

CGIL



terziario

Rassegna RS Sindacale

TURISMO COMMERCIO SERVIZI

Grande distribuzione



E le aziende del settore puntano a tagliare i costi soprattutto quelli del lavoro

nel cuore della crisi

Roberta Manieri

Non ci sono dubbi, gli italiani, comprano meno e cercano di risparmiare scegliendo le reti di discount o i prodotti 'private label' (le marche private), ma la ripresa economica è ancora lontana. I dati sulle vendite del commercio al dettaglio pubblicati a fine aprile dall'Istat hanno evidenziato a febbraio 2013, un calo del -4,8% rispetto a febbraio 2012: l'alimentare segna un -4,0% e il non alimentare -5,3%. Dall'inizio dell'anno le vendite sono calate del -3,8%, con l'alimentare a -2,9% e il non alimentare al -4,2%. A soffrire sono tutte le formule distributive, compresi i discount, che subiscono una lieve battuta d'arresto. Anche l'indicatore dei consumi Confcommercio (Icc) registra a marzo 2013 una diminuzione del 3,4% in termini tendenziali e una riduzione dello 0,1% rispetto a

febbraio che, pur segnalando un'attenuazione della caduta della spesa reale, riporta i consumi ai livelli del 2000. La Filcams Cgil guarda la situazione anche da un altro punto di vista: la crisi del commercio si riversa sulle imprese del settore e, quindi, di conseguenza sulle lavoratrici e i lavoratori. Ormai quasi tutte le aziende della Grande distribuzione organizzata (Gdo) sono colpite dalla crisi. "Fatto salvo alcune eccezioni come Esselunga o il sistema Conad -, le situazioni di difficoltà rispetto al calo dei consumi è sentita da tutti i gruppi della Gdo - afferma Maria Grazia Gabrielli, segretaria nazionale della Filcams Cgil e responsabile del settore -: in alcuni casi l'attuale stato di difficoltà si aggiunge a problemi del passato". È il caso di Carrefour, già in affanno dal 2008, quando ha iniziato ad abbandonare il Sud

Italia attraverso cessioni e chiusure dei propri Ipermercati. Ma anche Sma, Auchan, e nell'ultimo periodo, anche Ikea e Coin. La crisi economica in alcuni casi acuisce criticità organizzative o gestionali preesistenti: "Qualcuno è in difficoltà da anni, anche per scelte strategiche sbagliate o per assenza di politiche di sviluppo; altri invece avevano provato in qualche modo a tenersi in equilibrio - prosegue la segretaria - in tanti, però, hanno iniziato ad avere maggior difficoltà nell'essere competitivi." Le risposte delle aziende alla crisi avvengono su due fronti: il tentativo di mantenere o ritagliarsi una fetta di mercato e la continua ricerca di razionalizzare i costi. Tra i gruppi c'è grande competitività per cercare di non perdere fette di mercato e di clienti; si moltiplicano le campagne promozionali di ogni genere, legate ai prodotti, ai giorni della settimana, ●●● SEGUE A PAGINA 18

●●● alle fidelity card, o, come nell'ultimo periodo all'età o altri fantasiosi e abbindolanti premi. "La concorrenza è altissima, ed in questo modo si stanno anche abbassando i margini di ricavo aziendali" spiega Gabrielli. Per quanto riguarda i costi, invece, "c'è una grande attenzione a tutti i costi aziendali e gestionali sia nel settore alimentare che non", alcuni difficilmente ricontrattabili, come l'aumento del costo dei trasporti, dell'energia; altri, come il costo del lavoro, con il quale le aziende hanno un approccio differente. "Da un lato - prosegue la segretaria - le difficoltà derivanti da questo stato di crisi sono affrontate con il ricorso alla cassa integrazione o al contratto di solidarietà portando alla riduzione delle ore lavorate e cercando di salvaguardare l'occupazione; o anche attraverso l'avvio di forti processi di riorganizzazione, con la richiesta di agire sugli strumenti di flessibilità - clausole flessibili ed elastiche dell'orario, banca ore, modifica dei turni. Dall'altro le aziende portano avanti una posizione di riduzione dei costi limando la contrattazione integrativa, non rinnovandola o attaccando voci importanti a partire dai premi fissi aziendali". La scelta della disdetta dei contratti integrativi declina questa linea aziendale con un ricorso che nelle relazioni sindacali del settore non trova precedenti. Non si possono tralasciare, poi, gli effetti delle liberalizzazioni degli orari e

