

RICCIONE, UN ESEMPIO DA NON IMITARE



di Mirco Botteghi
 SEGRETARIO FILCAMS CGIL
 RIMINI

Era il 1936 quando a Riccione venne eretta dall'industria Dalmine di Bergamo, su progetto dell'architetto Greppi (che realizzò anche il Sacrario di Redipuglia e di Montegrappa) una colonia elioteorapica marina, la "Dalmine", che con i suoi 300 posti letto distribuiti su 2.850 mq. di superficie dava alloggio estivo ai figli dei dipendenti. Una sorta di "asilo aziendale" ante litteram. La colonia dopo il fascismo venne dismessa per molti decenni passando poi, a fine anni ottanta, per la ristrutturazione ad opera dell'allora proprietaria Olga Salciccia, che la trasformò in un moderno e lussuoso 4 stelle battezzato "Hotel Le Conchiglie". All'inizio degli anni 2000 la struttura passò di proprietà alla società Conquista S.r.l. di Aldo Veleno Foschi, uno dei pionieri del turismo alberghiero riminese, che dopo alcuni anni di gestione diretta cominciò ad affittarla a vari soggetti imprenditoriali. L'inizio delle gestione non diretta da parte dell'anziano imprenditore Foschi, deceduto qualche mese fa, segnò la parabola discendente della struttura. Da aprile 2011 si erano susseguite tre gestioni aziendali, ultima delle quali - da luglio 2011 - la società Mediterranea Gestioni S.r.l. Elemento unificante di tutte le gestioni in affitto era il dilazionamento del pagamento degli arretrati dovuti alle maestranze. Oltre a ciò si sommava il mancato riconoscimento delle competenze di fine rapporto con la gestione "Conquista". A febbraio 2012 la Filcams-Cgil di Rimini denunciava inoltre che Mediterranea Gestioni S.r.l. stava procedendo a licenziare tutto il personale fisso,

che lavorava nella struttura da anni. In quella maniera venivano a determinarsi due situazioni gravi. La prima: l'azienda, che aveva solo in affitto la struttura, modificava la natura dei contratti di lavoro senza che ve ne fossero ragioni oggettive, dunque per mere ragioni speculative. La richiesta sindacale di attivare degli ammortizzatori sociali, stante la dichiarata intenzione di ristrutturare l'albergo, rimase inascoltata. La seconda situazione che si andava delineando era l'esternalizzazione totale dei servizi interni, condizione che portava la Filcams a chiedere pubblicamente in che maniera si sarebbe affrontata la stagione estiva. Il modello prospettato irrealisticamente era quello di un grande albergo, a vocazione annuale e congressuale, totalmente appaltato. I rischi allora paventati si trasformarono in realtà nei mesi estivi successivi. Le società appaltatrici, oltre a non corrispondere gli stipendi, destarono forti dubbi in relazione alla liceità dei contratti siglati con una ditta sub appaltatrice romena; contratti oggetto di nostra denuncia presso la Direzione territoriale del lavoro. Infine l'epilogo: Conquista S.r.l., proprietaria dell'hotel ed obbligata in solido per il pagamento dei tfr ai vecchi dipendenti licenziati, è fallita lo scorso dicembre 2012 facendo decadere l'affitto di azienda e decretando la chiusura della struttura.

La vicenda per la sua complessità, e la molteplicità delle criticità evidenziate, è di quelle che ha lasciato il segno. Troppo spesso l'appalto nel settore turistico avviene per intenti meramente speculativi, che possono basarsi su manodopera a costi e condizioni peggiorative di quelle previste dalla contrattazione collettiva. Il venir meno delle condizioni di qualità contrattuale del lavoro all'interno di un albergo può perciò determinare un peggioramento generale del sistema di qualità di una struttura. Questa vertenza è stata sintomatica di un problema più ampio di quello specifico; quello delle gestioni alberghiere "mordi e fuggi", senza reali investimenti; emblema di un modello turistico fallimentare che può solo danneggiare il tessuto economico di un territorio.

**INTERVISTA A
 CESARE DAMIANO,
 PRESIDENTE DELLA
 COMMISSIONE LAVORO
 DELLA CAMERA**

a pagina 8

FILOrosso



Andrea Montagni

GOVERNO LETTA: SIAMO PREVENUTI

Ammetto. Sono prevenuto nei confronti del governo Letta. Perché nella sua maggioranza c'è il partito della destra liberista, il partito di Berlusconi. Sono prevenuto perché il governo è espressione della stessa maggioranza politica che espresse il governo Monti: il governo della subaltermità alle scelte liberiste della Banca centrale e della Commissione europea, espressione della maggioranza di destra liberista che oggi esprime i governi nell'Europa unita.

I fatti, purtroppo, danno ragione ai miei pregiudizi. Il governo, di rinvio in rinvio, non affronta il nodo centrale della crisi che è quello della ripresa economica, come condizione per fermare la desertificazione industriale e produttiva, la perdita costante e continua di posti di lavoro, i tagli ai servizi e allo stato sociale, il degrado delle condizioni sociali. Su questo niente. Soltanto parole. O palliativi che forse avranno qualche effetto di breve durata.

