



IL CAMPER DELLA SALUTE  
IN VALSESIA E NEL VERCELLESE



LAVORATORI AGRICOLI  
PRESENTATA LA PIATTAFORMA



CONTRATTI DISTRIBUZIONE: NESSUN ACCORDO



Aut. NO/3318/2013 del 15/11/2013



Stampato su carta riciclata



# LA VOCE DEI LAVORATORI

novembre 2015



PERIODICO DELLA CAMERA DEL LAVORO DI VERCELLI VALSESIA FONDATA NEL 1981

Autorizzazione Tribunale di Vercelli n. 288 del 25/02/1994 - Spedizione in Abbonamento postale - 45% - Art. 2 comma 20/b Legge 662/96 Filiale di Vercelli

## LA STORIA DI COPERTINA

## QUANDO E' FESTA NON SI LAVORA!

La Cassazione dà ragione alla lavoratrice della Loro Piana che non si era presentata a lavorare il 6 gennaio

Barbara Grazioli, commessa della Loro Piana, viene sanzionata dall'azienda per non essersi presentata al lavoro il 6 gennaio 2004. Lei fa causa all'azienda e dopo 11 anni la vince, definitivamente. La Cassazione ha stabilito che un dipendente può scegliere di lavorare nei giorni festivi, ma non essere obbligato dal suo datore di lavoro. Oggi Barbara Grazioli è la responsabile dell'ufficio vertenze CGIL Vercelli Valsesia.

**Barbara, partiamo dalla domanda che tutti vorrebbero farti. Che effetto fa essere sui giornali per aver visto riconosciuto un diritto lavorativo?**

E' stata una battaglia (in solitaria) che ha assorbito molte energie, una grande vittoria, un 3-0 secco!! Il giusto plauso a chi, come me, crede ancora possa esistere una 'giustizia' che sappia mettere al centro l'individuo, non soltanto il lavoro.

**Qual'è il valore di questa sentenza?**

Molteplice. Il diritto al riposo non può essere cancellato nemmeno dai contratti. La Cassazione ritiene che "non sussiste un obbligo generale a carico dei lavoratori di effettuare la prestazione nei giorni destinati ex lege per la celebrazione di ricorrenze civili e religiose e vengono intese nulle le clausole della contrattazione collettiva. Diversamente che, il provvedimento dell'azienda, in difetto di consenso da parte del lavoratore allo svolgimento di attività nei giorni festivi è nullo e determina un inadempimento agli obblighi che discendono dal contratto di lavoro, legittimando così il rifiuto del lavoratore a rendere la prestazione sia in forza del principio civilistico dell'eccezione di inadempimento, sia in forza del rilievo che gli atti nulli sono improduttivi di effetti".

**Pensi che la sentenza abbia dato una 'spinta' alla proposta di legge che vorrebbe chiudere gli esercizi commerciali nei giorni festivi?**

Certamente, il disegno di legge allo stato embrionale, dopo il dispositivo di Cassazione ha sicuramente subito un'accelerazione. Il disegno di legge, composto da 4 articoli, prevede che in dodici giorni festivi dell'anno le attività commerciali debbano essere svolte nel rispetto degli orari di apertura e chiusura domenicale e festiva. L'auspicio è anche quello di mettere un freno all'apertura indiscriminata 7giorni su sette, nonché 24h su 24.

**Cosa rispondi a chi sostiene che la libe-**



realizzazione degli orari è una strada per uscire dalla crisi?

Mantengo una posizione critica, ritengo infatti che il SALVA ITALIA, voluto dal governo Monti, abbia avuto un effetto limitato sull'occupazione; le stime parlano di 100mila posti persi tra il 2012/2013 e molte piccole attività cessate, a fronte di un maggior peso organizzativo scaricato sui lavoratori. Ci vogliono tutti consumatori ma, in realtà, in tempi di crisi si ottiene soltanto uno spostamento su altre fasce orarie dei consumi, nonché uno svuotamento a livello sociale. Mi riferisco al centro commerciale quale alternativa, come luogo d'incontro, alla piazza.