delle aperture commerciali che hanno prodotto degli alti e inutili costi sociali. Se può emergere, soprattutto nel contesto di crisi, che una parte di lavoratori sia più disponibile a lavorare nei giorni festivi, anche in virtù dell'integrazione economica, è, allo stesso tempo, indispensabile sottolineare la differenza tra i dipendenti delle grandi catene, dove la contrattazione è presente, agendo sia sul fronte della programmazione/regolamentazione del lavoro festivo che sulle maggiorazioni economiche, e i piccoli e medi negozi di centri commerciali o storici, all'interno dei quali i lavoratori spesso rischiano di non ricevere nessuna indennità e vedere imposta la prestazione festiva. "Bisogna trovare un equilibrio tra il soddisfare le nuove esigenze spinte anche dai consumatori e spesso indotte dal mercato, senza peggiorare la vita di chi lavora nei punti vendita". Questa posizione deve ribaltare l'attuale sistema originato dalle liberalizzazioni dove non sono riscontrabili effetti positivi sull'occupazione, sui conti economici delle aziende ma è evidente che il 'sempre aperto' per essere sostenuto sta invece producendo una forte discussione di come contenere il riconoscimento economico della prestazione. Ripartire dalla contrattazione, è questo l'obiettivo della Filcams Cgil e, vista la scadenza del contratto nazionale del commercio e l'ormai prossimo avvio della trattativa, è previsto un attivo dei delegati e delle delegate

che si terrà il 20 maggio a Milano. "Vorremmo avere un momento di riflessione e confronto con le strutture e i delegati per un'analisi del contesto: quali sono stati gli effetti della crisi, cosa è successo in questi due anni di contratto separato - spiega Mariagrazia Gabrielli -. Ci sono stati cambiamenti negativi molto più veloci che in passato e vorremmo discuterne con chi vive attivamente il settore, prima di aprire il cantiere che ci porterà a costruire la piattaforma delle richieste". Tra le altre novità, l'uscita di Federdistribuzione da Confcommercio, un episodio importante che avrà forti ripercussioni anche sui tavoli contrattuali. Leggere quindi il contesto in cui si avvia il rinnovo del contratto nazionale, tenendo conto della novità che si stanno aprendo in merito alla discussione sulla rappresentanza e sul diritto al voto, ma anche dei nuovi scenari politici e degli impegni che il governo si assumerà. "Sono tanti i cambiamenti sul fronte politico e le incertezze per il futuro - conclude la segretaria - ma se non si riparte dal lavoro e dalle scelte per far crescere il paese è impossibile pensare a una ripresa dei consumi, e i lavoratori del nostro settore soffriranno ancor di più". Proprio per questo la Filcams Cgil, insieme alle lavoratrici e i lavoratori vuole affrontare attivamente e in maniera propositiva questa nuova fase di contrattazione, per ridare speranza e futuro al settore e a chi ci lavora.