I nuovi provvedimenti accrescono la flessibilità del lavoro senza creare occupazione: abolizione delle causali nei contratti a termine, loro reiterazione, espansione alla enne meno 1 del lavoro a chiamata. Nei nostri settori, quelli del commercio, della ristorazione, dei servizi una chiamata alle armi per un padronato miope, incapace di pensare in grande e "affamato" di lavoro povero, mal retribuito, senza tutele. In ogni tavolo contrattuale saremo chiamati a pagare un prezzo alto alle scelte del governo Letta. E questo prezzo lo pagheranno le lavoratrici e i lavoratori.

Pervicacemente chiediamo alle forze politiche di dare risposte vere: un piano straordinario del lavoro fatto di scelte, di investimenti, di nuovi posti di lavoro nei settori strategici accompagnato da una politica fiscale che faccia contribuire ai ricchi secondo il loro reddito, con la patrimoniale una lotta efficace contro l'evasione e l'elusione fiscale. Cambiare si può. Cambiate si deve.

“ECCO LE REGOLE CONTRO SFRUTTAMENTO E ZONE GRIGIE”

Lavoro domestico: intervista a Giuliana Mesina, segretaria nazionale Filcams



Gianluca Lacoppola

Il settore del lavoro domestico ha una complessità del tutto particolare. Che difficoltà si incontrano a fare contrattazione?

A nessuno sfugge la peculiarità di un settore in cui il datore di lavoro è una famiglia e il luogo di lavoro è una abitazione privata: questi due elementi, costitutivi del rapporto di lavoro, determinano una serie di condizioni che rendono impossibile affrontare la contrattazione e la rappresentanza nello stesso modo in cui le si affrontano nel resto del mondo del lavoro.

E come la Cgil è stata ai tavoli del rinnovo, anche pensando all'attendibilità delle controparti?

Le associazioni datoriali hanno sicuramente una bassa rappresentatività, anche a causa delle trasformazioni sociali degli ultimi anni, dal momento che oggi i datori di lavoro sono molto più diffusi tra la classe media e medio bassa. Il settore ha assunto una rilevanza sociale che va oltre la negoziazione del ccnl: è con un alto senso di responsabilità sociale che abbiamo cercato di affrontare il rinnovo, consapevoli di poter incidere sulla vita quotidiana di milioni di persone, tra lavoratrici e datori di lavoro.

Leggendo il testo del contratto il suo punto forte mi sembra sia la certezza che viene data per quanto riguarda le regole da applicare.

Il ccnl nella sua interezza è un potente strumento di emersione e regolarizzazione, in un settore dove più della metà dei rapporti di lavoro sono irregolari. Regole semplici e chiare servono a non creare zone grigie, che sono quelle dove più facilmente si annida lo sfruttamento.

In quest'ultimo rinnovo siamo riusciti a recepire ad esempio l'obbligo di convalida delle dimissioni

e abbiamo ribadito la necessità di prevedere una forma scritta per il licenziamento.

Abbiamo anche finalmente inserito, fra le altre cose, l'obbligo di tutelare salute e sicurezza delle lavoratrici, mutuando la formulazione dell'art.2087 del Codice Civile: in questo settore infatti non si applica il DL 81/2008, pur essendo un settore ad alta incidenza di infortuni.

Dall'altra parte non passa inosservato, anche perché è stato giustamente messo a verbale dai sindacati, la minore tutela rispetto ad altri settori della maternità, ma anche della malattia.

Il settore del lavoro domestico è espressamente escluso dal campo di applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, determinando da parte nostra una battaglia più che decennale per il riconoscimento del divieto di licenziamento per la lavoratrice madre fino all'anno di età del bambino.

La ratifica della Convenzione Ilo n.189 sul Lavoro Domestico Decente ha dato un nuovo impulso a questa rivendicazione, facendoci ottenere un primo parzialissimo risultato, dopo anni: il raddoppio dei termini di preavviso per la lavoratrice madre, se licenziata dopo il 3° mese del figlio.

Per quanto riguarda la malattia, il settore è storicamente escluso dal versamento degli oneri assistenziali, e la malattia, sebbene per periodi limitati, è comunque a carico del datore di lavoro.

Anche gli aumenti contrattuali sono decisamente bassi.

Abbiamo per fortuna salvaguardato il meccanismo di adeguamento automatico delle paghe, che annualmente consente di recuperare almeno l'80% dell'inflazione. Possiamo dire provocatoriamente che in questo settore ancora resiste l'ultima scala mobile! In ogni caso, grazie a questo meccanismo, l'erosione dei salari è più contenuta: per questo, l'aumento salariale, se rapportato ad altri settori, può sembrare basso: in verità è stato calcolato in base al recupero del costo della vita secondo Istat. Inoltre, dobbiamo sempre tener presente che il datore di lavoro è a sua volta, molto spesso, un lavoratore.



Dopo la firma sono state avviate le procedure di consultazione, come stanno andando?

La consultazione in un settore come questo può sembrare impossibile, invece sono state organizzate assemblee partecipatissime e molto vivaci durante le quali è emerso l'apprezzamento delle lavoratrici verso il lavoro fatto.