**Cosa ha significato essere la protagonista della vertenza - ovvero la commessa che si è rifiutata di lavorare il 6 gennaio - ma anche la responsabile dell'ufficio vertenze della CGIL Vercelli Valsesia?**

Mi riconduco all'etimologia della parola Sindacato, dal greco: *syn* insieme *dike* giustizia. Questa parola ha una radice che dà molti frutti, sono certa che nulla avvenga per caso. E' sempre stata la mia filosofia. Forse anche la ragione per cui, la mia impresa, mi ha portata sin qui. Il sindacato, mezzo che storicamente ha permesso di aver ragione dei propri oppressori attraverso un ideale di giustizia propugnato insieme; il sindacare, ovvero rivedere, controllare, criticare ma senza faziosità, cercando - insieme - di vagliare qualcosa alla luce di un'idea di giustizia. Dopotutto, quando si uniscono i concetti di "insieme" e "giustizia", gli uomini sono capaci di parti ideali e concreti assolutamente meravigliosi.

**Perché è così importante difendere un principio è perché la qualità del tempo libero lo è secondo te?**

Perché rappresenta un valore, un'idea fondante alla base di un ragionamento, per profondo e inderogabile convincimento persona-

le (anche, per puntiglio). Ricerche americane e italiane hanno rilevato che, da dieci anni a questa parte, tra quanti lavorano, c'è la tendenza a mettere al primo posto, tra le richieste, non più il denaro o i benefit di varia natura, ma il tempo libero, quasi si fossero resi conto che se è vero che per vivere occorre lavorare, non è più vita quella totalmente assorbita dal lavoro.

Nelle società come le nostre, dove il denaro è diventato l'unico generatore simbolico di tutti i valori, si è pensato, negli anni '80 e '90, che 'potendo pagare', ciascuno potesse meglio realizzare se stesso e, soprattutto in ambito femminile, realizzare la propria indipendenza. Oggi questo stakanovismo nel lavoro per procurarsi denaro con cui realizzare la propria indipendenza sta svelando il rovescio della medaglia, che è poi la perdita della propria vita emotiva, per cui tutto diventa indifferente e nulla più stimolante. Neppure il weekend, perché non si può negli ultimi due giorni della settimana recuperare un mondo relazionale trascurato negli altri cinque giorni dove, da mane a sera, sia reperita la propria identità nella propria funzione nell'apparato, che ci prevede produttori di denaro nei giorni feriali per il suo consumo in quel di festivi.

Lo spostamento dell'auto-realizzazione nel mondo del lavoro con conseguente de-realizzazione nel mondo della famiglia e più in generale degli affetti, ha fatto crollare anche l'ideologia del "tempo-qualità", che poi non è altro che il modo con cui, ingannandoci, si chiama il tempo che si dedica agli affetti quando è "poco", quando non si ha tempo di ascoltare i figli se non per i risultati scolastici, quando non si ha tempo di vedere sulla faccia del nostro compagno o compagna di vita i segni del disagio. In questa continua 'campagna elettorale' sentiamo un gran parlare di famiglia, ma sempre e ancora in termini di denaro (riduzione delle tasse sulla casa, bonus per i nuovi nati), mai in termini di tempo. Come se il

