

## Buon Primo Maggio!

Buon primo maggio a coloro che hanno ancora un lavoro e lottano tutti i giorni per tenerselo stretto.

Buon primo maggio a chi invece il lavoro lo ha perso e sono mesi che invia curriculum e si sottopone a colloqui in cui si chiede di essere neolaureati ma con esperienza.

Buon primo maggio a coloro che vivono situazioni in cui più membri familiari hanno perso l'occupazione.

Buon primo maggio ai neo genitori che non sanno cosa aspettarsi al loro rientro al lavoro.

Buon primo maggio a chi è precario e non sa e non può prospettarsi un futuro.

Buon primo maggio a chi è all'ennesimo contratto a termine e l'entusiasmo è legato alla speranza di firmare l'ennesima lettera di proroga.

Buon primo maggio a chi si vede proporre l'ennesimo stage.

Buon primo maggio a chi è pagato con i voucher ma è parte integrante dell'organico della società in cui lavora.

Buon primo maggio a chi si vede costretto a lavorare nelle festività pena l'allontanamento dall'attività.

Buon primo maggio a chi, occupato nel sindacato, ogni giorno si fa carico delle storie di tanti lavoratori e lavoratrici, cercando di rendere più leggero il disagio lavorativo.

Buon primo maggio agli ultra cinquantenni che nascondono la vergogna della loro inoccupazione nel fondo di un bicchiere.

Buon primo maggio a chi si affaccia al mondo del lavoro con tanta paura e nessuna prospettiva.

Buon primo maggio a chi non ce la fa più a tirare le 8 ore e sgrana i minuti come i semi del rosario.

Buon primo maggio a chi spera di incrementare il proprio orario di lavoro.

Buon primo maggio ai disabili, che maledicono la loro inabilità non adatta ad un mondo di lavoro pensata solo per gli "altri".



Buon primo maggio a chi proviene da terre lontane ed esotiche e che continua ad essere trattato con diffidenza e razzismo.

Buon primo maggio a tutti quelli che resistono perché comunque continuano a sperare che il domani sarà meglio di oggi.

Buon primo maggio per chi, attraverso la lotta ed il sacrificio, garantisce un prossimo primo maggio alla collettività.

Buon primo maggio a chi, con dignità, difende il lavoro e sa di essere una piccola parte di una grande forza e che, con la propria esperienza, da fiducia a chi crede di non potercela più fare.

Siamo fratelli e sorelle di lotta, siamo compagni e compagne che non desistono perché la vittoria ci appartiene, forse non domani ma sicuramente dopo domani.

G.D.

## Sommario

▶ Buon Primo Maggio!	1
▶ Redazionale	2
▶ Per Un Moderno Sistema Di Relazioni Industriali	3
▶ Servizi Alberghieri: Firmato il primo CIA Papalini Spa	5
▶ Quelli delle pulizie...	6
▶ Il "Migration compact": superamento dell'emergenza o ...	9
▶ Sciopero sì, sciopero no, sciopero forse...6 maggio!	10

## Redazionale

Anche quest'anno la Festa del 1° Maggio si colloca in un contesto economico di grande difficoltà. Sono in aumento i livelli di povertà complessivi nel nostro Paese e la disoccupazione, soprattutto giovanile, continua ad essere troppo elevata.

Gli incentivi economici introdotti con la legge di stabilità 2015 e successivamente ridotti con la legge di stabilità 2016 hanno indotto in una prima fase le aziende ad assumere di più, ma i tagli agli sgravi hanno poi modificato il quadro di riferimento.

Questo sembra dimostrare come l'incremento occupazionale registrato nel 2015 fosse prevalentemente il risultato degli incentivi economici e in nessun modo collegato alla modifica delle norme dello Statuto dei Lavoratori attuata attraverso la riforma del lavoro nota come Jobs Act, in particolare con l'indebolimento della tutela reale derivante dall'art. 18.

Il sindacato italiano continua, peraltro, ad essere oggetto di attacchi ripetuti da parte del Governo che si pongono l'obiettivo di diminuirne l'influenza e ridimensionarne il

ruolo che storicamente ha esercitato in Italia.

In questo scenario si inseriscono i tentativi di intervenire per legge su materie come il salario minimo e la rappresentanza da sempre regolata dalle Parti sociali nell'ambito dell'autonomia collettiva.

La riforma del mercato del lavoro ha profondamente indebolito alcuni dei più importanti diritti a garanzia del lavoratore.

Infatti non possiamo dimenticare che oltre alla scelta di rendere residuale la possibilità di reintegra sul posto di lavoro in quasi tutti i casi di licenziamento illegittimo, ad esclusione delle fattispecie riconducibili a comportamenti palesemente discriminatori, è stata prevista pure la modifica dell'art. 13 dello Statuto sul tema delle mansioni, eliminando il concetto di equivalenza sostanziale e rendendo di fatto possibile poter assegnare ad un lavoratore mansioni nuove e diverse senza che queste ultime debbano necessariamente avere lo stesso contenuto professionale di quelle svolte in precedenza oppure ancora se pensiamo

alle novità introdotte e disciplinate dall'art. 4 dello Statuto, prevedendo nella sostanza una vera liberalizzazione del controllo a distanza dei lavoratori per esigenze di sicurezza, produttive o di tutela del patrimonio aziendale.

Per arginare gli effetti negativi di questa riforma ci vorrebbe un sindacato forte e un rilancio deciso della contrattazione.

I contratti nazionali, invece, si fa fatica a rinnovarli e di conseguenza non riusciamo a dare le necessarie risposte ai lavoratori sia in termini di tenuta del reddito sia per tutto ciò che attiene alla difesa dei diritti.

L'aspetto più grave e preoccupante che emerge da questa situazione complicata sui rinnovi contrattuali è la scomposizione delle associazioni imprenditoriali, il clima imbarbarito di relazioni sindacali a tutti i livelli, il presupposto che sta a fondamento delle scelte aziendali ormai da diversi anni e cioè la riduzione generalizzata dei diritti e del costo del lavoro come elemento strategico per poter competere sul mercato.

C'è chi non ha mai avuto un lavoro, c'è chi l'ha perso e fa fatica a trovarne uno nuovo, c'è chi il lavoro lo ha, ma a condizioni disagiate dal punto di vista della qualità, degli orari, del salario, della salute e sicurezza, dei diritti minimi.

Basti pensare a tutte quelle persone che lavorano nei settori altamente polverizzati, terziarizzati, negli appalti.

Il 1° Maggio è l'occasione per ricordarci quanto sia fondamentale preservare il valore del lavoro e quanto il lavoro stesso sia per ognuno di noi strumento di libertà, di sviluppo, di emancipazione, di giustizia sociale.