Stiamo elaborando forme nuove di coinvolgimento: l'obiettivo è rafforzare la coscienza delle lavoratrici e sostenere la loro voglia di partecipare, offrendo occasioni di coinvolgimento anche attraverso una rete di rapporti con le associazioni che nei territori intercettano molte delle nostre lavoratrici.

La sensazione è che dopo anni di aumento degli addetti, l'impovertimento della popolazione e l'aumento della disoccupazione porterà a perdere molti di posti di lavoro.

Le ricerche che anche come Filcams abbiamo realizzato ci parlano al contrario di una domanda che aumenterà nei prossimi anni, a causa dell'invecchiamento della popolazione e di un welfare sempre più affidato al libero mercato. I rischi di questa situazione, se non governata anche con il coinvolgimento delle istituzioni, sono tanti: il ccnl è uno strumento essenziale per contrastare abusi, evitare *dumping*, sconfiggere il lavoro nero, ma da solo non basta.

Il prossimo obiettivo della Filcams?

Aprire una discussione ampia, di livello confederale, con le istituzioni e gli attori sociali coinvolti, sui temi del lavoro domestico e della cura.

LAVORO DOMESTICO, FIRMATO IL NUOVO CONTRATTO

Il 1° luglio è entrato in vigore il nuovo ccnl del lavoro domestico. Il contratto si rivolge soprattutto al lavoro di colf e di cura domestica. Dato il forte rischio di irregolarità il contratto rafforza le norme scritte e precise per quanto riguarda assunzioni, licenziamenti, periodi di prova e lavoro a tempo determinato. Rimane però debole su altri versanti come la tutela della maternità e della malattia. Di seguito gli articoli a nostro giudizio più significativi:

L'assunzione, in forma scritta, deve prevedere: l'inizio del rapporto di lavoro, il livello, l'eventuale periodo di prova, l'eventuale convivenza, la residenza del lavoratore, l'orario, il luogo di lavoro ed eventuali trasferte, la retribuzione, il periodo ferie, l'indicazione dello spazio dove il lavoratore può riporre e custodire gli effetti personali (art. 6).

Il tempo determinato non può essere superiore ai 3 anni (compresa la proroga) ed è ammesso per l'esecuzione di un lavoro temporaneamente definito, per la sostituzione dei lavoratori o per l'assistenza extradomesticare a persone non autosufficienti (art. 7).

Il lavoratore a tempo pieno e indeterminato con almeno 12 mesi di anzianità ha diritto a 40 ore retribuite per frequentare **corsi di formazione** professionale (art. 9).

I livelli (art. 10) sono i seguenti:

- Livello A: collaboratori familiari generici con esperienza inferiore ai 12 mesi, addetto alle pulizie e alla lavanderia, aiuto cucina, assistente ad animali domestici, giardiniere semplice, operaio comune;
- Livello A Super: addetto alla compagnia e baby sitter;
- Livello B: collaboratore generico al normale andamento della vita familiare, custode di abitazione privata, addetto alla stileria, cameriere, giardiniere con compiti di manutenzione, operaio qualificato, autista, addetto al riassetto delle camere e alla prima colazione;

- Livello B Super: assistente a persone autosufficienti;
- Livello C: cuoco;
- Livello C Super: assistente (non formato) a persone non autosufficienti;
- Livello D: amministratore dei beni di famiglia, maggiordomo, governante, capo cuoco, capo giardiniere, istitutore;
- Livello D Super: assistente formato a persone non autosufficienti, direttore di casa.

Il periodo di prova è di 8 giorni, tranne che per i livelli D che prevedono 30 giorni di prova (art. 13).

Il riposo settimanale per i lavoratori conviventi è di 36 ore: 24 ore di domenica e 12 consecutive in altro giorno. Il riposo settimanale per i lavoratori non conviventi cade di domenica ed è irrinunciabile (art. 14).

L'orario di lavoro per i lavoratori conviventi è di 54 ore settimanali e 10 giornaliere. Per i non conviventi è di 40 ore settimanali. Al lavoratore con orario giornaliero superiore alle 6 ore spetta la fruizione del pasto (art. 15).

Per il **lavoro straordinario** (art. 16) sono previste le seguenti maggiorazioni:

➤ + 25% se prestato dalle 6.00 alle 22.00 (ma solo del 10% per le prime 4 ore in caso di lavoratori non conviventi);

➤ +50% se prestato dalle ore 22.00 alle 6.00;

➤ + 60% se prestato di domenica o nei festivi.

Ogni anno si maturano 26 giorni di **ferie**, da godersi di norma in modo continuativo. In caso di lavoratori stranieri è possibile andare in ferie ogni due anni per due mesi (art. 18). In caso di visite mediche sono previste 16 ore annue di **permessi retribuiti** per i lavoratori conviventi, 12 per gli altri (art. 20). Permessi sono previsti anche per lutto, nascita di un figlio, matrimonio. La tutela della **maternità** prevede il divieto di adibire al lavoro le donne nei 2 mesi precedenti e i 3 successivi al parto. La donna non può essere licenziata, purché la gravidanza sia iniziata nel corso di rapporto di lavoro, fino alla cessazione del congedo di maternità (art. 24).

