

CGIL

dicembre 2021

#MAGAZINE



# INSIEME X LA GIUSTIZIA



*Sono tante le lavoratrici e i lavoratori Filcams che hanno aderito allo sciopero indetto da Cgil e Uil per il 16 dicembre, per dire no a una manovra economica iniqua che non si prende la giusta cura delle fasce più deboli*



Ogni mese trovate una raccolta degli articoli pubblicati nella nostra nuova newsletter alla quale ci può iscrivere inquadrando il codice QR qui a fianco.





© S. CALEVO/CGIL

## Insieme per la giustizia, le voci Filcams dalla piazza

“Ho 68 anni e distribuisco i pasti. Sono un'operaia e ne sono fiera”, Cristina, delegata Filcams, corre a mettersi qualcosa di rosso addosso, prima di essere intervistata ai microfoni della Rai. “Siamo in piazza perché il mondo del lavoro è in sofferenza, le tasse non sono giuste, noi che abbiamo un lavoro povero avremo un'agevolazione di € 3.74. La legge di bilancio è inadeguata”.

“Sono qui perché non arrivo a fine mese; le spese aumentano, lo stipendio diminuisce e non abbiamo nessuna agevolazione: solo mazzate. Non se ne può più” dice Tiziana, dalla manifestazione di Cagliari.

“Lavoro nel commercio, dove ormai è diffuso il part time imposto, non volontario, e noi donne facciamo fatica economicamente: questa manovra non ha pensato a noi e alle nostre famiglie”.

Sono le tante voci delle lavoratrici e dei lavoratori della Filcams che il 16 dicembre hanno aderito allo sciopero generale proclamato dalla Cgil e dalla Uil per esprimere il proprio dissenso ad una manovra economica che non da risposte adeguate alle fasce più deboli e amplia la forbice delle iniquità.

Dopo due anni di emergenza sanitaria, di difficoltà del mondo del lavoro, tra chi è rimasto a casa e chi ha continuato a lavorare in piena pandemia con tutte le criticità, era necessario un passo in avanti da parte del Governo e delle istituzioni, soprattutto donne e i giovani ed i soggetti più fragili della società. Le lavoratrici e lavoratori del commercio, turismo e servizi, spesso caratterizzati da un lavoro povero, per cui privarsi di una giornata di lavoro ha un forte peso economico, sono stati nelle piazze e questo ha un significato ancora più importante. Le lavoratrici e i lavoratori degli appalti di servizi della sanità, invece, hanno garantito il servizio, ma, dal loro posto di lavoro, hanno sostenuto lo sciopero e inviato i loro messaggi di solidarietà. Tanti volti, voci e storie diverse. Come quella di Enrico e i

suoi giovani colleghi, che anno aderito in massa e si sono ritrovati in piazza a Milano: il contratto che hanno non gli permette di avere un futuro sereno.

“Sono in part time a 3 ore, ma non l'ho scelto. Siamo poveri oggi e saremo poveri un domani quando dovremo avere una pensione” afferma Cinzia, in piazza a Bari.

“Questa manovra non prevede vantaggi per le fasce più deboli, per le donne, i giovani e per il nostro futuro. Ci stanno togliendo quei pochi diritti che abbiamo” è il pensiero di Mario da Palermo.

Per questo continueremo la mobilitazione, uniti, insieme, perché “manifestare è speranza; speranza per un futuro diverso, per me, per i miei amici e per tutti quanti” sono le parole di Claudia, fiera di essere in piazza.

“Chi prende poco avrà ben poco. Basta vedere le buste paga dei lavoratori e verificare se il netto cala o aumenta. Se il vantaggio dell'intervento è 6-7 euro in più al mese, allora di cosa stiamo parlando? Viene dato di più ai redditi alti, questa è una grave ingiustizia” sono le parole di Maurizio Landini, segretario generale della Cgil che conclude la mattinata di mobilitazione rossa e blu: “Da questa piazza diciamo una cosa precisa: è il momento di cambiare. Serve una nuova qualità del lavoro, stabile e sicuro, un lavoro dove non si muore. Serve una nuova qualità di vita per le persone per guardare al futuro.”

E al futuro, anche dalle piazze di Roma, Milano, Bari, Palermo e Cagliari, guardano le lavoratrici e i lavoratori del commercio, del turismo e servizi per continuare a rivendicare cambiamenti e prospettive migliori: superare la precarietà e le disuguaglianze, per un lavoro stabile e di qualità, una pensione certa e dignitosa, e per la garanzia del proprio lavoro e del reddito nei settori ancora fortemente colpiti dalla pandemia, che al 31 dicembre vedono scadere gli ammortizzatori sociali “covid”.

Dall'accoglienza, alle agenzie di viaggio e tour operator alle mense aziendali, dal Primo gennaio hanno bisogno di poter contare sulla certezza di una proroga degli ammortizzatori in deroga.

### PAM PANORAMA

## La mobilitazione continua

*Indette altre otto ore di sciopero. Le federazioni inviano una richiesta di incontro urgente al Ministero dello Sviluppo Economico*

Dopo lo sciopero nazionale del 24 novembre e il pre-sidio al Ministero dello Sviluppo Economico, non si arresta la mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori Pam Panorama. Il coordinamento unitario ha infatti stabi-

lito un pacchetto di ulteriori otto ore di astensione dal lavoro, che saranno effettuate entro il 31 dicembre secondo modalità da definire a livello territoriale, e il concomitante avvio di una campagna diffusa e coordinata di assemblee rivolta ai dipendenti per condividere le ragioni della protesta.

Il 20 dicembre è stata inviata una richiesta di incontro al Mise per affrontare la vertenza in sede istituzionale.

Sono tante le problematiche ad oggi ancora irrisolte e i sindacati di categoria considerano grave la condotta dell'azienda: per Filcams, Fisascat e Uiltucs è inoltre necessario convocare con urgenza i Comitati nazionale e inter-regionali Covid per stilare una valutazione degli impatti della internalizzazione delle attività di pulizia sull'osservanza delle misure di contenimento del virus previste.

L'internalizzazione di una quota significativa delle ore dedicate alla pulizia dei punti vendita, fino ad allora affidate alle ditte di pulimento - mansione non prevista dal contratto nazionale - sta complicando ulteriormente la vita lavorativa dei dipendenti, messi già a dura prova negli anni da altri scollamenti dal contratto, nuove richieste e un progressivo impoverimento della forza lavoro.

La vertenza approvata al Mise il 24 novembre, che i sindacati hanno chiesto di riprendere il prima possibile, è soltanto la punta dell'iceberg. "È dal 2009 che abbiamo un contenzioso con questa azienda - ci ha detto Walter Bericotto, delegato romano - tutto è cominciato con la disdetta della contrattazione integrativa, alla quale hanno poi fatto seguito le procedure di licenziamento e le riorganizzazioni, gestite sempre unilateralmente da Pam Panorama: noi non siamo mai stati convocati, ma sempre lasciati fuori da tutto questo".

Anni segnati anche da "un continuo ricorso alla cassa integrazione e più recentemente da un cambio di format che ha peggiorato la situazione già gravosa della rete", aggiunge Bericotto.