IL CONTRATTO | L'INTEGRATIVO DEL GRUPPO COIN

Dai lavoratori un sì all'87 per cento

www.ecostampa.it

Il 30 aprile scorso a Bologna è stato sottoscritto il contratto integrativo del Gruppo Coin, dopo gli esiti positivi della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Circa l'87% dei partecipanti si è espresso favorevolmente, contrario il 7% e il 6% si è astenuto. Una consultazione non facile da gestire, con un dato di partecipazione sotto le potenzialità, vista la rete di vendita fatta prevalentemente di negozi medio-piccoli. Coin, azienda che opera nel settore dell'abbigliamento, ha all'attivo circa 9mila

lavoratori dopo l'acquisizione, avvenuta nel 2010, dei circa 2mila dipendenti Upim e quelle di diverse altre catene, tra cui la più recente, nel 2012, quella dei negozi a marchio Bernardi. Un processo di acquisizione che ha dato origine a una riorganizzazione delle insegne dei negozi e che rende l'azienda articolata su più format distributivi; processo che ha poi visto a gennaio 2013 la fusione per incorporazione di tutte le varie società (Upim, Coin, Ovs, Isna, Bernardo, Blu Kid's ecc) in Gruppo Coin, pur mantenendo tutti i brand. Un contesto di certo non

facile, quello in cui è stata affrontata la contrattazione: dai risultati non positivi registrati dall'azienda alla ferma volontà sindacale di non arrivare a una disdetta della contrattazione integrativa che vedeva la presenza di due Contratti integrativi aziendali (Upim e Coin), ma anche condizioni evolute nel tempo e differenziate tra lavoratori. Salario fisso e trattamento del lavoro domenicale sono gli elementi fondamentali di tutta la vertenza. Il nodo del salario fisso rappresenta la maggiore

criticità per l'irrevocabilità della soluzione indicata, cioè il superamento, per il futuro di tale istituto economico, mentre per il lavoro domenicale, l'organizzazione e il trattamento economico individuato consentono, pur nel ridimensionamento previsto per una platea di lavoratori, di considerare il concetto di disagio del lavoro domenicale per tutti, giovani e meno giovani, lavoratori obbligati e non alla prestazione lavorativa, in un'ottica intergenerazionale, e soprattutto parlando indistintamente ai vari format aziendali.

... SEGUE A PAGINA 19



R.M.

DALLA PRIMA

Gruppo Coin . sì all'integrativo dall'87 per cento

... Ad essi si aggiungono altri elementi importanti, tra cui l'aspetto più sensibile e più controverso nei rapporti sindacali con questa azienda, e cioè l'organizzazione del lavoro, costruendo per la prima volta una sperimentazione sui modelli organizzativi stessi. E inoltre: la commissione per il salario variabile finalizzata all'estensione del premio a tutta la rete di vendita, la salvaguardia degli accordi territoriali vigenti, l'integrazione al 100 per cento della malattia dal 4 giorno di assenza, la conferma e il potenziamento del sistema di relazioni e confronto sindacale, sia a livello nazionale che di punto vendita, e la condivisione della formazione. Un contratto integrativo equilibrato, secondo la Filcams Cgil, ma certamente non privo di criticità, dove il mantenimento di un impianto contrattuale completo ed esteso a tutta la platea aziendale, che contenesse

anche elementi fondamentali per le lavoratrici e i lavoratori come la condizione di regolamentare il lavoro domenicale e l'organizzazione del lavoro, vede mediazioni sicuramente difficili anche sui trattamenti economici. Elementi di criticità discussi nella consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori, e che sono stati ulteriormente sottoposti all'azienda durante l'ultimo incontro. È stata, infatti, chiarita la modalità e il trattamento economico per il lavoro festivo seguendo la scaletta e le percentuali già previste per il lavoro domenicale e definito il trattamento economico nel caso di inventario svolto durante la domenica - prevista la maggiorazione del 40% a partire dal 1° giugno 2015. Inoltre, al fine di evitare problemi per l'utilizzo nella vendita dei lavoratori con mansione di magazziniere o d'ufficio, per completare il proprio orario full time, il titolo è stato riformulato e

