chiuso i giocatori a Disney World per provare a finire la stagione.

Il sindacato americano Unite Here nel giro di una settimana, subito dopo l'inizio della pandemia a marzo, ha perso più dell'80% degli iscritti a causa dell'elevato numero di licenziamenti da parte dei grandi alberghi".

Con la pandemia viene colpita l'organizzazione del lavoro: "La crisi viene usata per ridefinire il sistema di relazioni sindacali e il sistema di regole che i lavoratori avevano

fino ad adesso, il licenziamento, la riassunzione a condizioni inferiori, tutte azioni unilaterali non negoziate".

Diversi i tentativi che Massimo Frattini racconta.

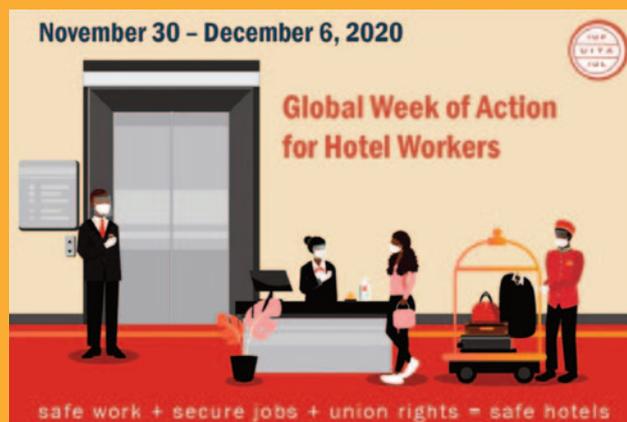
Alcune catene alberghiere nordiche hanno cercato di contrattare con le organizzazioni sindacali locali per assegnare più funzioni al personale dopo averlo ridotto consistentemente: una cameriera ai piani può diventare all'occorrenza receptionist, così come un barista può anche fare il turno notturno all'accoglienza.

Altre catene alberghiere americane stanno spingendo per disincentivare la pulizia e sanificazione delle stanze ogni giorno: se i clienti sono in albergo senza vedere nessuno non c'è bisogno di personale che svolga il servizio quotidiano.

L'obiettivo non troppo mascherato è quello di ridurre il personale; una volta che il cliente si abitua a non avere il servizio di pulizia giornaliero, anche dopo la fine dell'emergenza legata al Covid-19, non si aspetterà il servizio di pulizia. Già in questo momento negli Stati Uniti, alcune catene alberghiere offrono il servizio di pulizia giornaliero solo ai clienti più fedeli o che pagano di più. Davvero pochi i casi da best practice da parte delle multinazionali del settore in questa fase: la catena alberghiera Accor, in Francia, ha negoziato l'integrazione salariale fino al 100% per i lavoratori in cassa integrazione, mentre Melià, la catena di alberghi spagnoli, si è resa disponibile ad un'interlocuzione a livello internazionale per definire un sistema condiviso di regole e tutele per i lavoratori.

≡ Safe work + Secure jobs + union rights = safe hotels - la campagna IUF per il settore alberghiero

Il ruolo di IUF in questa fase è stato di sostegno agli affiliati - 423 affiliati in 127 paesi - anche attraverso delle riunioni online specifiche di settore. Nella prima fase di pandemia sono stati organizzati meeting per dare indicazioni su come affrontare l'emergenza Covid-19, elaborare le rivendicazioni per riaprire in sicurezza, e successivamente sulle problematiche legate ad alcuni specifici settori - fast food e/o catene alberghiere - mentre la prima settimana di dicembre, solitamente dedicata ad una campagna a sostegno delle cameriere ai piani, è stata allargata a tutte le lavoratrici e lavoratori degli al-



berghi per esigere una maggiore protezione sui luoghi di lavoro e condizioni di lavoro migliori nel loro complesso. Sono state organizzate iniziative divise per regioni: America Latina, Africa, Europa, Paesi caraibici. Nei primi mesi del 2021, IUF vuole organizzare un unico grande incontro globale con tutti gli affiliati degli alberghi.

Contemporaneamente IUF ha interpellato l'Organizzazione Mondiale della Sanità e, dopo alcuni mesi di attesa, è riuscita ad organizzare un incontro virtuale e pianificare un lavoro futuro.

