



Trasporti. Regole Ue per bus tram e pullman ampliano diritti utenti

Da venerdì il nuovo regolamento europeo sui diritti dei passeggeri di autobus e pullman (oltre 70 milioni), garantisce maggiore protezione per chi viaggia. In Italia, secondo l'Istat, il 7,7% dei passeggeri usa bus, tram o pullman per andare al lavoro. La Commissione aveva già predisposto un applicativo per smartphone e dispositivi mobili, che i passeggeri possono consultare per conoscere i loro diritti (<http://ec.europa.eu/transport/passenger-rights/it/mobile.html>) che ora verrà aggiornato per il segmento di bus e pullman. Il regolamento stabilisce i diritti fondamentali dei viaggiatori e impone una serie di obblighi alle società di trasporto e ai gestori delle stazioni, definendone le responsabilità nei confronti dei passeggeri. Diritti analoghi a quelli di cui beneficiano i passeggeri del trasporto aereo, ferroviario e marittimo. Tra questi anche il rimborso del prezzo del biglietto o il reinstadamento in caso di overbooking, cancellazione o ritardo superiore a due ore rispetto all'ora di partenza prevista, ma solo per distanze superiori a 250 km. L'Ue prevede inoltre informazioni adeguate e accessibili per tutti i passeggeri prima e durante il viaggio, nonché informazioni sui loro diritti nelle stazioni e su internet.

Energia. Accordo A2A consumatori per evitare contratti fornitura non richiesti

Associazioni dei consumatori e A2A Energia hanno siglato un Protocollo di autoregolazione per tutelare i clienti e contrastare il fenomeno delle attivazioni di forniture non richieste. Il Protocollo prevede, tra l'altro, l'estensione dei termini per il diritto di ripensamento da parte del cliente e l'invio di una lettera di conferma dell'azienda per comunicare l'attivazione di nuovi contratti.

Riunione della Commissione Onu a New York dal 4 al 15 marzo

No alla violenza sulle donne

I sindacati internazionali si mobilitano per chiedere l'adozione di politiche specifiche



Maggiore protezione per le donne contro qualsiasi forma di violenza e in particolare sul posto di lavoro. I sindacati internazionali si mobilitano per richiedere l'adozione di politiche specifiche in vista della 57ª sessione della Commissione sulla Condizione delle Donne delle Nazioni Unite in programma a New York dal 4 al 15 marzo. Una delegazione di oltre cento sindacaliste provenienti da tutto il mondo si riunirà dunque presso il Palazzo di Vetro di Manhattan per chiedere di raggiungere un accordo in linea con la bozza presentata dalla stessa Commissione. Un accordo non scontato, come sottolinea il segretario generale della Confederazione Internazionale dei Sindacati (Cis), Sharan Burrow, considerando il numero elevato di governi che intende tagliare sui fondi a favore dei programmi di genere.

La bozza della Commissione è da considerarsi, per il momento, un buon punto di partenza per migliorare la condizione delle donne nel mondo. Ogni Stato sarà infatti chiamato a garantire un approccio "olistico" alla questione a partire dall'attivazione di sistemi di prevenzione, investigazione, protezione legale e punizione dei colpevoli di atti di violenza. Un approccio che dovrà portare a risultati

concreti e verificabili attraverso adeguati meccanismi di monitoraggio considerando che ad oggi esiste ancora un "gap fra impegni assunti e azioni". Anche gli aspetti culturali della questione di genere sono in evidenza nel documento della Commissione che invita i governi ad agire contro quelle "pratiche basate sull'idea dell'

inferiorità e della superiorità di entrambi i sessi" come le mutilazioni genitali, i matrimoni forzati, i crimini d'onore e la selezione delle nascite in base al sesso.

Proprio la questione culturale è al centro dell'attenzione dei sindacati internazionali che nel loro documento puntano il dito verso quei governi che

non prendono misure adeguate a protezione delle donne in nome della tradizione o della religione. Queste ragioni, sostiene la Cis, devono essere decisamente rigettate visto che "non esiste alcun diritto religioso o culturale di minacciare, controllare, dominare, procurar danno, torturare o uccidere una donna". L'approc-

cio culturale è dunque alla base della proposta d'azione dei sindacati anche in considerazione del fatto che la forma di violenza più diffusa è proprio quella domestica. La maggior parte delle uccisioni di donne in tutto il mondo avviene, secondo i dati delle stesse Nazioni Unite, proprio all'interno delle mura domestiche:

in America Latina e in Canada fra il 60 e il 70% di tutti gli assassinii di donne è commesso dal partner mentre in Sud Africa si calcola che una donna venga uccisa dal proprio compagno ogni sei ore. Statistiche tragiche che riguardano anche l'Unione Europea, dove 3.500 donne vengono assassinate ogni anno dal loro partner, e il nostro Paese, dove il numero di crimini domestici è in costante aumento.