Nel ridare quindi centralità a quanto sancito nella nostra Costituzione, in particolare all'art.1, è quanto mai necessario agire con tutte le leve a disposizione per creare nuove opportunità di crescita nel paese, attrarre investimenti, innovare i processi organizzativi e produttivi delle aziende in termini di maggiore qualità del prodotto, del processo, del servizio e del lavoro, attuare quelle riforme strutturali, a partire da quella del fisco, utili a fare dell'Italia un paese più moderno, ma allo stesso tempo più giusto ed equo nella distribuzione delle risorse, nella convinzione che la ricchezza di una nazione stia nella sua capacità di creare e dare opportunità soprattutto alle



*continua in ultima pagina*

## Intervento di Marco Sorio all'Attivo Unitario di Milano

# Per Un Moderno Sistema Di Relazioni Industriali

Buongiorno a tutti voi delegati e delegate, un ringraziamento innanzitutto ai segretari delle categorie e delle confederazioni sia a livello regionale che nazionale, per aver organizzato questo importante evento che ci vede qui riuniti.

Un ringraziamento particolare alle organizzazioni sindacali per il sostegno dato all'iniziativa di Amnesty international: "Verità per Giulio Regeni"!

Sono un delegato sindacale della UILTuCS UIL di Milano e Lombardia ed uno dei tre Rls di sito di Expo 2015.

Come delegato del commercio ed in passato della grande distribuzione, non posso che accogliere con favore questa iniziativa di oggi e questo impegno preso unitariamente dalle nostre organizzazioni per proporre un nuovo modello di relazioni industriali, che sia davvero moderno e rispondente alle sfide che ogni giorno ci vengono poste dalla società nella sua globalità, dal mondo del lavoro, dell'economia, della finanza, delle imprese ed in primis dalla politica, che ultimamente, tende a voler rovesciare sui corpi intermedi responsabilità attribuzioni e mancanze che le son proprie ... nel tentativo di far apparire

chi come noi quotidianamente lotta per la difesa e l'estensione dei diritti dei lavoratori e dei cittadini come coloro che invece difendono interessi obsoleti e rendite di parte; Alimentando uno scontro generazionale funzionale solo alla divisione dei lavoratori, all'erosione dei diritti acquisiti, creando sempre maggiore precarietà e instabilità occupazionale peggiori condizioni di lavoro e ancora minori tutele e maggiore ricattabilità per tutti.

Il sindacato ha finalmente ritrovato responsabilmente quell'unità d'intenti necessaria e più volte invocata come unica soluzione da percorrere per uscire da stagioni di divisioni di conflitti che hanno di fatto indebolito l'intero movimento sindacale.

Unitarietà che serve a recuperare consenso e seguito tra i lavoratori ed i cittadini, serve a respingere l'assalto spavaldo e concentrico di chi ci vorrebbe sempre più marginalizzati e posti in una condizione di costante subalternità ai poteri ed agli interessi forti che dall'interno e dall'esterno del paese dettano le scelte e gli indirizzi di governo.

Sindacato che voglio ricordare è stato un baluardo decisivo nei momenti più bui della

storia della nostra repubblica, penso ad esempio alla lotta al terrorismo agli anni di piombo, pagando anche un prezzo alto per il proprio impegno civile, nella difesa dei valori della democrazia, dei diritti e delle libertà, in difesa dello stato e delle sue Istituzioni, istituzioni che oggi ci appaiono pregiudizievolemente lontane per non dire più o meno ostili.

È tempo quindi di rinnovarsi, cogliendo le complessità del mondo che ci circonda, avendo il coraggio di tornare protagonisti nella società e nei luoghi di lavoro, proponendo alle imprese ed alla politica riforme e nuovi modelli di relazioni industriali in cui credere e su cui confrontarsi responsabilmente nell'interesse e nel bene comune per lo sviluppo economico ed il progresso sociale del nostro paese.

Ma per fare tutto questo bisogna avere i piedi ben saldi per terra ed occhi ben aperti sulla realtà in cui si vive.

Per questo motivo come delegato della UILTuCS LOMBARDIA, accogliendo favorevolmente il nuovo modello di relazioni industriali proposto oggi dalle confederazioni, ritengo che sia utile e propositivo poterlo analizzare calandolo nel confronto con la realtà della nostra categoria cercando di coglierne potenzialità e contraddizioni così da proporre qualche ulteriore piccolo spunto per la riflessione all'interno del dibattito.

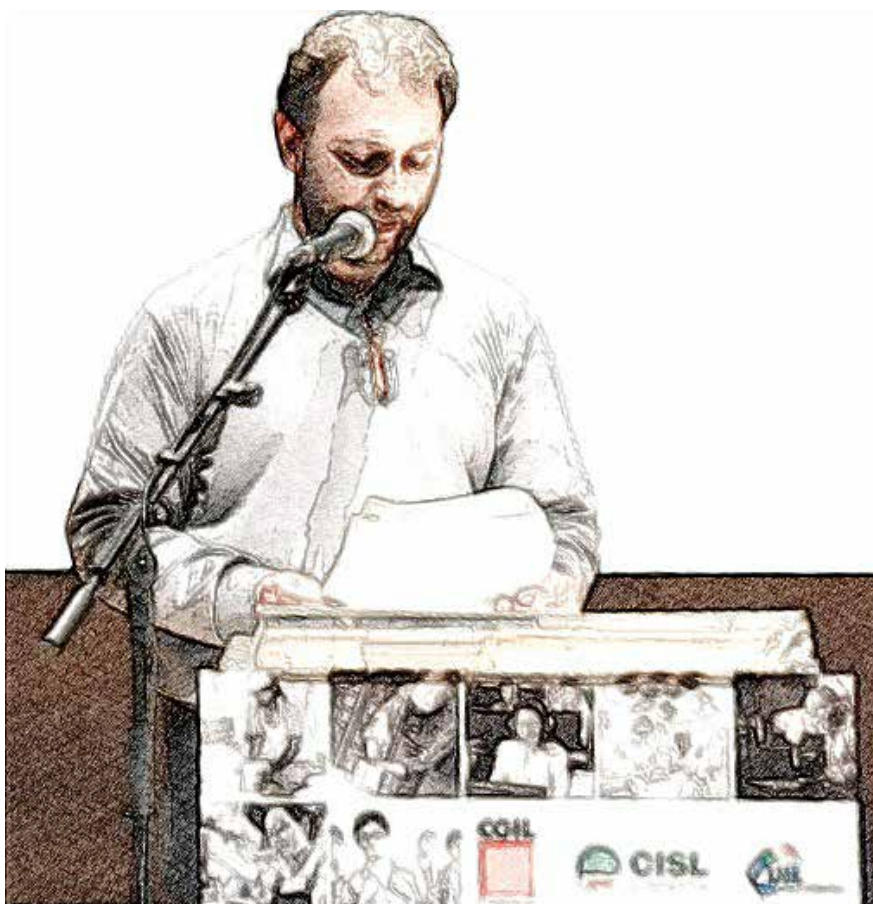
Innanzitutto come categoria riteniamo che, pur proseguendo nella ricerca di un'intesa da raggiungere con le associazioni imprenditoriali su quanto oggi proposto, sia altrettanto necessario e doveroso proseguire nelle trattative in atto per concludere i rinnovi contrattuali aperti, penso ad esempio a quelli a noi vicini uno fra tutti quello della grande distribuzione che langue in un estenuante trattativa da più di due anni ormai.