l'azienda, al verificarsi della situazione, dovrà dare preventiva informativa ai delegati sindacali al fine di gestire le soluzioni conseguenti. Inoltre, anche in Coin, azienda associata a Federdistribuzione, in un contesto complesso come quello in cui è maturata la trattativa, si è registrata l'impossibilità di discutere degli elementi sensibili per la Filcams legati al contratto nazionale separato. Il contratto integrativo aziendale per i dipendenti Coin, è entrato in vigore il 1° maggio scorso, ad eccezione dei capitoli relativi al lavoro domenicale e festivi che saranno operativi dal 1° giugno 2013. Ora è necessario dare immediato avvio alla sua gestione per rendere operative le condizioni previste, a partire dal confronto in tutti i punti vendita e territori durante il mese di maggio, per la programmazione del lavoro domenicale.



© F. MAZZARELLA/SINTESS

La contrattazione: un percorso che unisce

L' 8 maggio scorso, presso la Camera del Lavoro di Torino, si è tenuta un'interessante iniziativa organizzata dalla Filcams Cgil Piemonte, alla presenza del segretario generale Franco Martini.

“La contrattazione: ieri, oggi e domani”, questo il titolo del confronto, introdotto da Stefano Isgrò, il delegato Filcams che ha curato con la segretaria generale del Piemonte, Marinella Migliorini, l'analisi dei dati in tema di contrattazione.

“In questa fase di crisi la contrattazione avviata è stata al 98% di tipo difensivo, circa 8mila lavoratori, di cui il 40% nella sola provincia di Torino – ha affermato la segretaria – oltre 13,3 milioni di euro, il mancato salario nel 2012, nel Piemonte, dei lavoratori dipendenti del perimetro Filcams, considerando delle medie per difetto, e oltre 30 milioni di euro di salario mancato su tutta la platea dei lavoratori; poco meno di 8,2 milioni le ore di Cassa integrazione in deroga autorizzate.”

La disoccupazione giovanile, tra l'altro, è un triste primato della Regione e quella che sconta le peggiori condizioni di lavoro.

“L'entità delle persone coinvolte deve farci già ora pensare a come difendere il lavoro nei prossimi mesi” ha

affermato Migliorini, ribadendo il fermo impegno della Filcams a difendere tutti i lavoratori della categoria, indipendentemente dal fatto che essi lavorino nei grandi gruppi multinazionali o nelle piccolissime imprese commerciali, rilanciando inoltre l'impegno nelle politiche europee e internazionali a tutela e sostegno del lavoro e dei lavoratori.

“Bisogna tenere conto di tutti coloro che sono entrati nel mondo del lavoro senza mai aver visto né conosciuto un contratto nazionale, siamo ormai a due generazioni di giovani che non sanno come sia fatta una busta paga e se ricevono una giusta retribuzione per il lavoro che svolgono, non sanno cosa sia il diritto di ammalarsi o di fare figli, e sono purtroppo l'ultimo anello della catena dove si scaricano le disfunzioni, i rischi e la mancanza di investimenti, portando verso il basso i diritti di tutti.”

“C'è un clima di grande preoccupazione dovuto alla straordinarietà della fase storica che stiamo vivendo ogni giorno; negli ultimi tre anni è cambiato il mondo e di conseguenza anche quello del lavoro” ha affermato Franco Martini segretario generale della Filcams Cgil che ha concluso l'iniziativa. Le incertezze legate ai tavoli contrattuali, la disgregazione della controparte datoriale, che comporta un problema di rappresentanza e un

peggioramento delle condizioni per contrattare, secondo il segretario, faranno sì che “la stagione contrattuale si concluderà con dei risultati che non potranno fare riferimento a una vita di ordinaria amministrazione.”

Priorità quindi all'occupazione: obiettivo, il mantenimento dei posti di lavoro. “Dobbiamo fare degli sforzi di innovazione contrattuale – afferma Martini – e le regole condivise a livello confederale sulla rappresentanza sono certamente un'arma in più”. La Filcams Cgil vuole affrontare tutto ciò con determinazione recuperando forza e potere contrattuale assumendo come impegno strategico l'estensione della contrattazione all'intera platea di lavoratori e lavoratrici, rimuovendo gli abusi e riconoscendo, nel contempo, forme e tipologie diverse di prestazioni.