La richiesta di farsi carico delle pulizie dei negozi, oltre a tradursi in esuberi per le ditte di pulimento, produce "un netto peggioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti Pam Panorama, che in un contesto di cassa integrazione con ore in meno non riescono più a rifornire regolarmente banchi e scaffali, e infine in un disservizio per la clientela".

E non dimentichiamo che tutto questo sta avvenendo mentre la pandemia, che ha visto questi lavoratori sempre in prima linea, sta tornando al livello di allarme dei periodi più bui.

"Nei primi anni è stato piacevole lavorare in questa azienda, poi c'è stata una brusca frenata - ci ha raccontato Michelina Manzan, impiegata da 20 anni nell'ipermercato di Villorba, in provincia di Treviso - prima l'interruzione dei rinnovi contrattuali, poi il lavoro domenicale che ha sconvolto la vita dei lavoratori e portato scompiglio nel loro privato".

"Una volta il fiore all'occhiello di Pam Panorama era la professionalità, il servizio al cliente - ricorda la delegata - ma oggi il cliente sembra essere quasi un intralcio, perché arriva e ci trova impegnati in una serie di mansioni che non riusciamo a svolgere. Nell'ultimo anno c'è stato un aumen-

to costante di richieste diverse e finiamo per rimanere sempre indietro, senza riuscire a offrire un servizio adeguato alla clientela. L'azienda dice che non ci ha chiesto di correre, ma è quello che siamo costretti a fare quotidianamente: quando apriamo siamo ancora lì a sconfezionare i prodotti, preparare gli affettati, allestire il banco".

Condizioni di lavoro stressanti, scarsa organizzazione: è così che i nuovi assunti non si fermano. "Degli ultimi 10 arrivati qualcuno è rimasto un'ora, qualcun altro mezza giornata - spiega Michelina - perché vengono abbandonati a loro stessi, senza una formazione adeguata, noi non abbiamo il tempo di seguirli e si trovano davanti ai clienti senza sapere bene cosa fare".

C'è stata anche una notevole diminuzione del personale negli anni. "Siamo partiti che eravamo 215 e siamo rimasti in 73, quasi tutti part-time. E ora stanno cominciando i pensionamenti. Ci mancava solo l'internalizzazione delle pulizie".

Un movimento di sottrazione che l'azienda persegue senza sosta, come dimostra la recente apertura dell'ennesima procedura di licenziamento collettivo nell'ipermercato di Firenze-Campi Bisenzio, che interessa più di un quarto dell'organico complessivo del punto vendita, confermando la direzione della politica aziendale: togliere lavoro a una quota di dipendenti e renderlo impossibile a quelli che restano.



## Turismo, a rischio mezzo milione di lavoratori

Le parti sociali del settore turismo esprimono forte preoccupazione in relazione alla scadenza delle tutele e degli ammortizzatori sociali Covid-19, fissata al 31 dicembre 2021.

I provvedimenti restrittivi allo studio per contenere la diffusione del contagio da Covid-19 hanno già fatto regi-



strare un effetto annuncio, portando alla drastica riduzione dei consumi turistici per le prossime settimane. L'impatto sui conti delle aziende, già stremati da un anno e mezzo di pandemia e di chiusure, può essere devastante e travolgere le attività ancora aperte, e con esse parte rilevante dei lavoratori diretti ed indiretti del settore del Turismo e della Ristorazione.

A pochi giorni dalla scadenza della possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali di emergenza e delle tutele volte a salvaguardare l'occupazione - fissata al 31 dicembre 2021 - ancora non si conosce se tali misure saranno prorogate e in che termini: una situazione gravissima che coinvolge le famiglie di oltre cinquecentomila lavoratori. Organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, lavoratori ed imprese chiedono a Governo e Parlamento chiarezza sui termini di ricorso all'integrazione salariale ed evidenziano la necessità di una proroga al 30 giugno 2022 delle attuali tutele e della possibilità di accesso agli ammortizzatori al fine di poter garantire la continuità occupazionale ai lavoratori impiegati.

Si tratta di preservare le professionalità del settore per consentire la ripresa delle attività in sicurezza quando la fase di picco della pandemia sarà superata.

## LA FESTA NON SI VENDE

# Speravamo tutti fosse un Natale diverso

*Sia per la pandemia che per gli acquisti*

Lo shopping frenetico anche quest'anno prende il via nonostante le mascherine, la normalità ancora non torna e le lavoratrici e i lavoratori del commercio si trovano nuovamente costretti ad affrontare l'assalto all'ultimo regalo e alle spese alimentari, con l'aggravio del riacutizzarsi dell'emergenza sanitaria.

**Le aperture straordinarie di dicembre non sono una novità**, il 24 dicembre è ormai una consuetudine giu-

stificata dall'esigenza di regali e cenoni, ma la deriva che porta tante catene del commercio ad alzare la saracinesca anche il 25 e il 26 dicembre, così come il Primo gennaio, è più difficile da comprendere. E i dipendenti del commercio, stremati dai turni dell'ultimo mese, vorrebbero davvero evitare di lavorare.

**Tante riflessioni sulla sostenibilità sociale e ambientale hanno accompagnato la discussione in questi mesi di pandemia**, ma ripartire in modo sostenibile non è la direttrice che sta seguendo il commercio: le parole d'ordine per le imprese sono ancora una volta solo consumismo e produttività.

"Ho un contratto part time di 25 ore settimanali e lavoro tutti i week end e i festivi nel turno pomeridiano fino alle 21", **Alice dipendente H&M** dopo che ha avuto una bambina ha chiesto di poter ridurre il suo orario di lavoro. L'azienda ha accettato, da a tutti questa possibilità di scelta, ma solo includendo tutti i fine settimana e i festivi. Nessuna domenica libera durante tutto l'anno, solo due giorni infrasettimanali, mentre per i festivi dipende se è necessario.

"Non si tiene neanche conto - dice Alice - dei mesi in cui le vendite scendono in modo significativo. Siamo a Pistoia, dentro un centro commerciale e nonostante durante l'estate entrino pochissimi clienti, siamo comunque aperti. Poi, magari, il giorno stesso ti mandano a casa con Rol o permessi."

Anche la domenica e i festivi, in realtà, gli acquisti non sono molti, racconta Alice, nonostante possa sembrare che c'è un maggior afflusso di clientela, in realtà ci sono prevalentemente persone che passeggiano: "gli scontrini si fanno durante la settimana."

"Sono anni che è così, questa non è una vita."

Dopo la fatica di due anni di pandemia in cui le lavoratrici e i lavoratori della grande distribuzione hanno garantito la spesa alimentare sfidando il Covid anche nelle fasi più critiche, Alice sperava di poter godere del riposo domenicale, ma così non è stato, "ma almeno che ci sia una turnazione che garantisca una parte delle domeniche libere dal lavoro a tutti." Invece le imprese sempre più inseriscono l'obbligo nei contratti individuali e si rifiutano di contrattare con le organizzazioni sindacali.