Non è possibile che i lavoratori e le lavoratrici di questo settore debbano aspettare ancora.

Vengo al Primo spunto di riflessione sul moderno sistema di relazioni industriali

Da delegato dico: Le regole

Da pochi mesi è stato approvato un accordo interconfederale con la Confcommercio, che fissa regole certe sulla rappresentanza e sulla rappresentatività, sono già operativi



accordi analoghi riguardanti la cooperazione e quello del turismo con confindustria.

Ben venga una nuova stagione di unità sindacale attraverso la definizione di regole condivise sulla rappresentanza e sulla rappresentatività.

All'interno della categoria abbiamo vissuto stagioni di divisione e accordi separati.

I lavoratori spesso trovano incomprensibili queste divisioni soprattutto se poi a pagarne il prezzo sono loro con rinnovi contrattuali alquanto dolorosi.

Spesso i nostri colleghi si affidano a noi delegati ma faticano a comprendere i distinguo tra le diverse organizzazioni e sicuramente ci chiedono maggiore sintesi maggiore unità di intenti e maggiore compattezza nella difesa delle loro tutele e dei loro diritti. Sono poco interessati alle diversità delle sigle e molto di più alle tutele concrete ed all'assistenza che sappiamo darli.

Chiedono che chi li rappresenta sia trasparente integro ed onesto al di là della sigla di appartenenza.

Ma comunque regole condivise, decisioni a maggioranza certa, chiarezza trasparenza e democrazia tra le organizzazioni e nei luoghi di lavoro sono le fondamenta per il rispetto e la credibilità dei contratti e degli accordi stipulati ai vari livelli di contrattazione.

Specularmente dobbiamo però chiedere anche le associazioni datoriali di dare prova di altrettanta responsabilità e coesione ritrovando compattezza, ponendo fine alla progressiva frammentazione delle loro associazioni in una guerra di interessi di bottega che non fa bene a nessuno ed ha ingenerato la proliferazione di sigle di dubbia rappresentatività ma di sicuro estremismo rivendicativo che pur non portando a nulla di concreto rendono estremamente difficili i rinnovi contrattuali e prestano il fianco al pericoloso fenomeno del dumping contrattuale.

Riteniamo doveroso che anche le associazioni datoriali si sottopongano alla medesima misurazione della rappresentanza in modo da poter garantire maggiore stabilità agli accordi sottoscritti.

Come UILTuCS Siamo contrari rispetto all'ipotesi di un intervento diretto del governo con l'emanazione di una legge sulla rappresentanza che non sia di mero recepimento di quanto definito dalle parti sociali. La riterremmo una indebita ingerenza del governo ed un sconfinamento di campo

nelle relazioni tra parti sociali.

Secondo spunto di riflessione: La partecipazione

Se davvero si crede alla partecipazione alla gestione aziendale, allora bisogna investire seriamente nella formazione dei propri delegati e dei propri quadri dirigenziali, il sindacato deve avere persone formate preparate esperte serie competenti e responsabili ai tavoli partecipativi, perché dobbiamo risultare interlocutori credibili per le imprese che accettano la sfida della partecipazione.

Riteniamo che la partecipazione debba essere reale leale e non solo di facciata, compresa la bilateralità del nostro settore che può e deve funzionare meglio.

Purtroppo ci pare che l'interesse alla partecipazione non sia per nulla vivo nelle imprese della nostra categoria.

Le organizzazioni sindacali sono spesso considerate solo come interlocutori formali meri esecutori di precise decisioni imprenditoriali. Spesso le aziende sfuggono al confronto tendendo ad eludere anche il diritto d'informazione giocando contemporaneamente con più interlocutori e su più tavoli, confondendo le carte ed i livelli secondo un proprio disegno strategico.

Se si vogliono coinvolgere i delegati nella definizione di vecchie e nuove tutele per le lavoratrici ed i lavoratori, più rispondenti alla realtà che cambia e, quindi, renderle effettivamente esigibili a partire dall'azienda o dal territorio interessati, attraverso un maggior ruolo contrattuale delle Rsu/Rsa

Allora dobbiamo parlare di Formazione Continua dei nostri rappresentanti.

In quest'ottica Come UILTuCS Lombardia nel giugno 2014 con lungimiranza abbiamo

posto il delegato al centro del nostro VIII Congresso Regionale

Il tema congressuale è stato infatti: "Con i Delegati UILTuCS verso il Sindacato di domani: Lavoro, Diritti, Rappresentanza" ed è stato avviato un costante processo di coinvolgimento formazione ed aggiornamento dei delegati e dei quadri dirigenti sui continui mutamenti legislativi che sono accaduti nel mondo del lavoro.

Bisogna essere preparati e costantemente aggiornati per confrontarsi con le imprese che si avvalgono di fior fior di avvocati e consulenti esterni.

Terzo ed ultimo elemento di riflessione: La Contrattazione di I e II livello

come organizzazione siamo contrari all'introduzione del Salario minimo di legge, perché abbassa i livelli salariali che devono restare stabiliti dalla contrattazione collettiva. Infatti l'ipotesi di una cifra di 6/7 euro orari esprime un valore più basso dei minimi tabellari dei ccnl di riferimento e si rivelerebbe inoltre uno strumento utile ad indebolire ed a svuotare il ccnl della sua funzione di armonizzatore sociale favorendo politiche di dumping salariale.

Parliamo della contrattazione di II livello: ?

se l'obiettivo dichiarato di Cgil, Cisl e Uil è quello di Mantenere la Centralità del ccnl come autorità salariale e primaria fonte normativa e centro regolatore dei rapporti di lavoro, rafforzando, la contrattazione di secondo livello, (al fine di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso il beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive



previste dalla legge.)

