

Torino precaria



numero 3, stampato in proprio
ATTAC Torino - c/o ARCI, via Cernaia 14, 10122 Torino

Il vocabolario di Comdata

Immaginate che la vostra futura moglie vi dica che a questo punto della vostra vita dovete andare a pranzo dai suoi genitori. Non vorrete mica fare brutta figura in una situazione come quella, non vi presenterete certo a mani vuote. La faticosa mattina andrete quindi in pasticceria ad ordinare una torta. "Mezzo chilo alla frutta?" vi chiederà il pasticcere, "un chilo" risponderete voi. Poi, siccome vostra suocera è allergica al mirtillo, aggiungerete: "senza mirtilli". Alla fine mentre state uscendo prima di salutare ricorderete al pasticcere "senza mirtilli, arrivederci".

Giorno 17 gennaio il più autorevole quotidiano di Torino LA STAMPA titolava a pagina 66 *Il Call center senza precariato*. Indovinate di quale call center stava parlando: di Comdata. Ovvero quel call center che pur di non assumere a tempo indeterminato mandava in riposo obbligato per un mese i suoi dipendenti allo scadere del secondo rinnovo [*Stop and go*, cfr. Torino precaria n° 1]. Finalmente una bella notizia - direbbe il lettore - ma come al solito troppo bella per essere vera. Infatti il simpatico giornalista scrive che l'accordo tra sindacati e azienda prevede l'assunzione a tempo indeterminato del 60% dei dipendenti.

Ora immaginatevi al pronto soccorso dove hanno portato vostra suocera per uno shock anafilattico a tentare di dare spiegazioni alla vostra futura moglie. Come vi comportereste se, tornati dal pasticcere egli vi dicesse che la torta è senza mirtilli perché il 60% erano amarene e il 40% mirtilli?

Perché diciamo questo? Perché ci impuntiamo per una sola parola? L'articolo de LA STAMPA è soltanto una piccola manifestazione di come una piccola parola è in grado di cancellare le persone. Chi scrive che Comdata è il call center senza precari ha rimosso dal mondo qualcosa come duecento lavoratori circa.

Accogliamo la notizia dell'accordo positivamente ma cerchiamo di capire cosa comporta per i lavoratori. Per farlo ne abbiamo intervistato alcu-

ni. L'accordo prevede che sarà assunto a tempo indeterminato il dipendente che ha raggiunto almeno 18 mesi di contratti flessibili. In realtà, ci dice un lavoratore di Comdata, i contratti sono in media di 8-6 mesi per cui, se si arriva ai 18 mesi, vuol dire che il contratto è stato rinnovato almeno due volte. La legge prevede però che al secondo rinnovo del contratto a tempo determinato, l'azienda dovrebbe comunque assumere a tempo indeterminato. Inoltre, sostiene un altro dipendente, non è chiaro se tutti i lavoratori con 18 mesi di anzianità saranno passati a tempo indeterminato, perché allora sarebbero molti di più del 60%. La paura è che possano essere utilizzati altri criteri dall'azienda: non tanto quello dell'anzianità quanto piuttosto quello della sottomissione all'azienda o quello dell'aderenza al sindacato.

Una lavoratrice esprime il suo dissenso dicendo che questa trattativa dura da diverso tempo, durante il quale a molti dipendenti non è stato rinnovato il contratto e che "se i sindacati si fossero impegnati di più, l'accordo poteva essere firmato prima, salvando il posto di molti colleghi".

In definitiva, apprezziamo lo sforzo di Comdata e del sindacato e speriamo che ci sia veramente un'inversione di tendenza. Nel frattempo, ci riprendiamo la lingua italiana.



Per contattare la redazione di Torino Precaria: attactorino@libero.it

La voce del padrone

Dopo aver lavorato per tutta la stagione estiva come operatore turistico per la Settemari in Grecia, tornai a casa dai miei a Trieste. Avevo messo da parte i soldi per tornare a studiare a Torino, ma per il momento non avevo una stanza. Si sa, con quello che costano gli affitti preferivo prendermela comoda.