**Mediaworld a Genova**, dove lavora **Marco**, è aperto tutti l'anno compresi il 25 dicembre e Primo Maggio. Lui è un part time verticale e lavora tutti i week end oltre il lunedì e il martedì in cui spesso ci coincide anche il festivo. Dichiara di far valere la volontarietà alla prestazione nelle giornate festive: "Quando mi chiedono di venire a lavorare nei festivi fuori dai miei obblighi contrattuali mi rifiuto", infatti, numerose sentenze hanno sancito che il lavoro nelle festività nazionali non può essere obbligatorio.

"Ormai lavorare domeniche e festivi è diventata la normalità, anche se in molti la vivono male. Quando abbiamo riaperto il sabato e la domenica dopo la pandemia, è stato un dramma. Anche perché in piena emergenza sanitaria riuscire a gestire l'afflusso e il rispetto delle normative non è facile."

E se il lavoro domenicale può essere tollerato con

un'equa turnazione e una maggiorazione della retribuzione, sui festivi in molti vorrebbero stare a casa e dedicare tempo alla propria vita personale.

Conciliazione dei tempi di vita con il lavoro, diritto al riposo, rispetto del valore delle festività civili e religiose, sono le priorità per le lavoratrici ed i lavoratori del commercio, che da anni chiedono una regolamentazione delle aperture per un modello di consumo e del sistema distributivo più equilibrato.

La totale deregolamentazione che permette aperture h24 e 365 giorni l'anno introdotta dal governo Monti, su cui da subito la Filcams ha manifestato la propria contrarietà, è stata più volte al centro del dibattito parlamentare, ma la politica si è sempre rifiutata di affrontare il tema, i governi hanno sempre preferito la via liberista e i tentativi di intervenire sulla norma sono sempre stati abbandonati.



Una dovuta e diversa regolamentazione delle aperture domenicali e festive demandata alle istituzioni locali sarebbe invece necessaria. Al pari il tema resta centrale nella contrattazione con le parti datoriali del settore: è importante spingere ancora per una programmazione dei turni di lavoro che garantisca una rotazione che liberi domeniche a tutti le persone che lavorano nel commercio e una maggiorazione sulla paga oraria che indennizzi adeguatamente il disagio nel caso di prestazione. **La Filcams Cgil sta portando avanti da diversi anni questa battaglia e continuerà a farlo nonostante le tante difficoltà.**

Per Alice e Marco e per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore che continuano a rivendicare il diritto di poter godere dei giorni di riposo anche durante le domeniche e i festivi.

## AGENZIE VIAGGIO

# Agenti di viaggio e tour operator, "Siamo i nuovi invisibili"

*Gli addetti del comparto in balia dell'emergenza, degli allarmi e di norme in continuo aggiornamento, si sentono abbandonati dalle istituzioni*

**N**ella sequenza intermittente e incerta di libertà ritrovate, nuovi aumenti dei contagi e ulteriori restrizioni che costringe il mondo del turismo a un cauto equilibrio, agenzie di viaggio e tour operator occupano il segmento del settore più provato da questo logorante esercizio di resistenza.

"Il turismo è suscettibile a ogni piccola variazione – spiega Linda Bernabei, impiegata della Robintur – se cade una foglia a Tokyo il rumore arriva qui da noi e dobbiamo correre ai ripari".

Lo stormire di fronde in questi tempi è forte e incessante e spesso a portarlo è anche un allarmismo non troppo controllato. E il primo avviso che arriva è sempre quello: non muoversi, non viaggiare. "Basta un'intervista in tv e i clienti tornano da noi a disdire quello che avevano prenotato, facciamo fatica a lavorare, soprattutto perché il viaggio non è considerato un bene che aiuta le persone a rigenerarsi, ma qualcosa di superfluo. Siamo diventati dei fantasmi."

Non è nemmeno più la concorrenza del web l'ostacolo. "La gente si è spaventata della mancata assistenza, della difficoltà di ottenere un rimborso parlando solo con un computer – racconta Linda – e si sono rivolti a noi nuovi clienti, che non avevano mai utilizzato un'agenzia per viaggiare prima di allora".

"L'introduzione dei corridoi turistici, a settembre, è stata accolta favorevolmente da tutti, agenzie, tour operator e clientela – racconta Andrea Chivilò, addetto Alpitour – ma le destinazioni protette sono poche e l'obbligo di eseguire una serie di tamponi molecolari, prima durante e al termine del viaggio, rappresenta per molti una spesa onerosa. Dopo il fermento iniziale, è arrivato il rallentamento".

"I paletti che ha messo l'Italia sono giusti, ma sono tanti – aggiunge Linda – dobbiamo garantire, ovviamente, la massima sicurezza negli spostamenti, nei villaggi turistici il personale deve essere tutto vaccinato e i paesi stranieri che lavorano con noi si sono dovuti adeguare da una settimana all'altra. La cosa più triste però è che la gente si organizza da sola, perché non ci sono abbastanza controlli negli aeroporti e in tanti sono riusciti ad andare autonomamente dove noi non potevamo mandarli".

“Noi limitiamo le destinazioni, diamo delle garanzie, curiamo la sicurezza in ogni dettaglio – le fa eco Andrea – però poi ci sono dei confini dove non si controlla nemmeno il tampone, non solo la vaccinazione. Dispiace questa incongruenza, come pure l’allarmismo che la stampa diffonde sui pericoli sociali di destinazioni come New York, che non presenta poi criticità tanto diverse da Roma e Milano”.

Paletti, burocrazia in continua evoluzione. “Il sito della Farnesina non è aggiornato sempre al 100% - spiega Linda – e noi dobbiamo stare attenti a tutte le normative, ai moduli da compilare che cambiano da un giorno all’altro. Abbiamo organizzato una partenza per la Svizzera e i clienti erano già partiti quando la Svizzera ha introdotto l’obbligo di tampone molecolare eseguito 48 ore prima: abbiamo dovuto fermarli e trovare un posto dove fargli fare il tampone, altrimenti li avrebbero rimandati indietro. Noi siamo reperibili 24 ore su 24, i clienti hanno il nostro numero di cellulare, se c’è bisogno di noi ci dobbiamo essere, in qualsiasi momento”.

La stagione invernale era partita bene, racconta Linda, con prenotazioni quasi da vecchi tempi, ma l’arrivo della nuova variante e il tam tam mediatico hanno portato un’onda di disdette. Ma non sono le uniche difficoltà. “Alle Maldive, una delle poche destinazioni protette, abbiamo pochi resort turistici – spiega Andrea – e poi noi italiani, insieme agli inglesi, siamo partiti tardi, mentre tedeschi, francesi e spagnoli hanno iniziato a prenotare prima di noi, lasciando pochi posti a disposizione”.

“Ogni cosa ci colpisce e allo stesso tempo, non veniamo tutelati a sufficienza – ribadisce Linda – ci sentiamo spesso abbandonati. Quando il ministro Garavaglia parla di turismo solo degli hotel di Rimini e di Roma, ma il turismo siamo anche noi, le agenzie di viaggio e i tour operator”.

“In altri paesi i lavoratori del turismo hanno ricevuto aiuti molto forti – nota Andrea – mentre noi dopo i primi ristori non abbiamo avuto più nulla”.