Ci domandiamo però Come realizzare questo obiettivo senza tenere conto delle specificità di categoria come ad esempio quelle del settore del commercio dove la stragrande maggioranza delle imprese sono costituite da aziende al di sotto dei 10 dipendenti che non fanno proprio contrattazione di Il livello o quelle invece del comparto della grande distribuzione dove le imprese sono più grandi ed esiste una storia consolidata di contrattazione di Il livello , ma dove si è vissuta una recente stagione di disdette dei contratti integrativi aziendali volte a rinnovi dove però non si è discusso di sviluppo di innovazione e di welfare ma si è discusso solo di recupero di produttività attraverso l'abbattimento del costo del lavoro, a spese dei lavoratori, chiedendo indietro la restituzione di diritti e tutele acquisite.

Basta vedere la piattaforma contrattuale proposta dalla Feder distribuzione, che si dice moderna, ma guarda ad un passato feudatario, per domandarsi quale sia la rotta intrapresa, in una trattativa estenuante che è in corso da più di due anni con continue richieste che sono risultate davvero irricevibili.

Inoltre le trattative si svolgono spesso a livello nazionale escludendo i territori senza poter quindi tenere conto in modo incisivo delle realtà locali.

Le imprese con le quali vorremmo colloquiare rifiutano sistematicamente il confronto a

livello aziendale e territoriale sui principali temi della contrattazione integrativa come ad esempio: Salute e sicurezza; Formazione finanziata; Organizzazione del lavoro; Pari opportunità; Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Per fare contrattazione di Il livello ci deve essere una volontà condivisa e reale da ambo le parti , vi deve essere un clima partecipativo che attualmente le aziende operanti nella grande distribuzione e nel turismo sembrano non voler realizzare

andando a concludere Per quanto riguarda il tema dell'inclusività contrattuale, quello che si propone, ovvero l'obiettivo di esercitare la rappresentanza e la tutela di tutte le forme contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e le forme più precarie, per affermare una effettiva parità di diritti ed una reale stabilità dell'occupazione.

E' quello che abbiamo realizzato a Milano con il modello delle relazioni sindacali sviluppate a livello confederale e di categoria per l'Expo 2015 dove sono state garantite trasversalmente pari dignità e pari tutele a tutti i lavoratori del sito espositivo, sia dal punto della salvaguardia contrattuale che dal punto di vista delle tutele su salute e sicurezza, a tal proposito come RLS di sito segnalo che durante il semestre espositivo è stato realizzato un progetto formativo solidale e multiculturale promosso dalle organizzazioni sindacali di categoria di concerto con la società Expo 2015 Spa,

Inail, la Casa della Cultura del Comune di Milano, Confcommercio e gli Enti Bilaterali del commercio e dei pubblici esercizi, progetto che ha permesso la realizzazione della formazione obbligatoria su salute e sicurezza a più di 200 lavoratori stranieri dei paesi africani sub asiatici e sudamericani ospitati nei cluster tematici dell'Expo che erano alla loro prima esperienza professionale in Italia.

Formazione che è stata molto apprezzata dai lavoratori stranieri dei Cluster che pur avendo partecipato ad edizioni passate dell'Expo, mai avevano ricevuto una formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Concludo con un ricordo della mia esperienza all'Expo:

Nei mesi passati ho visto passare il mondo sotto i miei occhi, ho incrociato milioni di persone lungo il cardo ed il decumano e la meraviglia che solo l'umanità nel suo insieme variegato può regalare, ma non dimenticherò mai lo sguardo smarrito eppure carico di speranza dei giovani migranti che ho incontrato in queste ultime settimane al campo base dell'Expo con i quali ho condiviso pochi ma significativi momenti del mio quotidiano, a noi, migranti di ieri, a loro, l'augurio di un futuro migliore di un lavoro dignitoso e di un mondo più umano e solidale nel quale vivere.

*Marco Sorio*

## Contrattazione aziendale

# Servizi Alberghieri: Firmato il primo CIA Papalini Spa



Papalini S.p.A. è una società che gestisce i servizi di rifacimento/pulizie camere, facchinaggio e lavanderia presso diversi alberghi sul territorio italiano. A Milano gestisce in appalto l'Hotel Principe di Savoia, con circa 90 dipendenti occupati, e dopo due anni dal suo insediamento ha concluso il confronto con le Organizzazioni Sindacali per la sigla del contratto integrativo. Con le assemblee del 18 marzo 2016 i lavoratori hanno ratificato l'ipotesi di accordo e così, finalmente, abbiamo il contratto integrativo aziendale.

Un risultato di altri tempi, in un periodo dove le controparti datoriali del settore alberghiero disdicono i contratti aziendali

(quando va bene), riducono il personale (quando va peggio) e con arroganza e prepotenza negano a milioni di lavoratori il rinnovo dei contratti nazionali. Un risultato da valorizzare soprattutto perché dimostra che nelle terziarizzazioni non c'è sempre e solo la gara al massimo ribasso e alla limatura dei diritti e delle tutele per chi lavora.

Papalini è infatti una società dedita all'outsourcing che però applica integralmente il CCNL Turismo (Federalberghi, l'unico rinnovato...) e, dopo un confronto leale e trasparente tra le parti che ci ha tenuti impegnati per ben 18 mesi, ha saputo cogliere le opportunità di una valida contrattazione di secondo livello. La trattativa non è stata semplice per le difficoltà riscontrate nel ricercare parametri oggettivi a cui poter abbinare un riconoscimento salariale di produttività, con il preciso e chiaro intento

di riconoscere un premio di risultato a tutti i lavoratori. Ma allo stesso modo si sono cercate soluzioni organizzative che senza penalizzare i diritti dei lavoratori potesse migliorare le performance con l'obiettivo dichiarato di puntare sulla qualità del servizio, garantire una miglior gestione dei tempi di lavoro allo scopo di abbassare il tasso di assenteismo.

Ecco di seguito i punti qualificanti dell'accordo:

- Introduzione del premio di risultato;
- Riconoscimento di 700 euro di premio per l'anno 2015;
- Distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni di lavoro e con turno unico;
- Procedura concordata per la gestione dei picchi di attività mediante regola-

mentazione dei riposi lavorabili e dei cambi turno;

- Incremento della maggiorazione al 40% per il lavoro straordinario prestato durante il riposo compensativo;
- Introduzione di un giorno di permesso retribuito per il giorno antecedente gli esami universitari;
- Congedo per la nascita del figlio innalzato a 2 giorni;
- Possibilità di trasformare temporaneamente il contratto da FT a PT per l'assistenza di familiari in gravi condizioni.

Per chi fosse interessato, il testo dell'accordo è disponibile sul sito della nostra organizzazione.