La Filcams Cgil vuole impegnarsi in questo grande progetto della contrattazione inclusiva, attuando politiche di reinsediamento e consentendo la partecipazione di tutti i soggetti con forme e modalità anche diverse da quelle che fin qui abbiamo conosciuto. “È importante investire sulla crescita della categoria “ ha concluso Martini; evitare la disgregazione e restare uniti per avere più forza e maggiore incisività, quindi “la Filcams e la contrattazione, per unire.”

Massimo Mensi



Il vero nodo è la distribuzione

Daria Banchieri

Qualche settimana fa la Filcams Cgil nazionale è stata contattata dal referente del sito www.tropicodelibro.it per un'

intervista sugli ultimi avvenimenti inerenti l'accesso agli ammortizzatori sociali da parte delle librerie Feltrinelli.

La chiacchierata fatta con Sergio Calderale, da cui è nato l'articolo per il sito, è stata molto interessante e ha dato modo alla Filcams di considerare il settore libri sotto diversi aspetti in aggiunta a quello dell'occupazione, per ovvi motivi prioritario.

È stato quindi spontaneo chiedere a nostra volta a Sergio di poterlo intervistare per approfondire il suo punto di vista. Gli abbiamo chiesto innanzi tutto cosa si può trovare nel sito web e quale sia il suo ruolo.

Tropico del Libro è un sito web che offre articoli di approfondimento su quanto avviene nel panorama editoriale, italiano in particolare, e un costante lavoro di mappatura critica di quel che esiste nel settore: case editrici, agenzie letterarie, librerie, biblioteche, riviste letterarie, fiere del libro, promozione della lettura, formazione. Un'attenzione particolare è data al lavoro: cerchiamo e rilanciamo offerte lavorative in campo editoriale che si configurino come "etiche" proponendo adeguata remunerazione e condizioni contrattuali trasparenti.

Quanto a me, il mio ruolo in Tropico del Libro è sia progettuale (contenuti e campi di azione per il Tropico) sia operativo (scrivo articoli di approfondimento e con Francesca Santarelli - fondatrice e caporedattrice - monitoro a 360° quanto accade nel panorama editoriale per individuare quei temi che ci sembra interessante approfondire attraverso studio, riflessioni, interviste).

Una volta inquadrati i contenuti del sito, caratterizzato da una grafica accattivante e da uno stile molto

diretto, nonostante i temi spesso per addetti ai lavori, abbiamo spinto Sergio a fare un'analisi del mercato, viste le sue ampie conoscenze di tutto il comparto, dalla produzione alla distribuzione del libro:

A guardare il mercato del libro, oggi appaiono tutti scontenti. Le parti della filiera più in vista, editori e librai, cercano correttivi urgenti a situazioni compromesse da anni. Grandi gruppi editoriali e piccoli editori lamentano, con significative eccezioni, un calo del fatturato.

Sarà il segnale di un mercato sovraffollato, e certo difficile, che premia solo chi lavora bene dimostrandosi anche in grado di innovarsi e di usare bene gli strumenti di comunicazione?

A sentire tante lamentele, e guardando alle strategie editoriali messe in campo, si ha la sensazione che alcuni dovrebbero recitare il mea culpa prima di tutto. La "trippla per gatti" è sempre meno, visto che i lettori non aumentano per cause strutturali: scuola e istituzioni latitano; mentre le biblioteche sono lontanissime dalle nostre abitudini (in Italia le frequenta un miserrimo 12% della popolazione). In tutto questo, forse si continua a parlare poco della distribuzione, ovvero l'ingranaggio cardine che incarna ormai il Babau della filiera editoriale italiana. Il presidente dell'Agenzia Librai, evidenziando l'anomalia legislativa - che fa sì che in Italia gli editori possano essere anche promotori, distributori e venditori finali dei propri prodotti - ha sottolineato come la conseguenza sia che "gli elementi basilari del libero mercato sono disattesi".