In caso di **malattia** (art. 25), lo stesso vale per gli **infortuni** (art. 28), il diritto a conservare il posto va dai 180 giorni di calendario per i lavoratori con anzianità superiore ai 2 anni ai 10 giorni in caso di anzianità inferiore ai 6 mesi. La malattia è retribuita al 100% dal quarto giorno

(al 50% nei primi 3 giorni), mentre in caso di infortunio il datore di lavoro provvede al pagamento per intero dei primi 3 giorni.

La risoluzione del rapporto del lavoro deve avere forma scritta. Il preavviso del datore di lavoro (per il lavoratore i termini si dimezzano) varia a seconda del contratto dai 15 ai 30 giorni (art. 39).

Per i **permessi sindacali** sono previsti 6 giorni annui in caso che il lavoratore sia componente di organismi direttivi (art. 42).

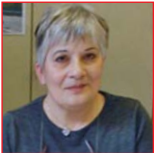
Altre norme infine regolano le prestazioni d'attesa, i trasferimenti, vitto e alloggio, il tfr, la tredicesima, il rapporto ripartito, l'Ente bilaterale.

G. Lac.



CRONACHE DAL COMMERCIO-TERZIARIO

Una piattaforma e regole di consultazione unitarie



di Maria Carla Rossi
 SEGRETARIA FILCAMS MILANO

Il 18 giugno si è tenuta la riunione degli esecutivi di Filcams, Fisascat e Uiltucs che ha varato la piattaforma per il rinnovo dei ccnl commercio-terziario e distribuzione cooperativa. Quello che ci aspetta è un percorso molto difficile, mitigato in parte dalla ritrovata unità sindacale che non deve mai farci dimenticare le donne e gli uomini (le loro aspettative e i loro bisogni) che rappresentiamo.

Prima di entrare nel merito dei contenuti della piattaforma è interessante osservare gli umori e le aspettative di chi attualmente lavora nel settore del terziario e moderna distribuzione organizzata. Infatti a questi importanti rinnovi ogni lavoratrice e lavoratore del settore arriva con percorsi diversi: c'è chi il contratto separato (mi riferisco a quello vigente del terziario) lo ha subito e chi lo ha considerato il massimo ottenibile in un contesto di crisi conclamata, tutti sicuramente avremmo voluto un contratto diverso...

Ma le nostre controparti sono ancora più confuse di noi. Il paradosso, intanto, è che noi, organizzazioni sindacali, riscopriamo il valore dell'unità sindacale; dall'altro lato del tavolo (mi riferisco a Federdistribuzione, che si è staccata da Confcommercio mantenendo però in molti territori importanti ancora cariche direttive all'interno della stessa) scoprono invece il valore della divisione datoriale.

Tutto ciò ha generato una crisi di identità che rende impraticabile o molto difficoltosa qualsiasi tipo di relazione sindacale; recentemente a Milano abbiamo fatto un incontro regionale unitario in Confcommercio con un'azienda della grande distribuzione associata anche a Federdistribuzione. Ebbene, è parsa evidente a tutti la chiusura pregiudiziale a qualsiasi confronto sindacale: è stato imbarazzante vedere il ruolo da spettatore del funzionario di Confcommercio e l'attenzione del rappresentante dell'azienda a non pronunciare mai il termine "contratto nazionale". Alle nostre richieste di discutere e regolamentare l'organizzazione del lavoro e il lavoro domenicale ci è stato replicato che non sono materie di confronto...

A questo si aggiunge una crisi dei consumi senza precedenti e tutto quello che le aziende



hanno fatto finora si è rivelato, oltre che inefficace, anche costoso economicamente. Il contratto nazionale "separato" non ha risolto il problema dell'assenteismo e la liberalizzazione degli orari non ha risolto il problema dei consumi; ciò nonostante le nostre controparti faticano ad instaurare un sistema corretto di relazioni sindacali. Infatti nell'attuale contesto distributivo troppo spesso le lavoratrici e i lavoratori (e le organizzazioni sindacali che li rappresentano) sono visti come gli avversari. In realtà le esigenze aziendali di efficienza, qualità del lavoro e del servizio non sono in contrasto con le esigenze dei lavoratori, ad esempio, sull'organizzazione degli orari di lavoro.

L'attuale contesto ci obbliga a scegliere cosa è giusto fare e non cosa ci piacerebbe fare, ma questo non può prescindere dalle condizioni di lavoro e di vita della stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori di questo settore. E' centrale la questione legata all'organizzazione del lavoro e degli orari, il resto è accademia: dobbiamo trovare il modo di essere realmente innovativi ma soprattutto di avere spazi di discussione e soluzioni reali, lì dove c'è

il problema e non altrove. Quindi la contrattazione di secondo livello è un terreno straordinario per sviluppare pratiche positive sull'organizzazione e la qualità del lavoro; pratiche che necessariamente devono coniugarsi con la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita di tutte le lavoratrici e lavoratori interessati.