*Nino Ilarda*

## Rinnovo del CCNL dei Servizi di Pulizia e Servizi Integrati / Multiservizi

### Quelli delle pulizie...

Una sala piena e una serie di appassionati interventi di delegate e delegati sindacali hanno raccontato, nella mattinata del 27 aprile a Milano, nella Casa della Cultura, un popolo di lavoratrici e lavoratori invisibili.

L'universo dei dipendenti delle imprese di pulizia è, per lo più, così: invisibile al resto del mondo e, spesso, anche agli altri stessi lavoratori delle imprese dove svolgono la loro opera. Occupano il loro stesso spazio, a volte in orari diversi, uscendo dagli uffici prima che gli impiegati arrivino alle 9.00 di mattina per iniziare la loro giornata di lavoro.

Ma a volte anche negli stessi orari.

Ma questo non li rende meno invisibili... il loro ruolo li priva della normale identità che riserviamo agli altri esseri umani che ci circondano. Gli altri sono il dottor Rossi, la signorina Bianchi, il collega Antonio e la Francesca... poi c'è l'avvocato, e c'è anche il fattorino che consegna il pacco urgente, ma loro...

...loro sono semplicemente quelli... "quelli delle pulizie".

Eppure, quelli, sono invisibili proprio perché lavorano.

Perché se non lavorassero, allora, si vedreb-

be. Eccome se si vedrebbe.

Il bagno sporco, il cestino pieno, la scrivania impolverata.

La loro assenza si vedrebbe davvero.

Ma loro, le donne e gli uomini delle Imprese di Pulizia e dei Multiservizi, non si fermano mai.

Non possono farlo, perché hanno stipendi bassissimi, e non possono fermarsi.

Chi è a tempo pieno forse riesce a superare la soglia dei mille euro mensili, ma molte di loro sono part time, magari lavorano in una scuola materna e, per 3-4 mesi all'anno, restano ferme e senza stipendio.

Hanno bassi stipendi ma il loro lavoro si fa sempre più duro... le imprese, per aggiudicarsi gli appalti, abbassano i prezzi e acquistano prodotti scadenti, riducono le ore, investono sempre di meno in sicurezza del personale...

Però a loro viene chiesto sempre di più. Se lavorano nelle scuole, può capitare che chiedano loro di controllare anche i bambini... se lavorano in ospedale, può capitare che chiedano loro di intervenire quando un malato sporca per terra, se lavorano in un deposito dei mezzi pubblici, può capitare che debbano occuparsi della movimentazione di impianti frenanti ed altri accessori manutentivi.



Il concetto di Multiservizi ha confini veramente fragili nella quotidianità delle lavoratrici e dei lavoratori delle pulizie.

E se sei donna, può capitare che qualcuno si senta in diritto di prendersi delle confidenze... tanto sei "quella delle pulizie"... e lui si sentirà al sicuro, perché sa che a te scongiureranno di fare una denuncia...

Magari sei anche straniera... e forse non parli nemmeno bene l'italiano (ma magari nel paese di origine eri riuscita a laurearti)...

Non importa se qualche italiano lo parla peggio di te, il tuo passaporto e il tuo permesso di soggiorno ti fanno apparire, agli occhi dell'ignorante di turno, come una con cui ci si può prendere qualche confidenza.

Ecco, questo è l'universo parallelo degli invisibili delle pulizie.

E se pare già abbastanza sfruttato, si sappia che può diventare ancora peggiore.

Il padronato di questo settore, come quelli di altri settori del terziario, ha presentato al tavolo delle trattative una serie di condizioni per concludere il rinnovo, che apportano una serie di peggioramenti delle già difficili condizioni del settore.

Uno dei capitoli più colpiti è quello della malattia.

In un settore dove la natura stessa del lavoro non risparmia la salute di nessuno, viene proposta la riduzione del periodo di comporto (il limite massimo di giorni di malattia oltre i quali cessa il diritto al mantenimento del posto di lavoro) e viene decurtato il trattamento economico, tagliando i giorni di carenza retribuiti e cancellando la retribuzione per il periodo oltre il 180.mo giorno.

È però ai nuovi assunti che viene riservata la dose di tagli più pesante.

Per loro viene proposto di cancellare la

quattordicesima per i primi quattro anni di rapporto di lavoro.

Per loro viene proposto di cancellare, per quattro anni, il pagamento della carenza di malattia.

Per loro viene proposto di cancellare, per quattro anni, la maturazione di permessi ed ex festività e di ridurre di due giorni le ferie.

Per loro viene proposto di ridurre, per quattro anni, la maggiorazione di pagamento delle ore supplementari.

48 mesi di riduzione dei diritti come condanna per la colpa di essere neo-assunti.

Ma se da parte delle imprese già arrivano posizioni difficili per il futuro della trattativa, un altro fronte conferma nuovi problemi per le condizioni di lavoro della categoria del popolo invisibile.

Sul terreno degli appalti pubblici, quello che sembrava, nelle ultime settimane, un percorso promettente verso una legislazione sul tema degli appalti pubblici che consegnasse ai dipendenti delle imprese multiservizi (che sono presenti in numerosissimi luoghi del settore pubblico) qualche garanzia di trasparenza, di stabilità occupazionale

e di tutela delle condizioni, ha rivelato, nella stesura definitiva del DLgs 18 aprile 2016, n. 50 (il Nuovo Codice Appalti), la scomparsa di quegli elementi faticosamente introdotti nei testi elaborati dalle commissioni parlamentari, privando così questa fondamentale normativa di quelle tutele essenziali per la condizione dei posti di lavoro, prima tra tutte l'inserimento nelle gare di appalto delle clausole sociali dei CCNL a garanzia della stabilità occupazionale che, invece di essere condizione obbligatoria, viene lasciata alla decisione delle stazioni appaltanti.

Non c'è dunque da stupirsi se il 6 maggio, questo mondo del lavoro, il mondo degli invisibili delle pulizie e dei multiservizi, uscirà allo scoperto e, insieme ai fratelli ed alle sorelle del settore del turismo, delle farmacie private, delle terme e delle mense, faranno sentire la propria voce rivendicando un lavoro umano, dignitoso e rispettoso delle elementari tutele di un paese civile.

Perché anche "quelli" delle pulizie hanno il diritto ad un giusto contratto di lavoro.

*Sergio Del Zotto*



Hai avuto bisogno di una collaborazione domestica e hai trovato una colf? una baby sitter? una badante?

Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi? Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?

Se tutto ti sembra troppo complicato,

perché in fondo tu non sei un'azienda e non puoi pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più

Un servizio nato per semplificare il rispetto delle norme e delle leggi con la competenza necessaria

Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempimenti previste

dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.