mondo emotivo, affettivo, relazionale, sempre più sacrificato, potesse essere compensato col denaro con cui affidare al mercato tutta la cura che sottraiamo ai figli, agli anziani, alle relazioni reciproche, familiari e di vicinato, cura della propria vita emotiva, senza la quale risulta difficile distinguerci dalle macchine industriali, informatiche, burocratiche, con cui quotidianamente interagiamo. Sembra che i giovani, carenti come sono stati di cure genitoriali, di tempo a loro dedicato, di affetto continuativo e non saltuario mescolato con ansia, siano più sensibili al valore del tempo libero (dal lavoro) che è poi il tempo per sé, anche se questo loro desiderio confligge col modello produttivo, costretto a diventare turbo - produttivo per effetto della concorrenza globale. \*\*\*Eppure qui una scelta si impone, se vogliamo evitare quell'alienazione, quella lontananza di sé da sé, che già Marx a suo tempo denunciava, con la sola differenza che al suo tempo avveniva per costrizione e oggi per autoconstrizione, perché ognuno tende a consegnare la propria identità alla propria disponibilità economica e quel riconoscimento che non viene più dallo sguardo di un uomo, di una donna, di un figlio, ma dall'avanzamento in carriera, che conferisce prestigio in una società fatta più di relazioni formali che affettive. Chiedere tempo libero (riqualificato) e non più solo denaro e benefit è un modo per recuperare l'umano e non soccombere a quell'atrofia emotiva in cui uno non solo non è più in grado di riconoscere l'altro, ma alla fine neppure se stesso.

**Cosa rispondi a chi dice 'pur di avere un lavoro, sarei disponibile a lavorare feriali e festivi, notte e giorno'?**

Ribalto la domanda, che cosa significa 'lavorare'? Significa alienare completamente se stessi?\*\*\* [vedi sopra]. Se riusciremo a rivendicare tempo libero saremo la più significativa delle rivoluzioni, perché riconsegneremo una speranza all'uomo nell'età della tecnica che, col suo sguardo guidato solo dalla più fredda razionalità, fatica a distinguere un uomo da una macchina.

**Cosa ha significato aspettare 10 anni prima della sentenza definitiva?**

Il mio unico merito è aver avuto intuito, pazienza, tenacia, caparbia e tanta forza.

**Cosa consigli a chi inizia oggi una vertenza, per una questione di 'principio'?**

Di crederci, sempre.

(Intervista di E. Celona)



## LE PAROLE DEL JOBS ACT

**Tutti ne parlano ma pochi ne conoscono i contenuti. Abbiamo provato a sintetizzare cosa cambia per chi lavora, dopo l'applicazione della Riforma targata Renzi.**

*a cura di Barbara Grazioli - Ufficio vertenze CGIL*

**Contratti.** Cambiano le regole per i contratti atipici ma vengono lasciate aperte possibilità di deroga ai contratti collettivi nazionali. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro ma restano in vita le altre tipologie contrattuali. Viene escluso che un "contratto atipico" sia trasformato in contratto a tempo indeterminato. Per il 2015 i rapporti in essere restano in piedi ma non sarà possibile stipularne di nuovi, eccetto i casi in cui i contratti atipici siano previsti dai contratti collettivi. Resta possibile stipulare collaborazioni coordinate e continuative dove non ci sia vincolo di subordinazione con il Committente.

**Il contratto a tutele crescenti.** Si applica a tutti i lavoratori del settore privato assunti a tempo indeterminato a far data dal 7 marzo 2015. E' definito a tutele crescenti in quanto per tali lavoratori è abolita la tutela reale prevista dall'art. 18 L. 20 maggio 1970 n. 300 (cioè la garanzia di reintegrazione nel posto di lavoro in caso di declaratoria di illegittimità del licenziamento) ed è sostituita da un indennizzo economico legato all'anzianità (tutele crescenti in funzione dell'anzianità) di servizio presso l'azienda.

**Licenziamento.** Nessun cambiamento per chi è stato assunto prima del 7 marzo 2015. Per chi è stato assunto dopo, il diritto alla reintegra è limitato ai licenziamenti Discriminatori, Nulli, Inefficaci o Disciplinari con fatto materiale insussistente. Più specificamente con il contratto a tutele crescenti possono aversi i seguenti casi: Licenziamento Discriminatorio o Nullo (cioè contrario a norme di legge, es. lavoratrice madre) o Inefficace (es. intimato oralmente) - il giudice dispone il reintegro del lavoratore ed un risarcimento pari al numero di mensilità dalla data del licenziamento fino al reintegro e comunque non inferiore a 5 mensilità. Licenziamento Disciplinare (per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa) il giudice può: dichiarare l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore e condannare il datore al reintegro nel posto di lavoro e ad un indennizzo fino a max. 12 mensilità; dichiarare l'illegittimità del licenziamento e disporre (non il reintegro bensì) il pagamento di un indennizzo economico pari a due mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Per i datori fino a 15 dipen-