Quanto sottoscritto fra le organizzazioni sindacali e Confindustria in tema di rappresentanza avrebbe una grande utilità nei nostri settori, ed è un tema che necessariamente andrà approfondito in futuro: noi abbiamo la speranza che un meccanismo simile possa essere individuato anche per il settore del commercio/terziario. Il regolamento per la consultazione della piattaforma è un piccolo passo avanti, come è positiva la richiesta in piattaforma della possibilità di indire assemblee aziendali da parte delle organizzazioni sindacali.

Aggiungo infine che è sicuramente interessante continuare questa riflessione (per ora molto superficiale) sulle pagine di *Reds*: molti sono gli aspetti non toccati e la visione è "geograficamente" di parte, mentre l'Italia è lunga...

UNICOOP FIRENZE, ELETTA LA RSU



Sandra Salvadori
RSU UNICOOP FIRENZE,
SEGRETARIA FILCAMS
PROVINCIALE

Si sono svolte recentemente le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie in Unicoop Firenze.

Il 76,91% dei lavoratori aventi diritto al voto ha partecipato alle elezioni per eleggere 187 delegati ripartiti in 108 unità produttive, ovvero grandi supermercati, minimercati, uffici, magazzini logistica presenti su sei province della Toscana. Grande risultato di affluenza al voto e tanti nuovi candidati sia tra i lavoratori con più esperienza che tra i lavoratori da poco assunti a tempo indeterminato.

La Filcams-Cgil si è riconfermata al primo posto con il 79,78% dei voti validi, seguita dalla Uiltucs-Uil, con il 9,5% dei voti, dalla Fisascat-Cisl con il 5,7% e dall'Usb con il 5,49% dei voti.

Rispetto alle precedenti elezioni, avvenute nel marzo 2007, i lavoratori aventi diritto sono aumentati di 600 unità, confermando il dato della buona occupazione, grazie anche agli accordi di secondo livello.

La lista Cgil nel 2013 è aumentata, rispetto al 2007, di 314 preferenze.

Il momento del rinnovo Rsu è elemento politico importante e fondamentale poiché coinvolge tutti i lavoratori alla scelta democratica dei loro rappresentanti.

In assenza di una legge sulla rappresentanza, aver siglato

nuovamente un accordo tra Filcams, Fisascat ed Uiltucs riveste sicuramente una buona pratica di supporto al lavoro da fare su questa materia. Inoltre, il rinnovo dei delegati è avvenuto dopo aver siglato il nuovo accordo integrativo a settembre 2012, entrato in vigore da gennaio 2013 dopo la consultazione referendaria tra i lavoratori.

Il risultato sancito dal voto dimostra che la maggioranza dei lavoratori riconferma la fiducia al lavoro svolto sia dalla Filcams-Cgil che dai delegati stessi, e che, nonostante il difficile periodo in cui versa la situazione economica del nostro Paese, dare risposta alle esigenze dei lavoratori rafforza allo stesso tempo sia le condizioni lavorative che le condizioni di sviluppo occupazionale.



UNA STORIA DA NON DIMENTICARE

“Ricordo Moranino come un combattente della rivoluzione, un giovane comandante partigiano, un uomo - anche se era appena ragazzo - di grande coraggio nella lotta resistenziale...”

(dalla prefazione di Pietro Ingrao)



MARTEDÌ 9 LUGLIO 2013
ALLE ORE 17.30

a LUCCA nei locali della libreria
“Baroni”, via San Frediano, 26

Presentazione del libro:

Francesco Moranino,
il comandante “Gemisto”
Un processo alla resistenza

L'autore **MASSIMO RECCHIONI** ed
ALESSANDRA KERSEVAN, che ne ha curato la
prefazione, ne discutono con:

GIANLUCA FULVETTI, Direttore dell'Istituto
Storico della Resistenza e dell'Età contemporanea
in provincia di Lucca

ANDREA MONTAGNI, Presidente del direttivo
nazionale FILCAMS CGIL

ORE 20 AL CIRCOLO ARCI DI SANT'ALESSIO
CENA SOCIALE

ORE 22 “CANZONI D'APRILE”
RECITAL MUSICALE
DI ALESSANDRA KERSEVAN



PARTITO DELLA RIFONDAZIONE COMUNISTA
Federazione di Lucca
Piazza San Romano, 16
www.rifondazioneLUCCA.org

Aderiscono





Lavoro a chiamata: un no di merito, non ideologico...

Il "lavoro a chiamata", ovvero il "lavoro intermittente", trova sempre maggiore applicazione nel mercato del lavoro italiano in particolar modo nei settori del turismo -pubblici esercizi e commercio. Questa tipologia di lavoro è stata introdotta dal decreto legislativo 276 del 2003, più conosciuto come "Legge Biagi" (artt.33-40), successivamente cancellato dalla Legge 247 del 2007 e nuovamente reintrodotta attraverso il comma 11 dell'art. 39 della Legge 133 del 2008.