“Due settimane fa ci sono stati i primi colloqui con l'OMS per discutere e definire delle linee guida per tutti. A partire da metà dicembre, una task force di esperti sia OMS che IUF si coordinerà per dare un indirizzo generale e delle indicazioni comuni per la salute e la sicurezza nel settore alberghiero, dalla pulizia giornaliera delle camere alle norme da seguire per rispettare clienti e lavoratori, ma anche per evitare un massacro occupazionale e non peggiorare ulteriormente le condizioni di lavoro. Per

questo IUF sta tentando di coinvolgere anche l'Organizzazione Mondiale del Turismo e l'Organizzazione internazionale del lavoro”.

☰ Sicuro per i clienti, sicuro per i lavoratori

L'obiettivo è tornare a lavorare, ma in sicurezza: “Ci stiamo battendo tanto, con le reciproche controparti. A livello globale avere delle linee guida potrebbe essere di aiuto anche per favorire le negoziazioni a livello locale. Gli esperti dicono che, per il turismo, il ritorno ai livelli del 2019 sarà nel 2025, ma l'obiettivo è quello di tornarci con condizioni di lavoro migliori”.

“Contratti precari o a zero ore, terziarizzazioni, bassi salari, l'aspetto più importante per la ripresa è risolvere i problemi del settore insieme alla pandemia” afferma Massimo Frattini, “che sia un turismo sostenibile sia per l'ambiente che per i lavoratori: questa è l'ardua missione”. —

LA BUONA NOTIZIA

di SIMONA CALEO

*Nonostante la crisi
ci sono imprenditori
che hanno deciso di
premiare i dipendenti*



☰ Hotel Londra Palace

Il paesaggio desolato nel quale si è contratto il mondo del turismo piegato dal Covid, fatto di strutture chiuse, saracinesche abbassate, stipendi decurtati dalla cassa integrazione e ritardi nei pagamenti che ai lavoratori rendono semplicemente difficile vivere, si è acceso di una luce calda e inaspettata. È successo all'Hotel Londra Palace, a Venezia, al JK Place di Firenze e al Borgo dei Conti Resort di Montepetriolo, nel perugino, tre strutture a cinque stelle della stessa proprietà illuminata che ha deciso di andare controcorrente e di chiudere questo anno funesto come se fosse un anno normale, come tutti gli altri, e di dare ai suoi dipendenti le mensilità integre di novembre e dicembre, oltre alla tredicesima, colmando di tasca propria la differenza.

“Ci hanno fatto un regalo – racconta Antonella Chiapolin, che lavora da 19 anni nell'hotel di riva degli Schiavoni, a Venezia – siamo stati fortunati rispetto ad altre realtà, perché ci hanno sempre anticipato gli stipendi e poi, adesso, è arrivata questa sorpresa”. Anche suo marito lavora in un albergo, ma la paga non gli è stata mai anticipata dai datori di lavoro. “È una vergogna, lo Stato avrebbe dovuto obbligare almeno le grandi proprietà a farlo: la famiglia fatica ad arrivare a fine mese e a mettere il mangiare sulla tavola, loro non penso che abbiano problemi a farlo”.

La situazione è pesante per il settore, ricorda Antonella e, se pure aperti, senza turisti non si lavora. Il Londra Palace ha chiuso il 9 marzo e riaperto i battenti il 3 luglio, per una stagione non certo a pieno regime. “In estate abbiamo lavorato in base al numero di camere occupate: su 52 stanze mediamente erano 10, nei fine settimana un po' di più, e allora rientrava al lavoro qualcun altro, per garantire il servizio. Abbiamo fatto a rotazione, un po' di cassa integrazione e un po' di lavoro, e con la retribuzione anticipata siamo andati bene”. Dal 6 novembre l'entrata del Londra Palace è chiusa di nuovo. È in questa strana vigilia festiva, mai tanto ferma e incerta, che da Milano parte la lettera per i dipendenti che annuncia la decisione di versare mensilità e tredicesima integralmente. Nella lettera si parla di loro come di una famiglia, si dice “abbiamo lavorato tutti insieme, ce la faremo”, si ringraziano tutti. “Non è arrivato solo un aiuto concreto – conclude Antonella – ma anche una gratificazione morale per il lavoro che facciamo. Ci siamo sentiti considerati, come lavoratori e come persone”. —