denti le mensilità si dimezzano ma non possono superare il massimo di 6. Licenziamento Economico (giustificato motivo oggettivo per crisi aziendale, riassetto organizzativo, ecc.): dichiarare l'illegittimità e disporre (non il reintegro bensì) il pagamento di un indennizzo economico pari a due mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

**Demansionamento.** Ulteriore deroga all'art. 2103 cc. Infatti allo scopo di contemperare l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro è consentito il demansionamento, ossia l'adibizione a mansione inferiore, nel caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale. Questa deroga si aggiunge alle altre già in essere, ossia: a) lavoratore divenuto inabile a seguito di infortunio o malattia (L. 68/1999); b) lavoratrice in gravidanza ove le mansioni svolte risultino a rischio o vietate in relazione al suo stato (D. Lgd. 151/2001); c) accordi sindacali nelle procedure di mobilità (L. 223/1991) per il personale in esubero.

**Controlli.** Modificato l'art. 4 L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori). Gli impianti audiovisivi e gli strumenti di lavoro che possono realizzare controlli a distanza dei lavoratori possono essere installati previo accordo sindacale o, in mancanza, previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro. Tuttavia, tale disposizione non si applica agli strumenti utilizzati dai lavoratori (PC, Tablet, Smartphone, ecc.) per rendere la prestazione lavorativa ed agli strumenti di registrazione degli accessi e presenze. Le informazioni raccolte possono essere utilizzate a tutti i fini (anche disciplinari) connessi al rapporto di lavoro a condizione, però, del rispetto delle norme in materia di privacy e previa adeguata informazione al lavoratore.

## LA LEGGE DI STABILITÀ

**Prime anticipazioni su flessibilità in uscita, opzione donna, part time a 63 anni, no tax area.**

*di Renzo Stievano - INCA CGIL*

Scrivo nel giorno in cui è stata presentata la Legge di Stabilità. La mia unica fonte sono i quotidiani. Non dispongo di nessuna nota tecnica di supporto (la nostra struttura nazionale ha bisogno dei testi definitivi e di un po' di tempo per studiarli prima di diffondere circolari interpretative). Tutto questo per dire: prendete con "beneficio di inventario" quello che qui anticipo.

### Flessibilità in uscita

Con questa strana espressione si intendono nuovi requisiti per poter andare in pensione prima di quelli previsti dalla legge "Fornero". Con la legge attuale in pensione ci puoi andare o con l'età (ormai 66 anni e 7 mesi destinati a diventare a breve 67) o con l'anzianità (ormai 42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne). Da diversi mesi a questa parte si è detto a questo riguardo di tutto e di più ma al momento l'ipotesi più accreditata mi pare che resti quella del disegno di legge Damiano che prevede un sistema di "quote" (ovvero età più contributi) che potrebbe partire da 62 anni di età e 35 di contributi con penalizzazioni variabili e senza distinzioni tra uomini e donne. Comunque sia, questo punto (che è quello più importante) è stato rinviato all'inizio del 2016. Staremo a vedere.

### Part time a 63 anni

A proposito di questa norma, qualcuno ne ha parlato come di una forma di "pre-pensionamento" che a me sembra piuttosto fuorviante. Da quanto ho capito, si tratta semplicemente della possibilità (a condizione di aver raggiunto i 63 anni di età e di essere ad almeno tre anni dal requisito pensionistico) di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno ad un part time al 50%.

Ovviamente ci deve essere un accordo tra lavoratore e datore di lavoro.