Il "Job on call" è un contratto di lavoro subordinato con cui il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, "secondo esigenze" individuate dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il contratto a chiamata, che non può essere utilizzato dalla Pubblica Amministrazione, può essere concluso non soltanto per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo, per le quali, a causa dell'impossibilità o difficoltà di predeterminare i periodi, non sia possibile il ricorso al contratto di lavoro a tempo parziale (vedasi anche il D.M. del Ministero del Lavoro del 23.10.2004 che ha previsto, in via provvisoria, che il contratto intermittente si possa applicare alle 46 attività "discontinue" elencate nel Regio Decreto n. 2657/1923), ma anche per periodi temporalmente predeterminati (per l'esatta identificazione di tali periodi si deve far riferi-

mento alla circolare 5/2005 del Ministero del Lavoro); per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati. Così tale contratto può essere concluso. Esistono due forme di contratto a chiamata.

Il lavoro a chiamata con obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità al lavoratore (da sempre meno utilizzata dalle aziende perché onerosa) è un vero e proprio contratto a prestazioni corrispettive, col quale una parte, il lavoratore, si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro ed a garantire la sua prestazione lavorativa in caso di chiamata, mentre l'altra, il datore di lavoro, si obbliga ad assumere e dunque retribuire il dipendente, o in alternativa, a corrispondergli, per tutto il periodo di durata dell'obbligazione, una indennità mensile di disponibilità che deve risultare dal contratto individuale sottoscritto dalle parti (è conseguenza che il lavoratore, avendo assicurato la disponibilità alla chiamata, non può, senza valido motivo, rifiutare di fornire la prestazione di lavoro pena la risoluzione del contratto o, secondo alcuni contratti collettivi, l'azione disciplinare nonché la perdita dell'indennità ed il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore di lavoro);

Il lavoro a chiamata senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità quando il lavoratore non è vincolato alla chia-

mata del datore di lavoro (la mancanza di vincoli in capo al datore di lavoro è la conseguenza del fatto che anche il lavoratore, rispettivamente, non assume alcun obbligo giuridico al momento della sottoscrizione tanto che, nel caso di chiamata, quest'ultimo sarà libero di accettarla o meno senza dover dare alcuna giustificazione e senza incorrere in alcuna sanzione o risarcimento dei danni); questo tipo di contratto è una anomalia all'interno del nostro ordinamento giuridico in quanto l'assunzione degli obblighi reciproci delle parti, tipici del contratto di lavoro subordinato, risulta sottoposta ad una duplice condizione sospensiva potestativa, che fa dipendere gli effetti del contratto da una successiva ed eventuale manifestazione di volontà del datore di lavoro (se vorrò ti chiamerò...) seguita dalla (sempre eventuale) accettazione del prestatore di lavoro (se vorrò risponderò alla chiamata..).

Il contratto di lavoro intermittente senza indennità di disponibilità, così come disegnato dal legislatore, si presta a "coprire" il lavoro irregolare: benché con la sola sottoscrizione contrattuale non sorga alcun obbligo, né retributivo né contributivo, comunque il datore di lavoro dovrebbe procedere alla comunicazione preventiva dell'assunzione senza l'indicazione dei giorni in cui si effettuerà la prestazione ovvero della sua durata oraria.

Le problematiche sorgono con i datori di lavoro disonesti, i quali, una volta effettuata *una tantum* la comunicazione, possono omettere, del tutto o parzialmente, di registrare e conseguentemente denunciare all'Inps le giornate effettivamente lavorate con l'intenzione di evadere i relativi contributi.

Tale possibilità è incentivata dal fatto che, in caso di controllo da parte dell'ispettorato del lavoro: se si accertano le effettive giornate lavorate ma non è ancora scaduto il termine per la denuncia delle retribuzioni all'Inps, di fatto non ci sarà alcuna sanzione; se si accertano le giornate lavorate "in nero" per periodi per i quali sono già scaduti gli obblighi contributivi, non si potrebbe comunque applicare la sanzione contro il lavoro sommerso, la "maxisanzione" (art. 3, comma 3, D.L. 12/2002 conv. nella Legge 73/2002, come modificato dall'art. 4 della legge 183/2010) perché l'applicazione di tale sanzione presuppone necessariamente l'omissione della comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Si aggiunga che al lavoratore irregolare, il quale volesse ottenere giudizialmente il riconoscimento delle sue spettanze economiche e previdenziali relative al rapporto di lavoro intermittente, non basterebbe la prova della sussistenza del contratto di lavoro e della sua disponibilità a prestare l'attività a favore della controparte, ma dovrebbe dimostrare ogni singola prestazione "a chiamata", in quanto dalla semplice stipulazione del contratto non deriverebbe alcun diritto alla retribuzione.