*Asso - Lavoro Domestico*

*Via Salvini, 4*

*20122 Milano*

*tel. 02.760679213*

# 6 MAGGIO 2016

## SCIOPERO NAZIONALE TURISMO • MENSE • TERME • MULTISERVIZI • FARMACIE

Sono più di un milione e cinquecentomila. Nella migliore delle ipotesi aspettano il rinnovo del contratto nazionale di lavoro da tre anni. Nella peggiore da sei. In tutto questo tempo le controparti datoriali, hanno con diversi accenti e modalità, cercato di negare il valore del contratto collettivo nazionale di lavoro subordinandone il rinnovo a forme più o meno esplicite di restituzione attraverso il peggioramento di parti economiche e normative.

Le pretese assurde di Federturismo/AICA/Confindustria Alberghi, Fipe, Fiavet, Confesercenti, Federterme, Federfarma, Angem, ACI (Alleanza Cooperative Italiane), Anip-Confindustria Legacoop, Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci, Unionservizi Confapi, FNIP Confcommercio si possono riassumere in: Il Contratto si rinnova se a pagarlo sono le lavoratrici e i lavoratori con la rinuncia ai propri diritti e tutele.

**SONO BARISTI, CAMERIERI, CUOCHI, OPERATORI DEL COMPARTO PULIZIA E SANIFICAZIONE, ATTIVITÀ AUSILIARIE E FACILITY MANAGEMENT, ADDETTI MENSE, RECEPTIONIST, IMPIEGATI DI AGENZIE DI VIAGGIO, LAVORATORI DEI FAST FOOD, OPERATORI DEL COMPARTO TERMALE, FARMACISTI.**

Sono professionisti cui spesso ci rivolgiamo per soddisfare bisogni imprescindibili, per necessità connesse alla salute, per servizi fondamentali nella nostra vita quotidiana. Operano in settori strategici per l'economia del nostro paese, che rappresentano una componente rilevante del PIL Italiano come il turismo e il sistema degli appalti, e svolgono lavori importanti come ad esempio la refezione e le pulizie nelle scuole, negli asili e negli ospedali.

Lavorano spesso in condizioni difficili, con orari ridotti e stipendi esigui. La loro attività, che talora appare "invisibile", si svolge 365 giorni all'anno, la domenica e durante i festivi, perché di loro c'è sempre bisogno.

**IL 6 MAGGIO 2016 QUESTI LAVORATORI SCIOPERANO  
PER IL LORO DIRITTO AD OTTENERE:**

**UN AUMENTO SALARIALE ADEGUATO A SOSTENERE, MIGLIORARE E RENDERE DIGNITOSE  
LE LORO CONDIZIONI**

**NORME CHE VALORIZZINO LE PROFESSIONALITÀ**

**GARANZIE PER L'OCCUPAZIONE E TUTELE PER UN LAVORO DIGNITOSO**

**IN UNA PAROLA: IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO!**

**LO SCIOPERO È INDETTO PER L'INTERA GIORNATA/TURNO  
DI LAVORO CON MANIFESTAZIONI ORGANIZZATE  
A LIVELLO REGIONALE O TERRITORIALE**

**6 MAGGIO 2016  
SCIOPERO!**







## Il "Migration compact": superamento dell'emergenza o grande affare?

Il problema politico dei migranti rimane un tema centrale nel dibattito europeo.

Ancora naufragi, giornate di lutto, altri naufragi e i drammi si assomigliano, tutte le tragedie diventano eguali in un miscuglio che non ha più confini e non si riesce più a stare dietro ai numeri dei morti.

Il Papa, a Lesbo, è intervenuto ancora una volta sulla questione migranti. Una tragedia che sembra non avere fine.

Il Papa ha ricordato come il mediterraneo sia una tomba e come questa tomba pesa sulla coscienza europea.

Il fatto di rendere sostanzialmente pericoloso il cammino dei profughi, in mano ai trafficanti di essere umani, invece di creare dei presupposti di sicurezza prevedendo l'attraversamento di corridoi umanitari nei 28 paesi europei, secondo un piano di collocazione e di accompagnamento, è certamente una delle sconfitte dell'Europa di questi anni.

In questo senso, ancora una volta queste tragedie ripropongono un problema della mancanza di un piano europeo che superi l'accordo di Dublino e che possa effettivamente ripartire dal salvataggio in mare, come fu con Mare Nostrum e non semplicemente dal controllo delle frontiere e da un cammino di corridoi umanitari che non siano occasionali come avvenuto in questi ultimi mesi.

Attualmente in Italia sono accolte 110 mila persone che sono richiedenti asilo e rifugiati.

In Europa sbarcano persone diverse in Grecia rispetto all'Italia.

In Grecia sbarcano siriani, iracheni, persone dell'Eritrea invece in Italia arrivano soprattutto persona che provengono dall'Africa subsahariana.

Sono due mondi comunque drammatici, segnati profondamente oltre che dal terrorismo da disastri ambientali, dalle persecuzioni politiche e religiose e dalle guerre.

Con la chiusura della rotta balcanica, aumentano i viaggi in mare e con la bella stagione dobbiamo ovviamente aspettarci un aumento degli arrivi lungo la rotta del mediterraneo. Questo riguarderà soprattutto le coste italiana prima ancora di quelle greche e turche.

Secondo l'alto commissariato dei rifugiati, ci potrebbe essere un milione di persone pronti a partire durante l'estate diretto verso l'Europa e questo suscita delle paure che possono essere anche di diverso tipo.

Non soltanto la paura di accogliere ma la paura che in quei flussi di migranti ci siano persone che provengano dalla radicalizzazione islamica del terrorismo.

C'è soprattutto la paura di affrontare effettivamente e politicamente una sfida nuova che è quella dell'accoglienza dei richiedenti asilo e rifugiati nel contesto europeo in tutti i paesi europei.

Attualmente solo 6 paesi su 28 hanno un progetto per l'asilo politico.



Lo sportello Sai fornisce informazioni e servizi dettagliati e mirati, riguardanti problemi quotidiani che gli immigrati (extracomunitari, neocomunitari e comunitari) incontrano.

L'attività dello sportello è articolata nelle seguenti aree

Legislazione generale  
Documentazione relativa alle diverse tipologie di soggiorno  
Asilo

Orientamento al lavoro  
Ricongiungimento familiare  
Decreti Flussi  
Cittadinanza

Il servizio è attivo presso il nostro ufficio di Milano - Via Salvini, 4  
Fermata MM1 Palestro | tel. 02.7606791

E' piuttosto importante superare la paura che è segnata da muri e frontiere che si sono alzati anche in Europa e riuscire a creare un sistema asilo.