Nel frattempo è sempre cassa integrazione, “una cassa integrazione furente” dice Linda, che si trova in ammortizzatore sociale al 70% e lavora la metà delle ore, ma tiene a sottolineare l’attenzione ricevuta dall’azienda, che ha sempre anticipato la cassa e in vista della riduzione

drastica degli stipendi ha anticipato anche, in accordo con il sindacato, tredicesima e quattordicesima.

“Che poi, alla fine – conclude Andrea – non vorremmo neanche i ristori, vorremmo semplicemente smettere di essere in cassa integrazione, tornare a lavorare a tempo pieno e guadagnare il nostro stipendio. È una questione di dignità per un lavoratore”.

## TURISMO

### Un'altra stagione incerta

*I dati incoraggianti dei sondaggi si stanno scontrando con l’allarme per la nuova variante e l’aumento dei contagi, soprattutto in alcune località sciistiche. Ma il settore non è fermo*

La stagione turistica invernale si stava organizzando per una buona partenza, ma con l’allarme della variante Omicron e il forte aumento dei contagi che sta colpendo in particolare proprio alcuni dei territori d’elezione della vacanza sciistica, entusiasmo e prenotazioni hanno fatto passi indietro.

Non si tratta di una regressione generalizzata, ma come sempre più spesso accade, di un movimento rapsodico, trainato dall’incertezza e dall’attesa degli eventi.

I sondaggi realizzati da Ipsos sulla popolazione italiana diffusi tra fine novembre e inizio dicembre restituiscono un quadro ancora lontano dai fasti pre Covid, ma presentano dei dati incoraggianti. “Ci dicono in sostanza che gli italiani per un 20% circa non si muovono per paura, ma che in una certa quantità si sono spostati per il ponte dell’Immacolata e che sono il 63% quelli pronti a viaggiare nel primo semestre del 2022 - spiega Stefano Landi, presidente di SL&A Turismo e Territorio – ma questo è un dato che riguarda la domanda potenziale, che cosa poi si troverà di fronte questa domanda bisogna ancora vederlo. Non ci sono certezze, come dimostra in questi giorni l’Alto Adige, fino a un mese fa tra le mete predilette e adesso una delle zone più critiche d’Italia”.

Sul fronte degli alberghi poi alle emergenze territoriali si somma, precisa Landi, la tendenza della vacanza invernale italiana ad essere ancora dominata, come accaduto per quella estiva, dall’utilizzo delle abitazioni: oscillano tra il 30 e il 40% i vacanzieri che si spostano in case di proprietà, di parenti o amici.

Ma le prospettive peggiori sono quelle che riguardano l’estero, sia in entrata sia in uscita. “I movimenti in ingresso potrebbero ancora tenere, come è accaduto in estate – nota Landi – perché l’Italia ha fama di paese sicuro, come ha confermato recentemente anche Angela Merkel, ma ad essere bloccato è il flusso opposto: agenzie e tour operator non stanno vendendo viaggi all’estero, non ce la fanno. Il sondaggio Ipsos dice che solo il 7% andrà in



agenzia a prenotare viaggi a lungo raggio o crociere. Le agenzie sono il comparto che sta soffrendo di più”.

Gli italiani ripiegano più facilmente, ancora una volta, sulle destinazioni dove si sentono più sicuri, che non comportano grossi problemi di spostamento e, come abbiamo detto, dove possono usufruire di una casa propria.

Gli spostamenti extra continentali appaiono critici anche in entrata. “Le curve di ripresa sono molto peggiori delle nostre – ricorda Landi – in Europa la media dei vaccinati a ciclo completo è intorno al 63%, in Asia è ferma al 38%. In definitiva è difficile ricavare un dato medio generale, non possiamo dire in modo netto che vada tutto male o tutto bene, ci sono elementi diversi per diverse aree del panorama turistico: certamente la media non sarà mai favorevole se comparata ad annate come il 2019, però all’interno troviamo delle differenze importanti, come è avvenuto questa estate, con le località di mare che sono andate benissimo e le città d’arte che non sono ancora riuscite a ritrovare i grandi gruppi di lungo raggio, ma flussi di turisti italiani ed europei che si sono fermati di meno e non hanno riempito gli alberghi come prima”.

Il paesaggio resta quindi frammentato e incerto anche per questa stagione, ma “se riuscissimo a mantenerla in piedi, con il rispetto delle regole – conclude Landi – avremmo una ripresa importante, perché la domanda c’è”.



Ed il tema del rispetto delle regole, complessivamente inteso, è quello su cui si sofferma Fabrizio Russo, segretario nazionale Filcams con delega al Turismo, che evidenzia come in un contesto di forte indeterminazione sia prioritario per il sindacato garantire, per i milioni di lavoratori diretti e indiretti della filiera, certezze tanto sul versante della salute e della sicurezza quanto su quello della salvaguardia occupazionale e dei diritti.

Per il segretario “gli ultimi dati relativi alla diffusione del virus, soprattutto con l’approssimarsi delle festività, non ammettono disattenzioni o sottovalutazioni di cui i lavoratori sarebbero i primi a subire le conseguenze; da questo punto di vista la vigilanza deve essere massima in una fase di inevitabile intensificazione anche delle attività turistiche”.

“Preoccupano i tempi della ripresa - continua Russo - senz’altro più dilazionati rispetto al previsto e in assenza delle stesse misure che hanno consentito, nel biennio

della pandemia, di limitare gli effetti della crisi senza precedenti che ha coinvolto Turismo e Cultura; proroga degli ammortizzatori in deroga e del blocco dei licenziamenti e riforma degli ammortizzatori continuano ad essere strumenti imprescindibili per tutelare l’occupazione e salvaguardare professionalità senza le quali la ripresa non sarebbe sostenibile”.

“E ancora - conclude il segretario - al di là dei termini di attuazione del PNRR e della necessità di avviare quanto prima un confronto con il Governo, il tratto distintivo del nuovo modello di Turismo post Covid, per quanto ci riguarda, non può che essere rappresentato dall’osservanza delle leggi e dall’applicazione di Contratti Nazionali regolari: dal rispetto delle regole, appunto”.

## VIGILANZA PRIVATA

### La trattativa prosegue

*I sindacati e le parti datoriali concordano una verifica sui contenuti del confronto e sui tempi di una possibile chiusura della trattativa per il rinnovo del Contratto, scaduto da oltre sei anni*

Nella giornata del 9 dicembre si è svolto il previsto incontro con le Associazioni datoriali della Vigilanza Privata e le Segreterie di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs. L’incontro ha affrontato lo stato della trattativa rispetto ai punti finora discussi e su cui permangono, da parte sindacale, la necessità di ulteriori approfondimenti come per il divisore del capitolo del cambio appalto e distanze importanti, in particolare, sui temi del mercato del lavoro e orario di lavoro. Soprattutto, è stata posta la necessità di affrontare i temi nodali del rinnovo che riguardano la classificazione del personale e il salario non più rinviabili. Per arrivare alla definizione del contratto i sindacati hanno evidenziato l’urgenza di affrontare tutti i temi che devono comporre il perimetro del rinnovo e dare continuità al confronto stesso, per accelerarne i tempi al fine di evitare una ulteriore e insostenibile dilatazione dopo sei anni di mancato rinnovo.