Non per niente alcuni editori stanno tentando di escogitare metodi alternativi che funzionino e che siano sostenibili. Oltre 80 editori si sono uniti sotto la sigla Odei (Osservatorio degli editori indipendenti) e nel loro

"Manifesto" (http://odei.altervista.org/wp/wp-content/uploads/2012/12/ODEI_manifesto_interno.pdf) lamentano come nessuna legge regoli le percentuali di sconto che la distribuzione e la promozione trattengono. La conseguenza che individuano è un'asimmetria delle relazioni contrattuali con gli editori indipendenti contrapposti alle catene di librerie in grado di dettare le condizioni di accesso al mercato arrivando quasi a un monopolio di fatto. Nel frattempo, denuncia ancora l'Odei, il distributore guadagna anche dai libri che l'editore non vende in virtù di penali applicate quando le rese superano una certa soglia. Insomma, un mercato prepotente rende la vita difficile alle librerie indipendenti, curandosi ancor meno dei diritti dei lettori, salvo poi accorgersi che senza di loro non si può fare. In tutto questo non abbiamo nominato il libro elettronico, e forse è normale che sia così. Nelle librerie, infatti, è ancora assente: tutte, appartenenti a gruppi editoriali o a distributori, o indipendenti che siano, in materia sembrano brancolare nel buio. Al Salone del Libro di Torino l'Alì il 18 maggio prossimo proporrà un seminario dal titolo "Libreria ed ebook: la strana coppia" per spiegare ai librai come si può fare: speriamo che sia la volta buona.

In questo mercato fortemente in crisi e dalle prospettive incerte che ruolo hanno i consumatori/lettori? I "consumatori" dei libri dalle nostre parti rischiano di diventare rari come i

panda. Oltre alla necessità di formarli, c'è poi la necessità di tenerli informati. Chi i lettori li fa "nascere", cioè le scuole, momento cardine, sono un tema dolentissimo, lo dimostra il fatto che della promozione della lettura al suo interno sta provando a farsi carico l'associazionismo privato.

La famiglia è il più potente veicolo di propagazione della passione per il libro, naturalmente, ma anche lei va aiutata. Il "Rapporto sulla promozione della lettura in Italia", appena sfornato dall'associazione Forum del libro è molto chiaro nel descrivere una situazione di gravi inadempienze, e le istituzioni devono subito mettersi all'opera per rimediare. Anche il "Rapporto sulle biblioteche scolastiche in Italia 2013" pubblicato dall'Associazione italiana editori è scoraggiante: il libro nelle scuole è un oggetto raro, vetusto o inaccessibile; se non assente. In questo paese mancano insomma le basi, e perché si possa rimediare occorre che la si smetta di pensare che gli investimenti nella cultura sono un'elemosina concessa a un capriccio, a un bene superfluo. Primo perché la cultura misura il grado di civiltà di un popolo, e ha ripercussioni positive su tutto il vivere civile, e poi perché è dimostrato che gli investimenti in cultura sono remunerativi e possono rilanciare un intero territorio se ben indirizzati. Speriamo che il messaggio alle Istituzioni arrivi forte e chiaro. Ne va della sopravvivenza della cultura in Italia nonché del mantenimento dell'occupazione nel settore.



Un grande progetto per includere tutti i lavoratori e le lavoratrici



Una nuova offerta formativa

a cura di Federica D'Anna, responsabile Formazione Fondoprofessionisti

... "Fondoprofessionisti è un Fondo birichino".