L'ALLARME

di ROBERTO MASSARO

L'impegno sindacale per contrastare maltrattamenti e violenze di genere sui luoghi di lavoro

TUTELE E DIGNITÀ PER IL LAVORO DOMESTICO



I lavoratori domestici in Europa sono circa 8 milioni, lavorano duramente occupandosi di aver cura di famiglie con anziani e bambini e di abitazioni. Ma quali sono i loro diritti di lavoratori? Che cosa fanno i sindacati per tutelarli contro lo sfruttamento e i maltrattamenti? Che cosa si potrebbe fare di più per garantire nel lavoro domestico quelle condizioni di impiego eque e dignitose a cui hanno diritto?

A questi interrogativi cerca – da sempre – di dare una risposta EFFAT, la Federazione sindacale europea che riunisce 120 sindacati nazionali (tra cui anche Filcams Cgil) di 38 paesi europei, per un totale di oltre 2,6 milioni di iscritti.

Negli ultimi anni l'impegno sindacale si è concentrato sul contrasto ai maltrattamenti e alle violenze di genere sui luoghi di lavoro, grazie anche alla Convenzione ILO C190, approvata da diversi stati e in fase di approvazione da parte del Parlamento italiano. Temi caldi per l'Europa, tanto che nella programmazione del prossimo semestre i rappresentanti dei singoli stati hanno voluto dare ampio risalto alle politiche attive per i Diritti Sociali.

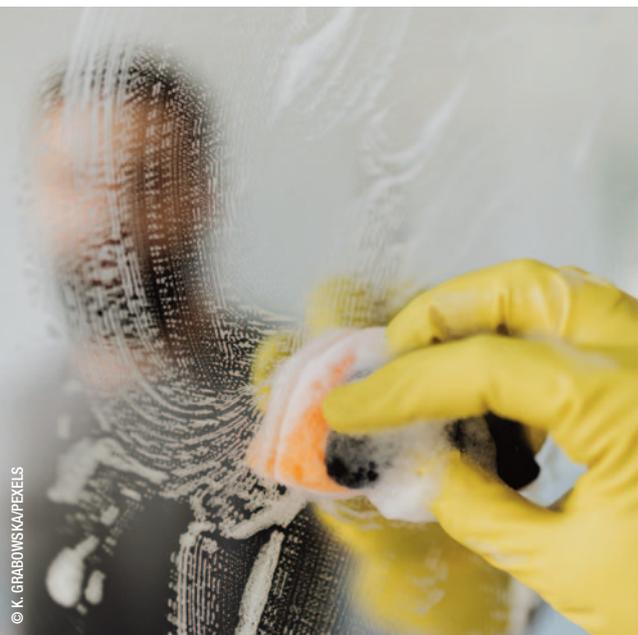
In un periodo particolarmente difficile come quello che stiamo vivendo in tutto il mondo, a causa della pandemia uno dei settori maggiormente penalizzati è proprio quello del lavoro domestico, con centinaia di lavoratrici rimaste senza reddito per la difficoltà delle famiglie a far proseguire un rapporto di lavoro ad alto rischio.

Le iniziative in tutta Europa si sono differenziate rispetto alle situazioni nazionali, ma tutte indirizzate al sostegno di queste persone, prima ancora che lavoratori, finite sull'orlo dell'indigenza.

Nei Paesi Bassi, accanto alle scarsissime risorse governative, che di fatto escludono dagli aiuti tutta questa fascia di lavoratori, i cittadini si sono organizzati con un crowdfunding per raccogliere alimentari e medicinali. Anche oltre Manica la situazione non è rosea, con una netta distinzione tra lavoratori/trici regolari e no. Qui è nata un'organizzazione come "The Voice" per dar

voce a gli ultimi, i lavoratori che il governo del Regno Unito non tiene in considerazione. Molti lavoratori domestici rimasti disoccupati si sono trovati a dover ricorrere ai banchi solidali, ai servizi sociali per ricevere sostegno alimentare e sanitario.