Nel gennaio 2006 mi chiamò quella della One, l'agenzia che in estate mi aveva assunto per conto della Settemari: "Vuoi lavorare per noi alle Olimpiadi?", "Volentieri, di che si tratta?". Si trattava di accompagnare le squadre di Hokey americana e olandese in giro per Torino.

Passa una settimana, ne passano due, tre... E niente.

Intanto si fa viva una ragazza che aveva lavorato con me in Grecia, ma per un altro Tour Operator. Ora era impiegata per la Jumbo Grandi Eventi, gruppo Alpitour, e stava occupandosi dell'accomodation: la gestione dei servizi di accoglienza, alloggio e assistenza degli ospiti accreditati delle Olimpiadi. Mi propose di lavorare con lei: assistenza ai giornalisti stranieri in un albergo della Val Susa. Lavoro noiosetto ma paga cospicua, vitto e alloggio compresi. "Per un mese niente problemi di affitto" - mi dissi. E accettai.

Per scrupolo chiamai quelli della One: "Sentite, ho ricevuto un'offerta così e così. Lavoro di più e mi pagano di più." Non l'avessi mai fatto! Quella della One si sarebbe sbranata la cornetta e me assieme: "Inammissibile! Tu lo capisci che non possiamo passare sopra ad un comportamento del genere? Pensi forse di poterci minacciare?". Dissi che, siccome non c'era contratto, mi ritenevo libero di scegliere nel mio interesse. "Ma quale contratto? Tu lo sai bene come funziona nel turismo: tutto sulla parola". Fui irremovibile: oramai la frittata era fatta. "Prenderemo provvedimenti - fece lei - si intende: provvedimenti anche per l'estate prossima".

Fu così che mi licenziarono, da disoccupato e precario che ero. Cioè mi cancellarono dalla lista di loro precari di fiducia... E il mio idillio con la Settemari ebbe fine: per l'estate del 2006 niente Grecia e niente turisti.

Uno studente lavoratore

storie di ordinaria precarietà

Banca Etica: un bell'esempio per tutti!

"Il principio che guida l'intera attività di gestione delle risorse umane che collaborano con Banca Etica è quello della centralità della persona", così inizia la sezione relativa alle risorse umane del bilancio 2005 della Banca che sostiene il mondo no profit e l'economia solidale.

Proprio delle belle parole, di quelle che non si sentono più!

Ma cosa ancor più sconvolgente, per questo mondo ormai precario, è che queste parole diventano fatti concreti in Banca Etica!

Il modello organizzativo della Banca si fonda infatti sulla partecipazione e sulla motivazione dei lavoratori favorendone la comunicazione, organizzando incontri di natura socio-culturale, rendendoli partecipi di un progetto.

Continuando a leggere il bilancio della Banca, ci si imbatte in frasi tipo "in Banca Etica non è sufficiente garantire impegno o "produrre" risultati, ma prima di tutto è importante essere in grado di interagire al meglio con i colleghi". Politica sicuramente diversa da quella più attuale del *mors tua, vita mea* che regola la maggior parte dei rapporti lavorativi tra colleghi e che è uno degli obiettivi, chiaramente taciuti, della flessibilità: creare rivalità e non solidarietà tra i lavoratori in nome della produttività e della concorrenza.

In Banca Etica poi è il principio di sobrietà, insieme a quanto definito dal Contratto Nazionale del Lavoro, ad ispirare la politica retributiva. Si vuole insomma contenere il divario tra la retribuzione minima e quella massima "garantendo comunque il rispetto dei livelli contrattuali, delle responsabilità, dell'esperienza maturata e della situazione familiare".

Passando alla composizione dei lavoratori in Banca Etica, dai dati del bilancio 2005, si constata che su un totale di 141 lavoratori, 95 sono dipendenti a tempo indeterminato, 3 dipendenti a tempo

**“Fu così
che mi
licenziarono,
da disoccupato
e precario
che ero”**

determinato, 19 sono Banchieri Ambulanti (promotori finanziari), 14 sono collaboratori a progetto e 10 sono stagisti.