La legge però fornisce degli incentivi per favorirlo. Il lavoratore non dimezza il salario perché riceverebbe in busta paga la quota di contributi che fino al mese prima il datore di lavoro versava a suo nome all'INPS sul salario intero. Facciamo un esempio: il mio stipendio lordo è 1600 euro; la quota di contributi a carico del datore di lavoro è circa il 40% di questo importo (diciamo quindi 640 euro); quando vado

a part time è vero che il mio stipendio scende a 800 euro ma in più ricevo questi 640 euro che sono netti; infine lo Stato si fa carico della contribuzione previdenziale piena in modo che questi anni a part time non influiscano negativamente sul calcolo della mia pensione futura.

Dal punto di vista dell'azienda ci sono comunque dei risparmi economici (perché non mi paga mezzo stipendio); può contare su una mia maggiore efficienza perché lavoro meno; può assumere lavoratori giovani da affiancarmi se ho una professionalità da trasmettere.

### Opzione donna

Anche qui si parla di "proroga" ma è un errore. L'opzione donna cessa comunque con il 2015. Semplicemente il Governo, come aveva anticipato un anno fa, ha ... dato ragione a noi e torto all'INPS.

Spiego. Secondo l'INPS per avere diritto all'opzione donna bisogna avere requisiti tali da andare effettivamente in pensione entro il 2015. Poiché l'opzione donna prevede, al raggiungimento dei requisiti, un anno di attesa (la cosiddetta "finestra"), l'interpretazione dell'INPS si dimostrava molto restrittiva perché ti costringeva a raggiungere il requisito con almeno un anno di anticipo (18 mesi per le autonome). Faccio un esempio: una lavoratrice dipendente nata a settembre del 1957 con l'interpretazione dell'INPS era esclusa. Il requisito infatti è 57 anni e 3 mesi di età e 35 di contributi. Posto che ha i contributi, se è nata a settembre del '57 compie i 57 anni e 3 mesi a dicembre del 2014. Quando l'anno di finestra-attesa si è concluso, siamo a dicembre del 2015. In pensione ci dovrebbe andare il primo del mese successivo che è l'01/01/2016 ma, appunto, siamo ormai nel 2016 e per l'INPS è fuori tempo massimo. Noi (CGIL CISL UIL) invece abbiamo sempre detto che è sufficiente raggiungere il requisito entro il 2015: concretamente in pensione ci vai quando "si apre" la finestra (dunque nel 2016 ma anche nel 2017). Tornando all'esempio di prima, è sufficiente che sia nata a settembre del 1958: infatti compie i 57 anni e 3 mesi a dicembre del 2015, dunque è ancora in tempo. Tuttavia per le nate da ottobre 1958 "in qua" non c'è niente da fare. Si resta escluse.

### Settima salvaguardia

Qui al momento non so nulla dei casi in cui altri lavoratori, a domanda, possono rientrare tra coloro che andranno in pensione con la normativa precedente la Legge Fornero. Immagino che si tratti sempre di lavoratori in mobilità o di licenziati a pochi mesi dalla pensione. Spero che venga rifinanziata la causale di coloro che hanno usufruito dei permessi della L. 104/92 nel 2011, metà dei quali è in attesa perché si è esaurito il finanziamento previsto dalla legge precedente.

### No tax area

Mannaggia a 'sti nomi inglesi. La modifica è modesta: semplicemente la fascia di reddito a imposta zero, che per i pensionati è di 7.500 euro, è stata elevata a 8.000 parificandola a quella dei lavoratori dipendenti. Spiccioli, anche se per chi ne ha pochi fanno comodo comunque.



## IMMIGRAZIONE

### Tanto abbiamo fatto... e molto ancora dobbiamo fare

di *Monica Cerutti - assessora Regione Piemonte*



Il sistema piemontese di accoglienza sta diventando un esempio da seguire. L'ultima prova di questa verità è l'interesse di Michel Vauzelle, presidente della Région Provence-Alpes-Cote d'Azur, ad approfondire i principali provvedimenti che la Regione Piemonte ha messo in campo e che compongono il "Piano regionale per l'accoglienza dei flussi non programmati". Un riconoscimento a livello internazionale del nostro impegno e del lavoro che abbiamo fatto.