Le Associazioni datoriali, ripercorrendo le criticità e le distanze già poste nel corso degli incontri, hanno riconfermato la volontà di raggiungere un’intesa, necessaria per riaffermare la centralità del ruolo del Contratto Nazionale e per definire un unico riferimento nella filiera della sicurezza. Pur registrando ancora problemi e distanze, i rappresentanti sindacali hanno chiesto di procedere alla verifica e all’approfondimento complessivo delle tematiche normative ed economiche per comprendere se ci siano le condizioni reali per andare alla conclusione del percorso negoziale. Le parti hanno quindi già concordato, a tal fine, di programmare due giornate continuative di trattativa per il 12 e 13 gennaio 2022.



## VIOLENZA DONNE

# Non vi ama... da morire

*Le testimonianze delle lavoratrici del terziario in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne*

Tentativi di approcci sessuali non voluti, aggressioni fisiche, strattoni, capocciate, ma anche pressioni e vessazioni psicologiche. Le lavoratrici del terziario hanno raccontato le loro storie, senza timori e senza filtri, in occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Hanno superato la vergogna e i sensi di colpa, che spesso attanagliano chi subisce forme di violenza, quasi ci fosse una giustificazione ad atteggiamenti violenti o all'ira di compagni, mariti o colleghi.

"Ciao sono Monica, amica di Anna, donna vittima di femminicidio, in passato sono stata vittima di abusi fisici e psicologici, ho trovato la forza di chiedere aiuto a persone competenti." Monica, come Anna, era una lavoratrice Carrefour, e la sua esperienza e quella della sua amica, brutalmente assassinata dal marito, l'hanno portata a diventare life counselor per aiutare "le donne ad uscire da questo baratro."

"È importante che ci sia la giornata del 25 novembre, ma non basta, una donna deve essere rispettata e amata tutti i giorni" afferma Slavica arrivata in Italia 25 anni fa dalla Serbia, dove la situazione, dice, è anche peggio, perché c'è meno giustizia verso le donne.

Poi c'è Nadia, nome di fantasia per evitare ripercussioni, che preferisce non apparire in video, ma ci tiene a raccontare la sua storia. Lavora in un supermercato dove il clima di terrore era la quotidianità, la politica del terrore sembrava una strategia del punto vendita: "mobbing, minacce, in particolare verso le donne."

Negli anni passati, un collega, ora ex, "a cui forse non andavo a genio, mi ha spintonato e successivamente, mi ha dato una testata, che mi ha provocato un bel bernoccolo. Era un vicedirettore e stavamo discutendo su dove e come mettere i prodotti negli scaffali."

Nadia ha informato il direttore e si è rivolta alla Filcams Cgil che l'ha assistita nella sua battaglia, difendendola dai continui attacchi dell'azienda che le ha inviato 22 lettere di contestazione, l'ha sospesa e le ha fatto terra bruciata intorno convincendo i colleghi a non parlarle.

Ora la gestione del negozio è cambiata e la situazione è migliorata, ma Nadia è sempre pronta a difendere le colleghe quando succede qualcosa, perché la sua esperienza l'ha cambiata.

Anche Alessandra, che in passato ha reagito ad un tentativo di approccio sessuale, grazie alla sua forza e alla passione per le arti marziali, racconta con coraggio quanto le è accaduto soprattutto per mandare un messaggio: "Sono consapevole che non sempre questi episodi possono avere un risvolto positivo come è capitato a me, ma invito tutte le donne che sono vittime di violenza sui luoghi di lavoro ad avere il coraggio di denunciare queste persone perché meritano di essere perseguite e punite."

"Vi prego denunciate, gli aiuti ci sono" è l'appello finale di Monica "rivolgetevi a associazioni, psicologi, counselor, sarete aiutati in massima sicurezza. E ricordate, non vi ama, da morire."

## GDO

# Caos Carrefour

*Cessione dei punti vendita, esuberanti e terziarizzazioni preoccupano lavoratrici e lavoratori*

Se guardiamo al mondo Carrefour in Italia, osservando quanto sta accadendo nelle diverse regioni in cui l'azienda francese è presente, il quadro che ne ricaviamo è frammentato e caotico. Non si riesce a rilevare una linea di condotta uniforme, se non in una sorta di processo di decostruzione che in alcuni territori si esprime nella dichiarazione degli esuberanti, in altri nella cessione compatta della rete vendita, in altri ancora in una cessione parcelizzata dei negozi a una serie di piccoli imprenditori. Un paesaggio diseguale, attraversato da altri segnali di incertezza e di fuga, dai lauti incentivi che hanno già prodotto un piccolo esodo di lavoratori a un intreccio confuso di trasferte e trasferimenti, le prime necessarie a tappare i buchi lasciati dal personale che ha scelto lo scivolo per andarsene, i secondi mirati ad invitare altri lavoratori, così scoraggiati, a lasciare il campo.

L'incertezza in **Campania** serpeggiava da tempo, poi è arrivata la notizia: il passaggio dei 18 punti vendita diretti e del deposito di Airola al gruppo Apulia.

"C'è preoccupazione per il futuro, soprattutto per i nostri contratti - dice Paola, dallo storico mercato di Napoli 1 - si teme che nei prossimi due anni possano attuare dei cambiamenti. Ma la grande domanda che ci facciamo è come possa Carrefour parlare di politica di rilancio e allo



stesso tempo cedere la Campania. E se Carrefour non è riuscita a gestire una regione come la nostra, come potrebbe farlo un imprenditore privato?” si chiedono ancora Paola e i suoi colleghi, prestando ascolto a voci sempre più insistenti che darebbero Apulia solo come tramite di un ulteriore passaggio della rete vendita a un imprenditore locale. “Si respira un’aria pesante da quando ha cominciato a girare questa notizia. Abbiamo chiesto un monitoraggio da parte dell’azienda per i primi anni di questo passaggio, ma hanno eluso la domanda”.

In **Liguria** il programma di cessione si presenta immediatamente con un profilo privato e parcellizzato e a rilevare i punti vendita con la formula dell’affitto d’azienda e delle agevolazioni offerte sono spesso i dipendenti, un processo iniziato già da qualche anno. “Si tratta di piccole società, il punto vendita difficilmente raggiunge le 15 unità e non ci sono i numeri per avere un delegato sindacale - spiega Andrea, lavoratore di Genova - e così si va a sgretolare la tutela. Nel passaggio poi perdiamo l’integrativo e altri benefit aziendali”.

“L’altro grande problema è l’indebolimento dei punti vendita - prosegue Andrea - grazie agli incentivi offerti dall’azienda dove lavoro io, ad esempio, sono andate via tre persone e se ci mettiamo sopra i rimpiazzi per malattia, le ferie e i permessi, l’organico risulta assai ridotto. Per sopperire alle mancanze i dipendenti di altri punti vendita vengono fatti girare settimanalmente oppure vengono inseriti dei lavoratori interinali, quasi sempre a rotazione”.

A **Roma** e provincia sono stati dichiarati 83 esuberanti. “Un’iniziativa che va in aperto conflitto con la realtà che viviamo tutti i giorni nei supermercati - ci dice Fabio, lavoratore della Capitale - fatta di continui ricorsi agli straordinari, di ingresso di interinali e di una progressiva e consistente opera di terziarizzazione”.