Dal 2004 il personale dipendente di Banca Etica è cresciuto del 17%, mentre la rete dei Banchieri Ambulanti ha registrato un incremento del 19%. Il numero dei lavoratori è aumentato di 14 unità, per due dei nuovi assunti si è trattato di una trasformazione del contratto di collaborazione a contratto a tempo indeterminato.

In merito alle collaborazioni, la Banca su questo punto è ferma: i collaboratori a progetto hanno davvero un progetto da seguire e gli stagisti seguono un vero percorso di stage che solitamente dura tre mesi! "Il numero di coloro che collaborano per un tempo definito e per un progetto specifico limitato nel tempo è legato alle esigenze di attuazione dei programmi Equal o alle esigenze contingenti di determinate aree" e ancora, "la presenza di stagisti è correlata alle numerose convenzioni che Banca Etica ha stipulato con diverse Università e centri di formazione nazionali; essi in genere seguono un progetto di lavoro, formativo o di ricerca predefinito".

A riprova delle informazioni lette sul bilancio e qui riferite, riportiamo, in sintesi, la storia di una dipendente di Banca Etica.

M. ha 27 anni, da 2 anni e 3 mesi lavora in Banca Etica, da un anno e 3 mesi come dipendente a tempo indeterminato. La sua esperienza a Banca Etica inizia con uno stage di 3 mesi; al secondo mese le viene manifestata la volontà di trasformare l'esperienza di stage in un rapporto lavorativo e, a fine stage, grazie anche all'avvio di un nuovo progetto, viene contrattualizzata come collaboratrice per occuparsi del suddetto progetto. Scaduti i 6 mesi del progetto, è assunta come dipendente a tempo indeterminato. La stessa M. afferma di esser stata fortunata ad aver incontrato delle persone disponibili e attente che sin dallo stage l'hanno trattata da dipendente o collega e ribadisce l'importanza della filosofia che sta alla base della politica occupazionale della Banca: essere trasparente e responsabile prima di tutto verso i propri lavoratori.

Anche gli altri enti facenti parte del Sistema Banca Etica cercano di essere attenti nelle loro scelte occupazionali. Per esempio, il Consorzio Etimos, "consorzio finanziario che raccoglie risparmio in Italia a sostegno di esperienze microimprenditoriali, programmi di microfinanza, consorzi e cooperative di produttori nei Paesi in via di sviluppo e nelle aree di crisi economica" ha scelto di assumere tutti i suoi collaboratori e per di più ha preso questa decisione in un momento finanziario non proprio sereno!



Finalmente delle storie "a lieto fine", purtroppo ormai sono diventate atipiche!

Siti di riferimento:

<http://www.bancaetica.com/bibliotecaarchivio/biblioteca03b.php>

<http://www.etimos.it/ita/chisiamo/identita.html>

Precari e non in Regione (n.2)

Quanti siamo, chi siamo, come lavoriamo noi precari della Regione Piemonte? Chi lo sa? La Regione Piemonte? Fa la gnorri! I Sindacati regionali che dovrebbero tutelare i diritti e la sicurezza di coloro che lavorano per l'Ente regionale?...Fuochino. Allora lo sanno sicuramente le organizzazioni collegate alla funzione pubblica generose in tabelle annuali sui dati dei precari della P.A.?

Scherzi a parte: un lavoratore regionale che ha maturato un'esperienza di rappresentante sindacale dentro l'Ente ci spiega che la Regione Piemonte è un soggetto pubblico dalla struttura complessa composto da Direzioni, Settori, Uffici che devono per forza sapere quali e quanti precari lavorano nei loro uffici, a meno che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori "in nero". Possibile?

Lo stesso rappresentante sindacale ipotizza che qualche Direzione potrebbe saperne di più. Magari la Direzione del Personale che dispone dei nominativi dei lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Si scoprirebbe così che a

dicembre 2004 i dipendenti a tempo determinato risultavano essere circa 120 unità : n. 20 di categ. D, n. 30 di categ. C, n. 17 di categ. B e n. 55 di categ. A. e che al 2006 tale cifra è aumentata a n. 139!!!...