E' impensabile che un continente di 550 milioni di persone non possa prestare la propria assistenza al pari di un paese come il Libano, che accoglie un numero di rifugiati pari al 50% della propria popolazione (4milioni 3 centomila persone).

Anzi l'Europa tende a esternalizzare l'asilo.

L'accordo raggiunto nelle scorse settimane con la Turchia ha ormai ridotto del 80% il flusso dei rifugiati che tentano di arrivare in Grecia e quindi in Europa attraversando l'Egeo.

Ma è un accordo contrastato dalle associazioni dei diritti umani perché prevede la deportazione in Turchia di migliaia e migliaia di persone senza garanzie.

Un accordo che di fatto rende l'Europa dipendente dalla Turchia, la quale tra l'altro dovrebbe ottenere la fine del regime dei visti nell'accesso nei paesi europei per i propri cittadini.

Un impegno che al momento non sembra raggiungibile entro la scadenza fissata per l'inizio dell'estate.

Lo stesso governo greco, principale beneficiario dell'accordo, invita l'Europa a cercare un piano B per evitare che l'Europa dipenda da Ankara.

Il modello dell'accordo con la Turchia, a detta del nostro ministro dell'interno Alfano, potrà in futuro servire anche per la Libia una volta messa in stato di sicurezza.

In quel senso va anche la proposta italiana per risolvere il problema delle migrazioni verso l'Europa.

Una proposta di superamento dell'emergenza con investimenti di lungo periodo il cosiddetto "Migration compact"

Il "Migration compact" si basa sulla filosofia di fondo di dare soldi in cambio di collaborazione. La stessa intesa che un mese fa ha chiuso le rotte dalla Turchia.

Nello specifico l'Italia pensa a un fondo europeo con il quale finanziare dei progetti ad alto impatto sociale in Africa, dei Euro-

bond per aiutare i paesi africani a investire in crescita e innovazione.

Aprire, sempre con sostegno europeo, dei centri di accoglienza in loco per richiedenti asilo che rispettino gli standard internazionali

Mettere fine alle partenze

Regolare le migrazioni economiche con quote d'ingresso destinate solo a chi conosce la lingua e frequenta corsi preparatori.

Creare una polizia comune di frontiere.

I paesi beneficiari inoltre devono impegnarsi a controllare i confini, contrastare i trafficanti di essere umani e collaborare per i rimpatri.

Mentre si continua a morire nel mediterraneo, tutti i paesi membri approvano l'iniziativa del governo italiano (per la ricerca del consenso politico, della paura dell'invasione, della sicurezza) basta solo trovare lo strumento per finanziare il piano europeo anti profughi.

*Felicité Ngo Tonye*

## Forme di lotta sindacale

# Sciopero si, sciopero no, sciopero forse...6 maggio!

E' ancora sciopero... Ristorazione Collettiva, Pubblici esercizi, Imprese di pulimento, Farmacie private, alberghi delle industrie alberghiere, tutti settori accomunati da una pesante realtà: la mancanza, a oltre tre anni dalla scadenza, di un contratto collettivo nazionale rinnovato.

Una manifestazione che parte dalla stazione centrale e termina nel piazzale di Regione Lombardia con un breve ma significativo corteo che accomunerà tutti i lavoratori di questi settori.

Lunghi mesi di estenuanti trattative non hanno fatto recedere le controparti da

pretese assurde di rinegoziare i contratti collettivi chiedendo indietro soldi e diritti ai lavoratori, con pesanti ripercussioni economiche sulle retribuzioni che, non rivalutandosi e senza aumenti contrattuali, perdono gradualmente e inesorabilmente il loro potere di acquisto.

Le aziende chiedono indietro pezzi di contrattazione e pezzi di salario, cioè diritti, per recuperare interamente a spese dei lavoratori la cosiddetta produttività.

La produttività nei nostri settori significa vendere servizi (alberghieri, mense, pulizie etc.) e proprio questi servizi sono in difficoltà perché aziende e persone non sono disponibili a comprarli.

A dire la verità un'eccezione ci sarebbe e riguarda il Turismo, che grazie a fenomeni quali Expo e l'attrattiva del nostro paese, oltre che in conseguenza dell'insicurezza internazionale generata dai gravi attentati dell'IS (Parigi e Bruxelles) che ha spinto i turisti nostrani a fare le vacanze in Italia,



ha registrato un discreto sviluppo dei servizi legati al settore. Ma questo ai datori di lavoro non basta, perché viene argomentato che si tratta di incrementi temporanei e non certo di riprese strutturali dell'economia.

Non resta ora che chiedere ai lavoratori di manifestare per gridare a gran voce il diritto e la necessità di avere un contratto... ma a quale condizione?

Questa è la domanda che chi è impegnato in queste trattative si pone, e a cui non è semplice rispondere. È meglio sottoscrivere un contratto e cedere diritti, alcuni di valore anche retributivo, verso aumenti salariali, o tenere la barra diritta e continuare a lottare mantenendo i diritti sin ora acquisiti, pur senza aumenti contrattuali?

Ma in questi casi serve lo sciopero? e il sindacato? C'è chi sostiene (e aumentano insistentemente le voci) che il sindacato è ormai un corpo intermedio superato, che non serve e che ha perso la sua forza negoziale. Certo, negoziare oggi non è la stessa cosa di 15 anni fa. Quando le risorse si assottigliano, quando l'economia si ripiega su se stessa non è possibile chiedere a chi negozia i contratti di ottenere gli stessi risultati di 15 anni fa. Sarebbe come chiedere ad una nave di fare manovra in una pozza anziché in mare aperto.

Chi pone obiettivi sapendoli irraggiungibili ha gioco facile a sostenere che il sindacato non ha futuro, ma per settori come quelli rappresentati dalla nostra categoria, e non solo, l'organizzazione dei lavoratori resta l'unica soluzione allo strapotere del datore di lavoro, che nel tempo ha recuperato terreno grazie anche ad una legislazione, di cui il jobs act è solo l'ultimo capitolo, che ha invertito la rotta rispetto alla legislazione degli anni '70, di sostegno ai diritti

dei lavoratori e alle loro organizzazioni rappresentative.

Le condizioni di lavoro di chi opera nei nostri settori dimostra che il sindacato non può essere considerato inutile, anzi. Sarebbe intanto importante sfatare anche un altro mito: quello del lavoratore in grado di contrattare da solo la sua posizione lavorativa, che i più raffinati hanno trasformato nella più moderna teoria dell'abolizione del contratto collettivo nazionale a favore del contratto integrativo territoriale e/o aziendale, facendo finta di non sapere che la contrattazione aziendale è nei nostri settori di riferimento poco attuata, e ancor meno lo è la contrattazione territoriale.