Con gli incentivi sono andate via 40 persone, che adesso mancano. E su questo numero si apre un paradosso che stanno vivendo tutti i territori investiti dalla politica di riduzione del personale: il numero di esuberanti dichiarato viene proiettato dall’azienda in avanti e non viene minimamente scalfito dalle cospicue uscite che si stanno verificando ovunque in questo periodo.

“Ci sentiamo tutti precari, non sappiamo cosa può succedere - spiega Andrea - cooperative, esuberanti, franchising. Per quest’ultimo abbiamo chiesto un protocollo d’intesa, perché rischiamo di perdere tutto quello che abbiamo e per cui in questi anni abbiamo lottato: i contratti, gli integrativi, la possibilità di essere pagati tutti i mesi lo stesso giorno, abbiamo il timore di andare in mano a un imprenditore che non versa i contributi - perché è successo - o non versa le quote al fondo Est. Ci dicono di avere a cuore i lavoratori, però nei punti vendita non riceviamo certe parole di conforto dai direttori. Siamo dei numeri, e numeri ci sentiamo”.

Più d’uno ricorda come andavano meglio le cose quando c’era GS, quando c’era più partecipazione e i lavoratori erano coinvolti in un progetto. Una dimensione che è andata completamente perduta.

Gli esuberanti sono la nota dolente in **Piemonte**. “Su 2902 addetti nella provincia di Torino, Carrefour ha dichiarato

170 esuberanti totali - racconta Simona, impiegata nel punto vendita del centro commerciale Le Gru, a Grugliasco - nell’ipermercato dove lavoro ne hanno dichiarati 16 full time equivalent, quindi potrebbero essere il doppio, tutti concentrati al terzo e quarto livello, quindi sugli addetti vendita. Una cifra elevata per un ipermercato”.

Anche qui ci sono persone che se ne sono andate con gli incentivi prima ancora che l’azienda dichiarasse la mobilità e che non rientrano nel conteggio degli esuberanti. “Dove lavoro io dai 500 addetti che c’erano fino a 10 anni fa siamo scesi a 290. A chi rimane restano carichi di lavoro più elevati, con la prospettiva di arrivare al mancato rispetto delle turnazioni di lavoro per coprire le carenze, modificare i piani ferie al bisogno, con il rischio concreto di un utilizzo sempre più massiccio delle clausole elastiche flessibili, con cambi di orari dalla sera alla mattina, che renderebbero le condizioni di vita fuori dal lavoro sempre più difficili”.

Oltre al consueto ricorso al lavoro terziarizzato e agli interinali, Simona sottolinea “l’uso fuori luogo del contratto studenti, che dovrebbero lavorare solo nel fine settimana ma ai quali si chiede di lavorare anche negli altri giorni, e si trovano in difficoltà a dire di no. Ci sono continue richieste di straordinari domenicali e settimanali: come si fa a parlare di esuberanti quando la realtà dei fatti dice l’esatto contrario? Poi ci sono le trasferte e i trasferimenti, che peraltro in periodo di pandemia dovrebbero essere limitati. Si investe lautamente negli esodi ma non si prendono in considerazione politiche commerciali vere e proprie, come prezzi più competitivi rispetto alla concorrenza e ammodernamento dei punti vendita. Alla fine la gente va altrove, perché costa meno e ci sono meno disservizi”. Anche per Jurij, delegato del punto vendita di **Carugate**, i conti non tornano. “Dal primo settembre 11 persone sono andate via con gli incentivi all’esodo, ma il numero di esuberanti dichiarati rimane lo stesso”.

“Non c’è una politica che guardi avanti - spiega Jurij - un progetto di ristrutturazione degli ipermercati, con immissione di nuova manodopera per ricominciare a offrire un servizio, che è quello che manca. Per un servizio dignitoso nelle grandi superfici è necessario un certo numero di addetti, come è possibile tenere aperti 8000 metri quadri con 200 dipendenti, su tre turni? Andando avanti così la situazione non può certo migliorare. Io ho cominciato a lavorare qui, dove lavorava mia madre, nel 2000, e nel 2007 lei è andata in pensione. C’era un ricambio, i lavoratori con più esperienza insegnavano il lavoro ai nuovi arrivati”.

Toccando la questione del franchising Jurij mette l’accento su un punto delicato e importante, un disagio che attraversa tutte le lavoratrici e i lavoratori di fronte alla realtà, o alla prospettiva, di una cessione. “Oggi sono un dipendente Carrefour, domani mi sveglio e tra me e Carrefour c’è in mezzo un imprenditore. La prima cosa che una persona vive è l’empatia, ma così questa forza viene meno, perché non faccio più parte di un gruppo. È necessario un protocollo d’intesa, l’azienda dovrebbe garantire continuità: perché i lavoratori non vivano nel timore, ma possano continuare a lavorare serenamente”.



## Lavoro sommerso e illegale, una piaga italiana

**T**re milioni e seicentomila posizioni irregolari. Nel 2019 (ultimo dato disponibile nelle ricerche periodiche dell'Istat) il lavoro nero, illegale o sommerso pesava per circa 185 miliardi di euro, la tendenza porterebbe per quest'anno il valore delle irregolarità a circa 203 miliardi, più del 10 per cento del Pil. Risorse che sfuggono al controllo di fisco e previdenza, senza portare un solo centesimo nelle casse statali e anzi, arricchendo illecitamente chi le gestisce.

Il Rapporto sull'economia non osservata, che l'istituto nazionale di statistica redige ogni anno, fotografa un paese dove il malaffare la fa ancora da padrone, patria di "furbetti del quartierino" (per usare un eufemismo) se non di veri e propri delinquenti. Vittime dell'economia sommersa e illegale: elusione ed evasione di tasse e contributi contraddistinguono la prima; la seconda con attività fuori legge quali spaccio di droga, prostituzione, vendita di prodotti e servizi in mano alla criminalità organizzata.

A farne le spese, oltre alle casse statali, sono quei tre milioni e mezzo di lavoratrici e lavoratori costretti (quando proprio non ricattati) ad accettare impieghi sottopagati, senza contratto, privati di diritti e tutele.

Il settore dove il fenomeno si manifesta più prepotentemente è quello dei servizi alle persone (35% del valore totale), seguito da commercio, trasporti, alloggio e ristorazione (21,9%) e dalle costruzioni (20,6%). Soldi sottratti illecitamente allo Stato privando i cittadini di servizi e infrastrutture e togliendo risorse, soprattutto, a politiche attive per un lavoro "buono".

### Nel lavoro domestico le situazioni più pesanti

È il comparto del lavoro domestico quello dove le irregolarità si manifestano con numeri preoccupanti. Secondo stime Istat sarebbero almeno un milione e 200mila i lavoratori, in gran parte stranieri, irregolari in un settore che ne occupa circa 2 milioni: il 60% di tutti gli assistenti familiari sarebbe irregolare, il 40% di tutti i lavoratori irregolari in Italia. Irregolarità che si ripercuotono sulla qualità del lavoro. Senza contratto, colf e badanti prestano la loro attività senza regole, senza diritti, senza tutele.