Diversa la situazione in Italia, che ha escluso dall'applicazione della cassa integrazione in deroga il lavoro domestico. Le parti sociali firmatarie del Ccnl, attraverso la sottoscrizione di un avviso comune hanno sollecitato il riconoscimento della tutela del reddito per tutte le lavoratrici e i lavoratori sospesi o a cui è stata ridotto l'orario di lavoro per effetto della diffusione del Covid. Il governo ha introdotto una misura sotto forma di un bonus a copertura dei mesi di aprile e maggio di complessivi 1000 €. Il diritto a questo bonus ha però escluso dalla tutela tutte le lavoratrici con un contratto di lavoro fino a 10 ore settimanali e tutte quelle conviventi. Di fatto questo ha comportato l'esclusione di più della metà della platea di lavoratrici e lavoratori dalla tutela. Purtroppo, questa misura, sia pure parziale, non è stata riadottata durante la seconda ondata di diffusione del Covid, nonostante il 26 di ottobre le parti sociali avessero presentato un altro avviso comune in cui si chiedeva al governo di non escludere il lavoro domestico dalle tutele previste per la generalità degli altri lavoratori. Cosa molto positiva invece è stata la previsione di una procedura di emergenza per le lavoratrici e lavoratori del settore impiegati irregolarmente e quelle sprovviste di permesso di soggiorno. Il permesso di soggiorno è la condizione per poter regolarizzare il contratto. Questa procedura di emersione ha registrato la presentazione di 176.848



☰ Che cosa si intende per "lavoratore domestico"?

In base alla convenzione internazionale C189 dell'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro), un lavoratore domestico è ogni persona che svolga un lavoro domestico nel quadro di un rapporto di lavoro, che questo lavoro sia svolto in una o più famiglie, e a prescindere da un'eventuale condizione di lavoratore migrante. L'espressione comprende coloro che svolgono mansioni quali cucinare, lavare, stirare e pulire, ma anche giardinieri, badanti e quanti dispongono di un visto per sistemazione 'au pair' ma che in realtà sono lavoratori domestici. L'Italia è stata uno dei primi paesi a ratificare la Convenzione Ilo 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e lavoratori domestici. Uno dei principi fondamentali espresso dalla convenzione è che il lavoratore domestico non deve essere trattato in maniera discriminatoria rispetto a quanto viene riconosciuto alla generalità degli altri lavoratori, ma ad otto anni dalla ratifica nulla è stato fatto per adeguare la normativa del lavoro che al lavoro domestico viene applicato in modo parziale o addirittura lo esclude dalla tutela. ■

domande di regolarizzazione. Cosa molto positiva in un settore dove si stima che a fronte dei circa 850000 rapporti di lavoro regolari in realtà gli addetti sono oltre 2 milioni determinando una esclusione dalle protezioni sociali e dall'applicazione del contratto di categoria del 60% degli addetti.

Misure sicuramente parziali ma che riconoscono il valore delle prestazioni di colf e badanti nell'assistenza alle famiglie, agli anziani soprattutto in un momento di oggettiva e pesante difficoltà.

A conferma dell'attenzione che in Italia si riserva al settore, è arrivato da poco anche il rinnovo del contratto di lavoro, con l'introduzione di importanti novità in materia di diritti, tutele, salario per circa 850mila lavoratrici e lavoratori regolari, che aumentano a circa 2 milioni se si considera l'enorme quota di sommerso, di lavoro nero.

Il nuovo Contratto Nazionale di lavoro prevede novità normative intervenendo su aspetti qualificanti, con particolare riferimento al mercato e all'organizzazione

del lavoro domestico, all'accrescimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché al trattamento retributivo.