Presto sarà messa in campo una collaborazione fattiva tra Regione Piemonte e Région Provence-Alpes-Cote d'Azur che comincerà dal reciproco scambio di tutte quelle informazioni che potranno essere utili a tracciare un modello comune da seguire nella gestione dei migranti in arrivo. È stato previsto anche un incontro e un momento di confronto tra funzionari delle due amministrazioni. Un percorso che do-

vrà necessariamente coinvolgere anche amministratori e funzionari di altri territori regionali confinanti.

Il clima generale che si era creato attorno al tema dell'accoglienza dei migranti è notevolmente mutato nelle ultime settimane. In tanti hanno dato la propria disponibilità ad aiutare chi arriva in Europa. Tra questi vi è anche la Chiesa, e già numerose parrocchie torinesi hanno fatto proprio l'invito di Papa Francesco ad aprire le proprie porte ai numerosi migranti che sono arrivati in Europa. Di questo ne ho discusso alla presentazione da parte dell'Ufficio Pastorale Migranti della Diocesi di Torino del Rapporto sulla protezione internazionale in Italia.

È stata messa in evidenza la necessità di guardare anche oltre il Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (SPRAR) gestito direttamente dai Comuni, perché è necessario dare una prospettiva ai migranti anche nel momento successivo all'ottenimento del permesso di soggiorno. In quest'ottica il ruolo delle parrocchie e delle famiglie che a loro si rivolgono sarà di rilevante importanza. La Regione Piemonte sposa in modo simbolico il Rapporto sulla protezione internazionale in Italia e ovviamente metteremo in campo il nostro

impegno per portare avanti una buona collaborazione.

Ci stiamo predisponendo per raccogliere le richieste delle famiglie che vogliono mettersi in gioco in prima persona nell'accoglienza. A Torino e Asti ci sono esperienze importanti in questo senso, ma dobbiamo rendere uniformi le risposte che offriamo ai cittadini che ci chiedono di poter contribuire nell'accoglienza. I migranti possono anche essere inseriti in percorsi lavorativi. Da poco per esempio abbiamo presentato un progetto di inserimento lavorativo a Serralunga utilizzando uno strumento come Garanzia Giovani che si rivolge a italiani e richiedenti asilo. Anche perché è fondamentale non alimentare una dannosa guerra tra poveri.

## FLUSSI MIGRATORI

### Ingressi regolari, sostenibili e sicuri

di *Emanuela Celona - ufficio stampa CGIL*

Solo a settembre 2015, mezzo milione di persone hanno attraversato il Mediterraneo per arrivare in Europa, mentre si contano più di otto milioni di migranti forzati a livello globale (fonte Caritas).

L'Italia, sempre lo scorso settembre, ha visto 130mila passaggi mentre la Grecia ne ha registrati 230mila. Dati che non tengono conto dei migranti "economici", considerati - a torto - non forzati, semplicemente perché non lasciano i Paesi di origine a causa della guerra, ma per miseria o mancanza di prospettive.

I migranti arrivano in Europa e cercano accoglienza ma, proprio su questo tema, l'Europa assume una posizione piuttosto schizofrenica, con Paesi come l'Italia o la Germania che paiono campioni di accoglienza e altri che, invece, ergono muri per impedire i passaggi. Da precisare, comunque, che anche quei Paesi campioni di accoglienza, disponibili ad accogliere da subito i siriani, non sempre agiscono per spirito filantropico ma bensì per le opportunità di integrazione economica e sociale, soprattutto a lungo e medio termine, che una immigrazione selezionata può portare: se chi arriva è giovane, benestante e mediamente istruito, è molto meglio accoglierlo al posto di un poveraccio. Ma una selezione effettuata sulla base dei Paesi di provenienza crea piani di gestione



discriminanti delle ondate migratorie e genera diverse prospettive future. È ciò che avviene, ad esempio, in Sicilia, dove gli immigrati di origine africana sub-Sahariana non sono messi nelle condizioni di poter chiedere protezione internazionale. Mentre per quelli provenienti da Paesi come l'Eritrea, l'Iraq o la Siria, il riconoscimento è automatico.