È in questo quadro che le parti sociali del contratto nazionale del lavoro domestico hanno chiesto al Governo di intervenire, riscrivendo le regole di un settore importante per le altissime potenzialità di inclusione, di assistenza, di

cura. Richieste condivise con i sindacati anche dalle associazioni delle famiglie che qui occupano il ruolo di datori di lavoro. Contro l'illegalità gli interventi dovrebbero andare nelle due direzioni, verso le lavoratrici (quasi il 90% dell'occupazione è femminile) riconoscendo ad esempio malattia e maternità, e verso le famiglie, consentendo agevolazioni fiscali legate alla regolarizzazione dei propri assistenti.

"Senza un intervento deciso e complessivo su questi punti – spiega Emanuela Loretone, che per Filcams Cgil cura il settore – non si sostiene un pilastro portante per il welfare familiare. La domiciliarità delle cure ad anziani, a disabili, dovrà rappresentare la nuova frontiera della politica sociale, che abbia come asse portante un lavoro tutelato e di qualità"

### Turismo e ristorazione fucine di irregolarità

Non è un mistero, ed è opinione comune, che nei settori del turismo e della ristorazione si ricorre a rapporti di lavoro quantomeno "in grigio", approfittando della stagionalità per portare gli addetti ad accettare contratti part time con orari a tempo pieno. A questo proposito è di quest'estate il rapporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che fa riferimento alle ispezioni e ai controlli effettuati nelle aziende turistiche e della ristorazione. Ebbene: su circa 200 aziende controllate solo il giorno di Ferragosto su tutto il territorio nazionale, il 70% è risultato irregolare, una percentuale che non cala a fronte di oltre 10mila controlli effettuati nei mesi estivi. Sette aziende su dieci hanno visto la presenza di lavoratori in nero, con violazioni in materia di busta paga e di tracciabilità dei pagamenti con irregolarità in merito alla sicurezza del lavoro, a forme spurie di cooperative, agli orari di lavoro, all'illecita somministrazione di manodopera e ai trattamenti contrattuali applicati ai lavoratori.

"Non può evidentemente essere questo il modello di riferimento per la ripresa – dichiara Fabrizio Russo, segretario nazionale Filcams –; la ricostruzione fornita dall'INL, seppure ancora parziale, ci consegna una situazione di ulteriore degenerazione in termini di condizioni di lavoro per gli occupati del settore anche rispetto alla già difficile fase precedente all'emergenza".

"Non si esce dalla crisi violando la legge e non rispettando i Contratti Nazionali", prosegue Russo, "ed è ora che politica ed istituzioni, a partire dal Governo, facciano la loro parte rispetto ad una 'vertenza Turismo' che va affrontata definendo misure straordinarie in considerazione della portata della crisi che il settore sta ancora attraversando, partendo dall'avvio tempestivo di un confronto con le parti sociali alla luce di quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in tema di politiche attive, sostegno all'occupazione e lotta al lavoro sommerso".

A parlare chiaro sono i dati che evidenziano quanto il lavoro nel Turismo sia il più precario: il 41% dei lavoratori rispetto al 22% del totale dell'economia nazionale; così come è forte l'incidenza della stagionalità, il 14% rispetto al 2% del dato di riferimento a livello nazionale.

Precarietà e instabilità contrattuale sono le caratteristiche di un comparto nel quale più del 55% dei lavoratori a chiamata presta attività nella filiera del Turismo e della Cultura. Lo dimostrano anche i dati relativi alle assunzioni a tempo

indeterminato, nettamente inferiori nel Turismo e nella Cultura rispetto agli altri settori: il 59% a tempo indeterminato contro l'82% del totale economia. Il lavoro nel Turismo è anche "il più nero": sempre secondo i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il 46% delle violazioni totali, mentre un altro 12% riguarda l'orario di lavoro.

A tutto ciò si aggiungono le basse retribuzioni (nel Turismo e della Cultura sono pari ai 2/3 del totale economia), l'orario di lavoro ridotto (il 54% di part time contro il 29% del totale economia) e la dequalificazione professionale (82% di qualifiche "operaie" contro il 53% del totale economia). "Un nuovo modello di Turismo è possibile", conclude Russo, "inclusione, sostenibilità e legalità, nel perimetro del rispetto della legge e dei Contratti Nazionali di settore; solo così sarà possibile gestire la ripresa per un rilancio del settore".

### Salari e occupazione: Italia fanalino di coda dell'Eurozona

A completare il quadro arriva anche una recente ricerca della fondazione Di Vittorio su "Massa salariale e occupazione": i dati sono impietosi quanto prevedibili, nel raffronto tra il 2019 e il 2020, anno della pandemia, ma raggiungono vette drammatiche per il nostro Paese se raffrontate con quelli registrati nell'Eurozona.

## GDO

# La nuova geografia della grande distribuzione

*Le maggiori insegne del food disinvestono sulla gestione diretta della rete vendita e questo peggiora le condizioni di lavoro di tutto il settore*

C'è un filo rosso che collega la vertenza Carrefour a quella di Auchan, ma anche alle cessioni che hanno visto recentemente protagonista Coop nel sud del paese: i marchi della grande distribuzione cambiano pelle, si discostano dal profilo succursalista con il quale avevano gestito la loro attività, per convertirsi in grandi centrali di acquisto, sempre meno responsabili e sempre più distaccate da quanto avviene nei luoghi di lavoro.

Luca Pellegrini, presidente di TradeLab, lo spiega così. "Ci si aspettava che la grande distribuzione si concentrasse anche in Italia come è avvenuto in altri paesi, ma dietro questa apparente concentrazione troviamo imprese con un grado di indipendenza molto forte e osservando bene la gestione della rete vendita e della logistica, quella che emerge è una realtà frammentata pluri provinciale e regionale, ma non molto di più".

Esempio eloquente della frammentazione territoriale che caratterizza il settore in Italia è quello di Esselunga, la più

grande società di distribuzione nazionale, che conta due forti nuclei in Lombardia e in Toscana e presenze più marginali in Liguria, Piemonte, Veneto e Lazio, "ma che di fatto è un'impresa lombardo-toscana" puntualizza Pellegrini. L'indipendenza è la bandiera operativa di "una quarantina di gruppi che condividono una forte presa territoriale - come nel caso delle imprese legate a Selex - il loro grande punto di vantaggio, che gli ha permesso di avere la meglio su chi mirava ad assestarsi su una rete nazionale, come Auchan e Carrefour".

"Le grandi imprese succursaliste, che sono poi le insegne dei grandi ipermercati, combinano strutture imponenti e pesanti a una scarsa presa sul territorio - spiega Alessio Di Labio, segretario nazionale Filcams Cgil - dove hanno fatto enormi investimenti immobiliari su grandi superfici. Questa è la morsa nella quale sono rimaste schiacciate". La Filcams aveva puntato l'attenzione sulla crisi dei grandi ipermercati da anni ma per lungo tempo, nota Di Labio, i marchi di punta hanno continuato ad aprirne di enormi, senza ascoltare i segnali del mercato.

"I francesi, in particolare Auchan, erano convinti che il loro fosse il format vincente, il padrone del mercato, e che bastasse solo aggiustare il tiro - aggiunge il professor Pellegrini - Carrefour è stata la prima insegna ad accettare che l'ipermercato fosse ormai qualcosa di superato, almeno nei paesi più ricchi, ma Auchan ha continuato a credere a lungo di riuscire a ridefinire quella formula".