Absoluta novità nel panorama normativo anche il riconoscimento del congedo per donne vittime di violenza. "In tema di violenza abbiamo voluto evidenziare - dice Luciana Mastrocola che per la Filcams Cgil segue il settore domestico - che il rischio di rimanere vittime di molestie anche sessuali nel lavoro domestico è sicuramente più diffuso rispetto ad un lavoro che si svolge all'interno di una azienda. Il lavoro domestico si svolge all'interno delle case in completa solitudine. Le molestie sessuali costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani; Le Parti Sociali firmatarie del contratto hanno concordato di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari". ■

Formazione specializzata gratuita per assistenti familiari Come ottenere la qualifica di Colf e Badante

Filcams Cgil e Ce.Mu. Centro Multiservizi, in collaborazione con Ebincolf (Ente che deriva dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore domestico), organizzano corsi gratuiti di formazione di 64 ore (40 + 24 di specializzazione) per ottenere la qualifica di Assistente familiare Colf e Badante e baby sitter utile ai fini della certificazione professionale. I corsi di formazione sono stati pensati non solo per professionalizzare il settore, che serve a svolgere in modo più qualificato la propria mansione, ma anche come percorso inclusivo, che serve anche ad uscire dall'isolamento della casa come luogo di lavoro, di occasione di scambio di esperienze con le altre lavoratrici, di socializzazione, di consapevolezza dei propri diritti attraverso la conoscenza del Ccnl.

Come si svolge il corso

Il corso si terrà interamente online in 13 lezioni suddivise per materie con un calendario di appuntamenti da tenersi in circa tre mesi a cadenza settimanale.

Aperte le preiscrizioni!

Al fine di costituire le aule si stanno raccogliendo le preadesioni: compilando online il modulo all'indirizzo <http://www.ce-mu.it/formazione> si possono inserire i propri dati, comprensivi dell'indicazione della provincia di residenza, manifestando l'interesse a partecipare ai corsi.

Una volta raggiunte le iscrizioni minime a far partire un corso in uno specifico territorio, il corsista verrà contattato per confermare l'iscrizione al corso e per definire gli aspetti organizzativi.

Il Percorso formativo è supportato dal CCNL

Il nuovo contratto di lavoro del settore domestico prevede che le lavoratrici e i lavoratori con contratto a tempo pieno e indeterminato con anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro potranno beneficiare di 40 ore annue di permesso retribuito per frequentare corsi di formazione professionali specifici per collaboratori e assistenti familiari, elevati a 64 ore annue di permessi retribuiti qualora il lavoratore decidesse di frequentare percorsi formativi riconosciuti e finanziati dall'Ente bilaterale di settore, Ebincolf. ■



© A. PIAQUADRO/PEKELS

GLI EFFETTI SOCIALI DELLA PANDEMIA

VIRTUALE E REALE

di ROBERTO BORTONE

Mentre il vaccino bussa alle nostre porte, ci troveremo presto di fronte alla scelta di vedere un amico in chat, su un webinar o dal vivo

La pandemia da Covid-19 ha avuto effetti devastanti sull'economia di tutti i paesi colpiti. Le conseguenze, come è noto, non sono state le stesse per tutti. In Italia, secondo i dati dell'Istat, tra dicembre e giugno, il numero degli occupati è sceso di 559 mila unità ed il numero di ore lavorate in media alla settimana è calato da 34,3 a 30,6, dopo essere sceso sotto le 23 ore nel corso delle settimane di lockdown (<http://dati.istat.it/> e Istat, "Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana, luglio 2020").

Come era prevedibile, il calo dell'occupazione ha riguardato per tre quarti lavoratori dipendenti con contratto a termine. E secondo le stime della Banca d'Italia i redditi da lavoro ad aver subito un crollo sono stati proprio quelli delle famiglie che presentavano redditi già modesti, tra cui sono più frequenti gli occupati nei settori oggetto dei provvedimenti di limitazione dell'attività produttiva o in mansioni non effettuabili a distanza (cfr. Banca d'Italia, Relazione annuale sul 2019, Roma, Banca d'Italia, 2020).