Questo è stato l'appellativo che hanno dato al Fondo, all'indomani dalla presentazione dell'Avviso sociale. Tale affermazione non ci ha mai né preoccupato né infastidito, anzi. In un momento in cui i fondi proliferano (oggi sono 21), sentiamo che questa affermazione rispecchia le nostre caratteristiche e ci appartiene; se infatti per "birichino" si intende qualcuno dal profilo dinamico, imprevedibile e che esce fuori dagli schemi ... beh, allora, mai nomignolo fu più azzeccato! Ma nel vasto panorama degli strumenti che finanziano la formazione continua, Fondoprofessionisti - Fondo nazionale che finanzia la formazione delle lavoratrici e lavoratori degli studi professionali - ha la *mission* di porsi, nel comparto degli studi professionali, come lo strumento per eccellenza per finanziare una formazione che sia efficace e aderente ai fabbisogni dei propri iscritti, sia per rispondere a un contesto in continua evoluzione, sia per dotare il comparto di profili professionali sempre più aggiornati e competenti, sia per far emergere un settore polverizzato e complesso come quello delle attività professionali. Nasce quindi la necessità di individuare una nuova strategia progettuale tanto più in un contesto di crisi. A tal proposito Fondoprofessionisti si è interrogato su come sviluppare e promuovere modalità innovative per l'accesso alla formazione, arrivando così alla formulazione di una Nuova offerta formativa, più ampia e variegata, frutto dei continui

confronti con le parti sociali, al fine di individuare canali innovativi e sperimentali per accedere alle risorse.

L'Avviso sociale, che insieme agli altri avvisi rafforza e arricchisce l'offerta formativa del Fondo, è un esempio dello sforzo compiuto in questa direzione, e dedica tre linee di finanziamento a figure "scelte" quali donne, giovani e aree geografiche.

Nel convegno del 23 giugno 2011 tenutosi ad Ancona, dal titolo "Dalle pari opportunità alle opportunità di sviluppo", emerse che il mondo delle professioni stava cambiando e che il nuovo modo di fare professione non è più appannaggio dei soli uomini, gruppi omogenei per provenienza territoriale, ma che la professione è sempre più donna, giovane, e che spesso le aree geografiche poco sviluppate, incidono sul modo di esercitare ed organizzare l'attività professionale. Da qui è stato "facile" il percorso che ci ha portati ad individuare, circoscrivere e declinare i tre asset di intervento.

In uno scenario come quello appena rappresentato, di grandi trasformazioni, quale spazio dare al tema delle pari opportunità e come declinarlo in modo che le differenze rappresentino un valore invece che una discriminazione? Come affrontare il tema delle giovani generazioni e delle loro difficoltà di accesso alla professione?

E ancora, come valorizzare e colmare i disequilibri di contesti territoriali poco sviluppati, per non parlare delle zone terremotate come nel caso dell'Emilia-Romagna? Può davvero la formazione essere lo strumento per il

rilancio e lo sviluppo di un territorio devastato dal terremoto?

In occasione di un incontro avuto con gli enti che si sono aggiudicati i Piani su questa linea di finanziamento, è emerso che lo spirito animatore dei progetti era tornare alla vita di tutti i giorni, riprendere le attività lavorative e professionali di "prima", nel "dopo" sisma. Nell'era del "dopo", che non è un bisticcio di parole ma è come si definiscono il tempo e gli eventi nelle zone colpite dal sisma, la vita continua e la formazione diviene un anello di congiunzione e di ricostruzione tra un prima e un dopo, grazie a nuovi slanci e nuove prospettive.

I primi segnali di cambiamento si possono riscontrare a pochi mesi dall'inizio delle attività formative. L'esperienza di tre studi legali, uno di questi ha perso la propria sede perché completamente danneggiata, ci racconta che i percorsi sulla comunicazione scritta, amministrazione e organizzazione del lavoro, hanno dato i primi risultati rispetto all'acquisizione di nuove competenze, alla motivazione delle persone per il ruolo ricoperto e a un rinnovato senso di appartenenza allo studio, oltre che rinnovate capacità e conoscenze. Sarà importante ex post, verificare l'impatto che la formazione avrà generato nelle persone e nei loro luoghi di lavoro alla fine dei percorsi formativi.