Il panorama di divisione territoriale appare ancora più netto volgendo lo sguardo a sud, dove le grandi imprese si sono progressivamente ritirate dalla gestione diretta puntando sul franchising e soprattutto sul master franchising come nel caso di Coop.

"Abbandonare il sud significa abbandonare un'idea di succursalismo nazionale nell'area dove le differenze sono più forti e radicali, prendendo atto di non riuscire a tenere insieme un sistema che abbia la dimensione dell'intero paese - spiega Pellegrini - e il master franchising permette di tagliare, velocemente, in un'unica soluzione, senza dover cercare uno ad uno i possibili franchisee, in territori dove è più difficile valutare i singoli imprenditori".

"Questo è il punto particolarmente critico del modello Conad, che nella grande distribuzione ha guadagnato la leadership del mercato, combinando i vantaggi della grande azienda succursalista e quelli della piccola imprenditoria - aggiunge Di Labio - ma che non si prende alcuna responsabilità sulle lavoratrici e i lavoratori, come ha dimostrato nella vertenza Auchan. Questo è il senso della nostra vertenza, riuscire a riportare i grandi marchi a una responsabilità sociale che possa eguagliare quella che propagandano e rivolgono al consumatore. La frammentazione del settore sta trascinando verso il basso le condizioni di lavoro, con il mancato rispetto delle relazioni sindacali e delle norme contrattuali fino all'applicazione dei contratti pirata".

"Il vantaggio di marchi come Conad è avere una flessibilità che gli permette di adattarsi a qualsiasi situazione - gli fa eco Pellegrini - mentre le grandi imprese centralizzate si scontrano con una diversificazione territoriale che si esprime anche in termini di concorrenza e di costo del lavoro".

“La priorità per noi – spiega Di Labio – è riuscire a creare una contrattazione triangolare tra organizzazioni sindacali, azienda che cede il marchio e imprenditore che gestisce la rete vendita. Dobbiamo creare dei vincoli che garantiscano il rispetto della contrattazione nazionale, delle relazioni sindacali e delle condizioni di lavoro, sia sull’organizzazione del lavoro che sulla prevenzione e sicurezza. Su questa linea la Filcams ha contrattato nella cessione della rete vendita siciliana di Coop.”

I grandi, quindi, si ritirano e il terreno si divide in zone di influenza che si spingono poco oltre le roccaforti dove le aziende si sono insediate e sono cresciute. Questo è il nuovo paesaggio che si sta delineando.

“Coop se ne va dal sud perché in quel territorio era uno straniero, al pari di Auchan e Carrefour in Italia” conclude Pellegrini. “L’idea di fondo era che proprio chi veniva da fuori, da un mondo più moderno, avrebbe conquistato i mercati un po’ più arretrati: ma non è avvenuto affatto, perché quei mercati sono rimasti fortemente connotati e chi veniva da fuori non è stato in grado di interpretarli e di aderire alla loro realtà”.

“Le grandi imprese di distribuzione si sono scomposte e riaggregate su base territoriale concentrandosi nelle aree economicamente più forti, lasciando alla loro condizione e impoverendo ulteriormente quelle più povere - spiega Maurizio Calà, Coordinatore nazionale Cgil dei settori del terziario e servizi – ovvero si sono collocate verso il nord del paese, abbandonando le aree del sud”.

“Dalla Sicilia non è andata via solo la Coop, anche Carrefour e altri grandi gruppi - aggiunge Calà - così si fa il tentativo, spesso debole, di ricomporre una presenza del terziario a livello molto locale, spesso non qualificata. E dietro questa scarsa qualificazione ci sono ovviamente evasioni, lavoro nero e grigio, elementi che si scaricano da un lato sull’utenza e dall’altro sui lavoratori.”



## Cineca, la solidarietà al centro dell’azione contrattuale

*I dipendenti dell’ente hanno rinunciato a una parte del loro premio perché potessero averlo anche i colleghi della sede di Chieti, che ne erano esclusi*

Un consorzio interuniversitario, il maggior centro di calcolo in Italia, di cui fanno parte due ministeri, una settantina di università, enti di ricerca, aziende ospedaliere e altre istituzioni pubbliche, è questo il profilo pregiato di Cineca. Eppure è stato il recente contratto integrativo siglato a ricomporre il disordine contrattuale che regnava nel grup-



po: integrativi diversi tra le diverse sedi, uno per Milano e un altro per Roma e Bologna, fasce di lavoratori che ne erano del tutto sprovvisti e poi l’anomalia di Chieti, la nuova sede, acquisita da un anno e mezzo e di recente sindacalizzazione. Lì i lavoratori erano esclusi dalla contrattazione.

“Il nostro obiettivo è stato ricomporre tutti questi pezzi – spiega Federico Antonelli, Filcams Cgil nazionale – e arrivare a un unico contratto integrativo nazionale, con un accordo specifico per Chieti, che ha intrapreso ora il suo percorso contrattuale mutuando alcune parti dell’integrativo aziendale”.

E questo è stato possibile grazie a un lavoro solidaristico che ha coinvolto tutti i dipendenti. “Per chiudere il contratto abbiamo discusso anche di una tantum – spiega Antonelli – perché c’era stato un anno di buco del premio di risultato e quando si è parlato della possibilità di incrementare l’importo la delegazione ha posto come prioritario l’obiettivo di condividere il beneficio dell’erogazione tra tutti i lavoratori, compresi i colleghi di Chieti, estendendo così l’una tantum anche a loro che ne erano potenzialmente esclusi. Questo anche a costo di ridurre leggermente anche l’importo che individualmente si sarebbe potuto ottenere”.

“I lavoratori di Chieti praticamente erano inesistenti – racconta Daniela Primiterra, segretaria della Filcams provinciale – per Cineca era un esperimento lavorare all’interno di un’università e di un ospedale piuttosto che nelle proprie sedi, come avviene nelle altre città dove sono presenti. E non sapendo come poteva andare preferivano non riconoscere niente a questi 154 lavoratori, che hanno il contratto del commercio e lavorano a fianco dei dipendenti pubblici dell’università e dell’ospedale, facendo il loro stesso lavoro: aiutano i docenti, che in parte sono anche medici della struttura ospedaliera, curano i progetti, organizzano la giornata”.

Fino al penultimo incontro sembrava che per Chieti le cose dovessero rimanere esattamente com’erano e “invece all’ultimo incontro abbiamo ottenuto un buon accordo per lo smart working, un accordo per la flessibilità in entrata e in uscita per part-time e full time per andare incontro alle esigenze delle lavoratrici – spiega Primiterra – e poi il premio aziendale, ed è stato merito dell’unione di tutti i territori, che hanno rinunciato a una parte del loro premio per farlo avere anche ai colleghi di Chieti. Hanno insistito, e Cineca ha ceduto”.



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](http://www.filcams.cgil.it - ufficiostampa@filcams.cgil.it)

Inserito a cura di Maurizio Minnucci

Grafica e impaginazione Massimiliano Acerra

**Collettiva.**