Quelle che abbiamo appena tratteggiato sono certamente alcune delle conseguenze “visibili” della crisi economica causata dalla pandemia, in parte mitigate dalle misure governative e dagli aiuti distribuiti senza sosta dalla società civile. Vi sono, tuttavia, altri effetti, meno riconoscibili, più di lungo periodo, che stanno avendo un impatto altrettanto importante sulla nostra socialità e, più in generale, sulla tenuta della convivenza sociale. La pandemia non ci ha solamente impoveriti, ci ha anche spaventati, indeboliti e trasformati. Le relazioni lavorative e affettive sono passate – laddove è stato possibile – nello spazio digitale. Le “vecchie” e consuete modalità di aggregazione si sono arretrate nello spazio di poche ore. In alcuni casi la socialità si è addirittura interrotta di punto in bianco: emblematico resterà il caso della scuola che ha letteralmente “dimenticato” per alcuni mesi i suoi figli più fragili, quelli che non potevano accedere per scarsità di mezzi alla didattica a distanza. Altrettanto rappresentativo appare quanto è avvenuto nei luoghi di ricovero di una parte della nostra popolazione anziana, RSA e case di riposo, nei quali l’interruzione delle visite dei parenti e dei volontari ha causato danni profondi in termini di isolamento e solitudine, senza peraltro contribuire alla prevenzione della diffusione del virus da Covid-19 (usiamo qui il presente perché in questi luoghi il lockdown delle comunicazioni è ancora in corso, nonostante le evidenze scientifiche lo considerino inutile e dannoso).

In sostanza ed in modo assolutamente mainstream, i lunghi mesi di separazione e distanza hanno modificato le abitudini e le modalità relazionali di ognuno di noi. La socialità – o la socievolezza per dirla con le parole di uno dei padri della sociologia, Georg Simmel – ha iniziato a perdere quelle qualità di tempo e di luogo che accomunano gli individui al di là degli scopi utilitaristici che ci si è posti (lavoro o studio) e in cui l’associarsi diviene un valore ed uno scopo in sé. Perché la socialità non è solo lo “stare insieme” quanto il significato che vi attribuiamo, la coscienza del nostro stare uniti.

In questo scenario in trasformazione è fuori di dubbio che taluni abbiano saputo monetizzare il bisogno e la ricerca pressante di mantenere contatti e socialità, anche in termini di esaltazione della propria individualità. È il caso di alcune big company tecnologiche, il cui valore ha conosciuto un vero e proprio boom (le azioni della nota software house Zoom sono tra quelle con il miglior risultato del 2020, con un guadagno del 600% da inizio anno) o di molti influencer nei social media, divenuti determinanti per veicolare messaggi o per mantenere vivi alcuni settori di business.

L’estrema virtualità a cui siamo tutti ancora sottoposti è figlia, legittima, della paura ma anche di qualcos’altro. Esistono già i primi studi di psicologia sociale sugli effetti a medio e lungo termine di questa pandemia da Covid-19 e della lunga esposizione ai dispositivi digitali. Un sondaggio commissionato da Vision Direct su un campione di 2000 italiani ha evidenziato la presenza di picchi, tra gli adulti, di 17 ore consecutive di “schermo” su 24 (<http://www.cronachediscienza.it/2020/09/25/>

italiani-fino-a-5-ore-al-giorno-davanti-a-uno-schermo). Si va dal nuovo paradigma sociale del “niente sarà più come prima” al “tutto tornerà lo stesso” ma con un vantaggio acquisito in termini di digitalizzazione. Alcune indagini effettuano anche un’analisi storica e comparativa sulla base di quanto accade ai processi relazionali delle persone nei primi decenni del secolo scorso, dopo la pandemia da “spagnola”. George Bonanno, professore di psicologia clinica presso la Columbia University esegue regolarmente studi e ricerche sugli individui che si sono ripresi da un trauma o da un lutto senza presentare sintomi duraturi. A suo parere gli effetti a lungo termine della pandemia da Covid-19 saranno più difficili da prevedere, poiché essa ha rappresentato più i caratteri di uno stress cronico che non quelli di un trauma improvviso: in quest’ottica, il ricorso alla virtualità non è solo di tipo strumentale ma assume il valore di un aggiustamento psicologico da cui sarà difficile liberarsi (<https://www.tc.columbia.edu/articles/2020/december/bearing-up-but-in-danger-of-wearing-down>). Vi sono anche visioni opposte, come quella di Lisa Barrett, neuroscienziata e psicologa presso la Northeastern University di Boston, secondo la quale anche se ricorderemo nitidamente la pandemia per decenni, i timori che l’hanno accompagnata in termini di prossimità nella socialità non dureranno a lungo. Non avremmo mai pensato ad un raduno di persone come a una situazione pericolosa, eppure ora abbiamo scoperto che una folla in cui ci sono persone senza la mascherina è pericolosa. Nonostante tutto questo, secondo la Barrett, quando il virus sarà sotto controllo, il nostro cervello si ricalibrerà tornando ad una percezione “normale” dei nostri rapporti sociali.