Fenomeni come questi ci devono spingere sempre di più a investire sulla formazione continua per migliorare la qualità dei servizi e ottimizzare le risorse in termini di consapevolezza e possibilità.

IL RICORDO | GIUSEPPE MANCINI



Uno che la sua parte l'ha sempre fatta

“Uno che la sua parte l'ha sempre fatta. Ha combattuto e gioito” è così che Aldo Amoretti, ex segretario generale della Filcams Cgil nazionale, ha voluto ricordare Giuseppe Mancini, compagno e amico di anni, sostegno importante per la categoria. Giuseppe nasce e cresce nei giardini delle case popolari di Ponte Milvio, nel luogo che era il covo della formazione partigiana comunista di Vasco Pratolini. “A 18 anni – racconta Amoretti – diventa segretario della sezione di Ponte Milvio (con 1.200 edili iscritti al Pci). In quel ruolo gestisce forti contrasti tra gruppi di ex partigiani, quelli provenienti dalla brigata di Pratolini e il gruppo proveniente da Bandiera Rossa. Sono formazioni che ebbero contrasti importanti, anche durante la guerra di liberazione. “Bandiera Rossa aveva subito anche l'uccisione di suoi uomini a causa di delazioni e infiltrazioni dell'Ovra. Mancini riesce a tenere insieme questo mondo con le battaglie politiche e con la capacità di mediazione. “Questo è un mondo di gente esperta e collaudata, con sue idee e convinzioni formatesi nel lavoro, nella battaglia delle idee e nella guerra.

**È scomparso a Roma
l'ex dirigente
della Filcams.
L'ultima battaglia:
la non autosufficienza**

“Lui è un giovanotto, cresce e diventa un dirigente dotato di rara intelligenza politica”. Mancini approda alla Filcams Cgil nazionale alla fine degli anni 80 ed entra in segreteria, “anni importanti in cui ha anche sofferto un isolamento ingiusto – ricorda Amoretti –: al mio arrivo in Filcams fu fatto fuori dalla segreteria, si era formata una corrente che gli era ostile. “Va riconosciuto – osserva l'ex segretario generale della Filcams – che in quest'organizzazione, alla quale vogliamo tanto bene, non sempre il metro è uguale a cento cm, nei riguardi di ogni persona o situazione. “In quella vicenda, che lo fece tanto soffrire, ebbe la prova che esistono la lealtà, il rispetto, l'amicizia sincera e l'amore dei cari; soprattutto

la lealtà è un grande valore. “Un'esperienza, quella, che rinsaldò i rapporti tra un gruppo di persone, anche se impegnate in strutture e luoghi differenti.” Giuseppe Mancini ci ha lasciati a dicembre del 2012 e Aldo Amoretti ricorda gli ultimi mesi insieme: “Avevamo ripreso a frequentarci. La ragione è che ci siamo messi insieme a progettare e a realizzare un'associazione di famiglie che devono gestire il problema della non autosufficienza. Anche per fare in modo che, nelle relazioni tra la famiglia e la badante, soprattutto immigrata, si elimini il lavoro nero per arrivare a regolarità e collaborazione in tutti i rapporti di lavoro che interessano una famiglia. Era da molto tempo che ci frullava in testa questa idea. “Per andare un'altra volta controcorrente – spiega Amoretti –, ci siamo dedicati a fare in modo che quest'associazione avesse la caratteristica di unità. È promossa da persone di provenienza Cgil, in gruppo con altre di provenienza Cisl, Uil, Cna ecc. Altre senza marca. La annunceremo ricordandoci di questo socio fondatore che ci ha lasciato”. Uno che la sua parte l'ha sempre fatta, fino all'ultimo.



**Tre linee innovative
di finanziamento
per donne,
giovani
e aree geografiche
svantaggiate**