In realtà si vorrebbe il lavoratore sempre più solo e meno assistito da un sindacato che da fastidio ai piani di lavoro delle aziende, spesso assistite da associazioni culturalmente limitate e arretrate.

Ecco perché il contratto nazionale è ancora un riferimento importante, soprattutto per settori come mense, pubblici esercizi, alberghi, farmacie e imprese di pulimento (senza dimenticare la grande distribuzione e la cooperazione)

Ecco perché lo sciopero è oggi uno strumento importante nella lotta per mantenere il contratto nazionale e per chiederne un suo rinnovo equilibrato e dignitoso. Uno strumento importante ma non il solo. Perché il sindacato deve trovare nuove forme di lotta e di pressione anche non convenzionali nei confronti dei datori di lavoro. Coinvolgere i clienti, la cittadinanza, le istituzioni, i committenti (scuole, comuni). Puntare a nuove modalità di veicolare il messaggio. Su questo il sindacato si deve concentrare per aumentare il coinvolgimento delle persone e dei lavoratori che

devono capire ancora una cosa, quella più importante, che si potrebbe riassumere con il vecchio adagio "l'unione fa la forza", "unione" di persone tutte riunite oggi non solo e necessariamente in uno stesso luogo fisico, ma anche nella comunicazione, nella condivisione delle informazioni e delle idee, grazie ai mezzi e alla tecnologia oggi a disposizione.

Nel caso della manifestazione del 6 maggio in programma a Milano si sta pensando ad un corteo che parte dalla stazione centrale e che termina davanti ai palazzi di Regione Lombardia, dove lavoratori e lavoratrici possano indossare o portare un indumento o un oggetto simbolo del proprio lavoro. Sarebbe importante vedere una bella e forte partecipazione di persone che possa fare notizia e "buchi il video" (perché, checché se ne dica, nel nostro paese la TV è ancora un media importantissimo); ma altrettanto importante sarebbe che il 6 maggio i clienti non entrassero negli autogrill, nei Mc Donald's, che i genitori dessero spontaneamente dei panini ai loro bambini per evitare di usufruire della mensa scolastica per quel giorno, che i turisti disertassero le grandi catene alberghiere, che i committenti, enti pubblici e privati, chiedessero conto alle società appaltatrici del perché i loro addetti alle pulizie sono così arrabbiati e che se ne parlasse tanto sui social network.

In tutto questo il sindacato ha una ulteriore grande responsabilità: quella della comunicazione. Tema che va al di là del semplice tecnicismo del saper ben comunicare in quanto abbraccia aspetti soprattutto culturali, di valori e di prospettiva.

*Michele Tamburelli*



...segue dalla seconda pagina

nuove generazioni e che il lavoro non può scaturire dalla riduzione dei diritti delle persone, ma dalla capacità della politica di dare risposte rispetto ai problemi veri che impediscono la crescita della nostra economia.

Rimettere al centro il lavoro significa anche rispettare i soggetti che ne rappresentano gli interessi.

Si discute molto, in questi mesi, di partecipazione.

Noi pensiamo che l'art. 46 della Costituzione, "la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende", vada attuato.

Sarebbe opportuno gestire il sistema delle relazioni industriali sulla base di questi indirizzi strategici, in una logica di governo di sistema rispetto ai grandi cambiamenti in atto nella società e nel lavoro, in uno scenario globale caratterizzato da una rivoluzione tecnologica e digitale permanente che modifica il concetto stesso di tempo e richiede tempestività nella gestione dei processi di trasformazione.

Un modello di relazioni industriali incentrato sulla partecipazione del mondo del lavoro alle scelte strategiche delle imprese, sulla condivisione finalizzata all'incremento della competitività, alla responsabilità sociale, alla valorizzazione delle professionalità.

La partecipazione come modalità di emancipazione del lavoro, come scelta giusta e quasi necessaria.

Abbiamo abbandonato nel corso degli anni la concertazione, il dialogo sociale in modo naturale, quasi come fosse una conquista il loro superamento, conseguenza inevitabile di un mondo che cambiava, ma non ci siamo resi abbastanza conto che accettando questa logica si favoriva solo la realizzazione graduale di un disegno ampio di marginalizzazione del lavoro e delle prerogative sindacali che in questi ultimi anni sta trovando ulteriore accelerazione.

Abbiamo previsto negli accordi sindacali il congelamento del conflitto come condizione necessaria per creare un clima favorevole al confronto e per tutta risposta stanno cercando di svuotare di significato il nostro ruolo.

Proprio per questi motivi la partecipazione è un diritto da rivendicare e sul quale eventualmente confliggere.

E' utile parlarne anche per smascherare definitivamente le reali intenzioni di Governo e Imprese.

Questi soggetti, al di là di generiche dichiarazioni di principio, non vogliono la nostra presenza nelle aziende, non vogliono sviluppare la contrattazione a nessun livello, non vogliono rafforzare il ruolo della Rsu.

Su questo terreno dobbiamo sfidarli ed essere preparati ad un confronto di merito, come indicato, tra l'altro, nella proposta di Cgil Cisl e Uil sul nuovo modello contrattuale.

Difendiamo il lavoro tutti insieme.

Festeggiamo il 1° Maggio, ma dal giorno dopo pensiamo in modo unitario e propositivo quali strade percorrere per affermare in modo concreto i principi intramontabili garantiti dalla nostra Costituzione.

la Redazione

*"Per non lottare ci saranno sempre moltissimi pretesti in ogni circostanza, ma mai in ogni circostanza e in ogni epoca si potrà avere la libertà senza la lotta!"*

(Ernesto Che Guevara)



# AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 12° | N. 121 - maggio 2016 | periodicità mensile

**Direttore Responsabile:**

**Direzione Editoriale:**

**Impaginazione:**

**Grafica:**

**In Redazione:**

**Gli articoli di questo numero sono di:**

Guido Baroni

Sergio Del Zotto

Sergio Del Zotto

Vanessa Polimeni

Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto

Massimo Aveni, Gabriella Dearca,

Sergio Del Zotto, Nino Ilarda

Felicitè Ngo Tonye, Marco Sorio,

Michele Tamburrelli

10.000 copie

**La tiratura di questo numero è di:**

Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

**Per contributi e suggerimenti scrivete a:**

"Area Sindacale"

Via Salvini, 4 - 20122 Milano

area@uiltucs Lombardia.net

T. 02.760.679.1

**Editrice:**

Asso srl

Via Salvini, 4 - 20122 Milano