6





MOVIMENTI SOTTO IL PARTENONE

Non c'era certo bisogno di un'altra dimostrazione pratica degli effetti distruttivi delle politiche europee di *austerità*. Eppure quello che è successo ad Atene nei primi giorni di giugno ha acquistato un peso, anche simbolico, di enorme rilievo. Quando i movimenti sociali europei si ritrovano sotto il Partenone per il loro Alter Summit, e subito dopo il governo greco di larghe intese ordina la chiusura della Radio televisione pubblica, il messaggio ai naviganti diventa

chiaro: oggi non ci sono spazi di mediazione fra le proposte di alternativa dei movimenti contro la crisi, e l'attuale *governance* continentale. Se la diarchia Ue-Bce impone nuove, ulteriori misure di cieco rigorismo, e l'esecutivo nazionale ellenico formato dai conservatori di Nea Dimokratia e dai socialisti (?) del Pasok traduce questa richiesta nell'oscuramento del servizio pubblico radiotelevisivo con la giustificazione che i lavoratori dell'Ert sono troppi - e infatti se

ne vuole licenziare il 30% - il segnale politico non è equivocabile.

Tra gli effetti collaterali della strategia di cieco rigore seguita dai tecnocrati di Bruxelles, uno dei più preoccupanti è stato subito segnalato dalle reti italiane (Transform! Italia, Arci, Fiom, Cobas, Sem, Altramente, Ife, Cgil e altre ancora) che hanno partecipato all'Alter Summit. "Atene ha rappresentato un ulteriore tentativo di rilancio dell'iniziativa sul terreno europeo - spiegano - che però è poco attraente per grandi strati della popolazione, che guardano ormai con disinteresse, se non con ostilità, ad ogni riferimento alla dimensione continentale".

La strada è dunque in salita. Eppure le migliaia di militanti dei movimenti sociali e dei sindacati, arrivati nella capitale greca da 22 paesi diversi, non si sono persi d'animo. Prova ne è l'approvazione del "Manifesto di Atene", preparato nei mesi precedenti dalle 189 organizzazioni che hanno aderito e partecipato dell'Alter Summit: movimenti femministi, ambientalisti, anti-globalizzazione, gruppi locali di solidarietà, lavoratori precari, *indignados&blockupy*, reti di intellettuali critici e un buon numero di sindacati. Per la prima volta, ad Atene, è stata presentata una piattaforma di lotta già limata nei particolari, con un'agile lista di richieste comuni e urgenti su cui impostare le mobilitazioni. Così nei due giorni dell'Alter Summit i lavori si sono concentrati sulla puntuale definizione delle prossime azioni di lotta. Con l'obiettivo di un cambiamento dei rapporti di forza, sulla base di un consenso comune già conseguito, per affermare l'esistenza di alternative concrete e percorribili per la ri-costruzione di un'Europa sociale, ecologica, femminista e realmente democratica. Passaggio ineludibile di questa strategia saranno le elezioni europee del maggio 2014. E non è un caso che, fra chi ha dichiarato il suo aperto sostegno all'Alter Summit, ci sia Alexis Tsipras, leader di Syriza e vicepresidente della Sinistra europea all'europarlamento di Strasburgo.



Da Atene a Roma

Sulla base del Manifesto di Atene (scaricabile dal sito www.altersummit.eu), nei giorni dell'Alter Summit i lavori dei movimenti sociali si sono concentrati sulla definizione delle azioni di lotta. Ben 14 gruppi di lavoro hanno sviluppato un programma sulla convergenza delle mobilitazioni, il rafforzamento e l'espansione della rete, e l'organizzazione di azioni congiunte. Fra le priorità condivise ci sono le iniziative contro l'austerità e il *fiscal compact*, le politiche e il mandato della Bce, la progressiva privatizzazione del servizio sanitario pubblico, la crescita delle destre neo-populiste e neo-nazifasciste.

Di ritorno dalla Grecia, le reti italiane dei movimenti sociali hanno già organizzato un incontro per il 16 luglio prossimo, aperto a tutte le realtà impegnate (in molti casi da anni) sul terreno europeo, per definire le iniziative da mettere in campo nel prossimo autunno. Con buona probabilità uno degli appuntamenti

di lotta dovrebbe essere fissato ad ottobre, in concomitanza con la discussione parlamentare della legge di stabilità (l'ex finanziaria). Un provvedimento che sarà obbligato - a causa delle decisioni prese dal governo pseudo-tecnico di Mario Monti e avallate dall'allora "strana maggioranza" Pdl-Pd-Udc - a superare anche l'esame dell'Unione europea. Con tutto quello che ne può conseguire, visto il cieco rigore monetarista che Bruxelles continua a perseguire, trovando perfino il disaccordo del Fondo monetario internazionale.

Nel contesto continentale, i movimenti italiani sono quelli più attrezzati, avendo costituito da tempo una rete attiva e sufficientemente coesa. Secondo loro il "Manifesto di Atene" può anche diventare, con piccoli adattamenti al contesto nazionale, una base per un ulteriore coinvolgimento delle tante realtà attive sul territorio. Del resto occorre agire, e farlo in fretta: "La situazione economica e l'autunno alle porte ci dettano un'agenda che dobbiamo assumere - spiegano a Liberazione.it - anche per non lasciare il campo ad altre possibili iniziative, magari di segno opposto, capaci populisticamente di riempire un vuoto di iniziativa".