I sindacati pongono infine l'accento sulle forme di violenza che avvengono sui posti di lavoro dove alcune specifiche categorie risultano particolarmente a rischio come quella delle lavoratrici domestiche. La violenza sembra particolarmente presente in quelle situazioni dove i diritti dei lavoratori sono, in genere, meno rispettati come nelle export processing zones (Epz), le "zone franche", o nelle aree con conflitti in corso. Complessivamente, sottolinea la Cis, la diffusione della precarietà lavorativa ha comportato un aumento delle violenze nei confronti delle donne. I sindacati chiedono dunque alle Nazioni Unite di promuovere l'adozione di misure specifiche ed urgenti da parte dei governi e il pieno rispetto delle risoluzioni internazionali in materia adottate dai singoli Stati.

Manlio Masucci

Circa 1.200 aziende con 80.000 addetti che producono ben 1.620 milioni di pasti annui, per un fatturato complessivo di circa 6,7 miliardi di euro. Sono questi i numeri della ristorazione collettiva, un settore a cui prestano ancora poca attenzione istituzioni e mezzi di informazione e comunicazione di massa, e che pure incide sensibilmente sulla nostra vita quotidiana, offrendo un servizio presso ospedali, case di cura, scuole, asili e mense aziendali.

Le dinamiche specifiche del comparto sono state per la prima volta analizzate lo scorso 22 febbraio in occasione del convegno organizzato da Adapt, in collaborazione con Angem (l'Associazione nazionale della ristorazione collettiva e servizi vari) e la Scuola di dottorato in Formazione della persona e Mercato del lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo. Attraverso le testimonianze dei relatori, tutti rappresentanti delle aziende del settore, sono state messe in luce le peculiarità del mercato del lavoro e le criticità di un settore purtroppo dimenticato dal legislatore, tradizionalmente orientato al manifatturiero che, troppo spesso, non tiene conto della pluralità del mondo dei servizi.

Proprio con l'intento di dare nuove prospettive al comparto, Angem, a seguito della uscita dal sistema associativo Fipe-Confcommercio, ha

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 241

Le relazioni di lavoro nella ristorazione

raccolto le istanze delle imprese associate e ha redatto "l'Agenda della Ristorazione Collettiva", un decalogo contenente le richieste degli operatori alle istituzioni per il vero rilancio del settore, come ad esempio l'intervento sulla cosiddetta spending review che prevede tagli del 10% nella sanità, o un contratto nazionale *ad hoc*. Oggi infatti le imprese denunciano una scarsa identificazione nel contratto del turismo, applicato solo in ragione della (ormai passata) adesione di Angem a Fipe. Un contratto disegnato su misura per alberghi e pubblici esercizi, che non tiene conto delle tipicità di un comparto ad alta componente sociale come quello della ristorazione collettiva. L'Associazione propone dunque un nuovo modello contrattuale, che preveda da un lato una ipotesi sperimentale di qualificazione delle imprese, basata su logiche premiali e incentivanti per un rilancio del settore, e dall'altro una revisione della disciplina sul cam-

bio di appalto in linea con il quadro economico e normativo vigente. Un particolare elemento di complicazione per la ristorazione collettiva è infatti rappresentato da una norma di matrice contrattuale sul cambio di appalto che risale ai lontani anni Settanta, ad un contesto quindi lontano da quello attuale. Secondo la disposizione, al termine dell'appalto (dopo 2 o 3 anni) l'impresa uscente è tenuta a cedere i propri dipendenti all'azienda subentrante, con facoltà di esclusione di determinate figure professionali. Tale automatismo funge da disincentivo all'investimento in formazione del personale, premiando l'impresa del "mordi e fuggi" che mal si concilia con le esigenze dei destinatari finali del servizio. Lo sviluppo del settore è poi frenato anche da una contrattazione di secondo livello di tipo provinciale, con accordi "fotocopia" e premi di risultato standardizzati. Il seminario ha rappresentato quindi l'occa-

sione per ricordare che le imprese del settore garantiscono una forte stabilità occupazionale con il ricorso a forme contrattuali di qualità. Da un'analisi effettuata su 45.784 dipendenti, infatti, è emerso che i lavoratori impiegati a tempo indeterminato raggiungono il 95,1%, contro il 4,7% a tempo determinato, e solo lo 0,2% del personale è occupato con contratti atipici, per di più riconducibili a figure professionali altamente qualificate. Prevalere l'impiego di manodopera femminile (85,9%) con contratti di lavoro part-time, grazie ad un modello di servizio che consente di conciliare la vita familiare con quella lavorativa. Per comprendere la rilevanza strategica delle relazioni di lavoro nella ristorazione collettiva, si consideri che circa il 45% del bilancio delle imprese è rappresentato dal costo del lavoro. Pertanto, di fronte ad una legislazione generalista come quella del nostro Paese, l'unica via per una radicale modernizzazione del settore appare quella delle vere e virtuose relazioni industriali.

Roberta Scolastici

Riferimenti

Per approfondimenti si rimanda al documento "Ristorazione collettiva: dieci priorità e linee di azione" pubblicato sul Bollettino Ordinario n. 7 del 25 febbraio 2013 (www.bollettinoadapt.it)