Dovrebbe saperla lunga pure la Direzione Bilanci, Finanze e la Direzione Patrimonio, anche se a prima vista non dovrebbero avere alcuna competenza in materia di gestione del personale. Ma se i precari sono considerati - come sembra - semplici numeri, allora ecco che tali direzioni "custodiscono" i nominativi di coloro che hanno firmato un contratto (CoCoCo) presso le varie Direzioni regionali, e preparano i cedolini del loro stipendio. Scopriremmo allora che a metà 2006 tali lavoratori erano oltre le 100 unità e che tutti i contratti CoCoCo sono stipulati in modo autonomo dalle singole Direzioni.

Negli ultimi anni circa i 2/3 delle Direzioni hanno fatto ricorso a questa forma contrattuale con durata variabile fra i 6-24 mesi e con remunerazione lorda molto variabile fra 7.600 € e 1.230 €.

Come si vede, enormi disparità di trattamento, perché la gestione è lasciata alla competenza delle singole Direzioni e la riconferma dei contratti dipende dalla volontà di ogni singolo Direttore. Una discrezionalità che incrementa la precarietà riguardo la tutela dei diritti più elementari e può succedere che il diritto alla salute venga negato come nel caso di un lavoratore CoCoCo, in servizio presso il Museo Regionale di Scienze Naturali, che si è visto sospendere il Contratto in quanto, essendo ricoverato in ospedale "si trovava nell'impossibilità materiale di espletare la propria attività" (determina dirigenziale n° 9/S4 del 19 aprile 2005).

Ma c'è un altro filone di ricerca da seguire: la costellazione di enti e di società varie che costituiscono in termini consolidati il sistema regione presso i quali si cela un'altra sacca di precarietà del lavoro. In questi enti e società (Finpiemonte, IRES, Aziende Sanitarie Regione, Enti che gestiscono i Parchi regionali, per citare le più importanti) oltre al fenomeno del lavoro a tempo determinato e dei CoCoCo, si è osservato nel corso di questi ultimi anni una notevole espansione di "prestiti" di personale alla Regione e di esternalizzazioni di attività che prima venivano svolte all'interno. Termini come *global service* e *outsourcing* hanno iniziato a far

parte del vocabolario usato dai cosiddetti manager pubblici che motivano ogni esternalizzazione con la finalità di contenere i costi e migliorare i servizi. Di fatto, si è verificato quasi sempre il contrario: sono aumentati i costi e peggiorati i servizi. Oltre al danno, la beffa!

Le imprese "esterne" di solito assumono e gestiscono il personale eludendo i diritti garantiti dai contratti di lavoro, favorite in ciò dalle forme più disparate di precariato consentite dalla Legge 30.

In un paese civile queste cose non dovrebbero succedere. È mai possibile che i Direttori degli Enti e società regionali, tutti nominati dalla Regione, non provvedano a far fare i controlli previsti dalle leggi? Perché la Regione non stabilisce i criteri a cui tali Direttori devono attenersi in materia di controllo sulle politiche del personale praticate dalle imprese cui viene affidato un appalto?

Le organizzazioni sindacali regionali, la CGIL in particolare, dovrebbero iniziare una seria campagna per la fuoriuscita dalla precarietà, superando il "torpore" degli anni recenti dove l'atipicità è stata la forma contrattuale "abusata" anche dalla Regione. E intanto muoversi per garantire anche ai lavoratori atipici i diritti economici ma anche il diritto

alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, cancellando le aberrazioni "nate ed importate" dal mondo del lavoro privato.

Il lavoro nella P.A. dovrebbe avere il nobile obiettivo di erogare beni e servizi ai cittadini e non di risparmiare soldi sulla "pelle dei precari" che svolgono le mansioni più disparate colmando soprattutto la carenza di personale a tempo indeterminato, ma senza le garanzie ad esso riservate e questo perché non si affermi "il giusto come interesse del più forte", come già denunciava Platone.

“Una discrezionalità che incrementa la precarietà riguardo la tutela dei diritti”

siti utili:

www.stopprecarieta.org
www.attac.it
www.fiompiemonte.it
www.fiomtorino.it

contatti:

attactorino@libero.it
tel: 3479443758