“LA PRIORITÀ È IL LAVORO, NON L’IVA E L’IMU”



Frida Nacinovich

Onorevole Damiano, lei presiede la XI commissione di Montecitorio, quella che si occupa di lavoro, come essere un vigile del fuoco impegnato in Sardegna nei periodi più caldi dell’anno. Anche oggi l’Istat ha diffuso dati sconfortanti: era dal 1977 che in Italia non si registrava una percentuale così alta di disoccupati, superiore al 12%. Che fare? E soprattutto come invertire la rotta quando la maggioranza che sostiene il governo Letta è così composita (Pd, Pdl, Scelta civica)?

La crisi ha aggravato la disoccupazione e ne ha accelerato la crescita. Bisogna quindi guardare un po’ più indietro e valutare le politiche per l’occupazione. Quando ero ministro del Lavoro, il Governo Prodi ha ridotto il cuneo fiscale di 3 punti percentuali. Misure nette di incentivi all’occupazione non ne abbiamo viste altre. In un paese il cui prodotto interno lordo è cresciuto lentamente, negli ultimi dieci anni, la disoccupazione non poteva che crescere. Le misure recenti del Governo, tra le quali il decreto sugli incentivi all’occupazione in particolare per i giovani, costituiscono una prima inversione di tendenza. Serviranno nuove misure e serve continuità. La composizione attuale della maggioranza non è quella che avrei desiderato, ma è il senso di responsabilità verso il Paese e la crisi non potevano aspettare. Questo Governo ha il dovere di fare delle cose, ed è lì per rispondere ai bisogni inderogabili dei cittadini. Se poi mi si chiede se sia una priorità il blocco dell’aumento dell’Iva o la cancellazione dell’Imu, rispondo di no. Priorità sono il lavoro, le pensioni, gli investimenti nello sviluppo.

Se Atene piange, Sparta non ride. In Europa i disoccupati sono molte decine di milioni. Le politiche messe in campo da Bruxelles sono state fino ad oggi insufficienti, tanto che l’ultimo Consiglio d’Europa ha deciso di aprire i cordoni della borsa progettando un piano straordinario a sostegno dell’occupazione giovanile. Ma molti senza lavoro hanno più di trentacinque



anni. Secondo lei è stato sufficiente lo sforzo dell’Ue? Oppure ci sarebbe bisogno di misure ben più incisive?

L’estensione degli incentivi all’occupazione fino ai 35 anni di età l’ho sostenuta e continuo a sostenerla. Anche perché è una fascia d’età in cui i carichi familiari hanno il loro peso. In questo momento il governo non l’ha previsto, ma la strada da percorrere è quella dell’estensione delle misure. Nell’attuale decreto è stato anche inserito un incentivo alle assunzioni per tutti i lavoratori che usufruiscono dell’Aspi: vale a dire che se un lavoratore è assunto, il 50% dell’assegno va all’imprenditore. Un piccolo incentivo che va nella direzione giusta. Nella legge di stabilità del prossimo ottobre spero sia inserito un taglio del costo del lavoro che abbia carattere strutturale.

La Cgil ha presentato nei mesi scorsi un approfondito Piano per il lavoro, con una serie di possibili risposte all’emergenza occupazione e più in generale alla crisi del sistema produttivo italiano. Secondo lei potrebbero essere applicate le ricette del sindacato di Corso Italia?

Il Piano del lavoro elaborato dalla Cgil è molto articolato e interessante. In generale si pone l’attenzione all’investimento pubblico come sostegno all’economia e l’individuazione di due fasi di attuazione dello stesso Piano. La prima affronta le emergenze nel medio periodo, la seconda riguarda la stagione delle riforme. Ne condivido l’impostazione che guarda con consapevolezza alla dimensione delle problematiche che riguardano non solo la crisi

congiunturale, ma l’idea etica e sistemica del Paese. Rispetto ai temi correnti su cui il governo lavora per sostenere l’occupazione ritengo, come già detto, che si stia andando nella direzione giusta, anche se è necessario fare più sforzi per far sì che i beneficiari degli interventi siano la platea più vasta possibile. Un primo passo, al quale ne vanno aggiunti altri. E’ notizia di oggi che l’Italia ha ottenuto dall’Unione europea una maggiore flessibilità per poter fare investimenti produttivi e rilanciare la crescita: un segnale positivo che permetterà di aiutare lo sviluppo dell’economia.

Un’ultima domanda: la legge Fornero è stata ritoccata, ma non nel senso auspicato da molti. Anzi, il lavoro giovanile ne potrebbe uscire ancora più precarizzato. Non è un bel segnale per un governo che, si dice, potrebbe durare per l’intera legislatura.

Il decreto Giovannini crea maggiore flessibilità in entrata nel mondo del lavoro. La lunghezza della pausa tra un contratto e l’altro era stata segnalata dagli stessi lavoratori, che si trovavano a dover essere inattivi per 60-90 giorni. Una modifica fatta pensando al lavoro ed ai lavoratori. Sempre nel decreto, aver previsto la tutela del licenziamento in bianco per il lavoro a progetto, è un’estensione positiva delle tutele. Sono misure che vanno contro la precarizzazione. Altro punto importante è l’intervento previsto di riorganizzazione dei Centri per l’Impiego che è il punto focale per far incontrare domanda e offerta di lavoro.