Il dibattito è appena iniziato. Per mesi la prossimità è stata presentata come un elemento di rischio estremo, auspicando e normando la “rarefazione” dei nostri rapporti sociali. Sappiamo pure che milioni di persone sono state di fatto escluse da ogni forma di virtualità. Ne abbiamo già parlato. Gli anziani, i più poveri e marginali della nostra società. Il tema di domani (e dopodomani) sarà quello del “ricucire”, del ritessere le nostre reti ordinarie di socialità (e solidarietà). De-virtualizzare i nostri incontri. Mentre il vaccino bussa alle nostre porte e si avvicina il tempo della ripartenza, ci troveremo presto di fronte alla scelta di vedere un amico in chat, su un webinar o dal vivo. La tentazione di pensare che, tutto sommato, sia la stessa cosa si affaccerà prepotentemente nel nostro cervello. Se cedremo “la grande lezione della pandemia verrà accantonata”, come ha scritto recentemente Andrea Riccardi. Quale è la lezione da non perdere? Che siamo tutti sulla stessa barca e che questa operazione di risocializzazione dovrà necessariamente partire dagli ultimi, dagli esclusi. La recente circolare emanata dal Ministro della Salute che obbliga le strutture per anziani a permettere le visite di parenti e amici in sicurezza, va proprio in questa direzione, riconoscendo (di nuovo) il nostro bisogno fondamentale di socialità: il valore inestimabile di un abbraccio. ■

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 Uil-tucs) in tutti i fondi di assistenza sanitaria integrativa dei settori terziario, turismo e servizi: ASIM, ASTER, CADIPROF, FONDO EST, CASSA PORTIERI, CAS.SA.COLF, COOPER-SALUTE, FASIV, FAST, FONTUR, SANIMPRESA, QUAS (che contano circa 2 milioni di iscritti) è stata inserita, nei piani sanitari, una copertura per Covid-19 attiva, con scadenza prorogata al 31 dicembre 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, previa presentazione di cartella clinica, a **un'indennità di € 40,00 per ogni notte di ricovero** (€ 78 per iscritti QuAS, esclusi i primi 7 giorni) per un periodo non superiore a **50 giorni** (57 giorni per iscritti QuAS) 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 31 dicembre 2020. Nei siti dei rispettivi fondi si trovano le specifiche per scaricare la modulistica e le indicazioni per ottenere il rimborso.

QuAS rimborsa anche i tamponi e la telemedicina

La QuAS, in considerazione della crescente domanda da parte dei propri iscritti in merito al rimborso dei tamponi antigenici/molecolari e al rimborso di prestazioni erogate in modalità di Telemedicina, ha introdotto nuove misure straordinarie.

TAMPONI ANTIGENICI/MOLECOLARI

Rimborso in forma indiretta dei tamponi antigenici/molecolari, effettuati dal 01/10/2020 al 31/12/2020 esclusivamente presso strutture sanitarie (centri diagnostici/case di cura/strutture ospedaliere) con i seguenti requisiti e modalità:

- richiesta di prescrizione medica per sospetto Covid-19, connesso a sintomatologia sospetta o ad avvenuto contatto diretto con soggetto infetto;
- rimborso pari al 50% del costo, erogabile per un numero massimo di 3 tamponi (complessivamente tra antigenici e molecolari), effettuati nel periodo di riferimento, per ciascun iscritto.

TELEMEDICINA

Rimborso in forma indiretta delle seguenti prestazioni svolte in modalità di telemedicina dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, con i seguenti massimali:

- Visita medico specialistica: tariffa massima rimborsabile € 40,00
- Seduta di psicoterapia: tariffa massima rimborsabile € 20,00

Il rimborso di tali prestazioni viene previsto nei limiti numerici e di spesa stabiliti dal Nomenclatore Tariffario 2020 per le medesime prestazioni fruite nella modalità ordinaria (in presenza). —



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.