Queste discriminazioni pesano sui Paesi di prima accoglienza, come l'Italia o la Grecia, dove i migranti accolti da un decreto di espulsione probabilmente rimangono sul territorio straniero, ma in modo irregolare.

Per questi motivi è indispensabile pensare e agevolare ingressi regolari, sostenibili e sicuri. E per gli stessi motivi è indispensabile adoperarsi affinché l'immigrazione diventi una risorsa per tutti i Paesi europei.

Consideriamo, ad esempio, il campo dell'alimentazione. Gli immigrati in Italia consumano e producono alimenti per il nostro Paese. E, come ci raccontano le cronache, spesso svolgono lavori agricoli sottopagati. Sulla totalità delle imprese italiane, il 9% sono a conduzione straniera soprattutto nei settori della ristorazione, dell'edilizia e del commercio, e

solo l'1,9% sono imprese del settore agricolo (fonte: Università La Sapienza di Roma). Queste producono alimenti consumati dagli italiani e alimenti consumati dagli stranieri. Soltanto qualche tempo fa, i negozi alimentari stranieri importavano prodotti dall'Asia. Oggi però gli stranieri si sono distribuiti nei centri urbani più piccoli (oltre che nelle grandi città) e nelle aree rurali circostanti e si sono specializzati in attività agricole consone al loro etnia. I migranti dediti all'imprenditoria alimentare sperimentano nuove coltivazioni e riducono le importazioni, passando direttamente alla vendita degli alimenti coltivati e dando origine a virtuose filiere corte. Così nascono nuove reti e nuove risorse economiche. Come conferma il PIL nazionale dove l'8,8% deriva dal lavoro reso dagli stranieri in Italia.



## CGIL CISL UIL INSIEME PER IL CLIMA

**Le Organizzazioni sindacali aderiscono alla 'Coalizione italiana sui cambiamenti climatici' e sensibilizzano la popolazione vercellese sul tema**

di Carmine Lungo - Camera del Lavoro



**COALIZIONE CLIMA MOBILITIAMOCI**

Cgil Cisl Uil hanno aderito alla "Coalizione italiana sui cambiamenti climatici" e hanno organizzato un presidio per sensibilizzare la popolazione vercellese sul tema.

Lo scorso 24 ottobre, in piazza V.Veneto a Vercelli, il presidio ha reso nota l'adesione delle Organizzazioni sindacali confederali alla Coalizione italiana sui cambiamenti climatici "Parigi 2015: mobilitiamoci per il clima" e ha illustrato le ragioni e le iniziative finalizzate a sostenerla nei propri ambiti di attività.

I cambiamenti climatici rappresentano oggi un'emergenza globale e locale che mette a rischio la vita di persone, specie ed ecosistemi. In pericolo c'è la sicurezza di intere popolazioni, in ogni area del pianeta, ci sono costi economici notevoli, difficoltà crescenti nell'accesso all'acqua, una riduzione della produzione agricola che minaccia la sicurezza alimentare, un aggravamento delle condizioni di povertà e nuove cause di conflitto e di fuga. Oggi si pongono alla nostra attenzione, questioni esplicite di giustizia climatica nel mondo.

Le emissioni di gas serra dovranno diminuire a livello globale almeno dell'80% entro il 2050, affinché il riscaldamento del pianeta rimanga al di sotto dei 2°C.

Le emissioni dei Paesi sviluppati do-

vranno essere ridotte del 40% entro il 2020, eliminando lo spreco di energia che serve per illuminare, riscaldare e rinfrescare le nostre case.

Migliorare l'efficienza energetica di industrie e trasporti e valorizzare il contributo dell'agricoltura per far posto alle fonti energetiche rinnovabili, sicure e non inquinanti, rappresentano un'occasione di sviluppo per il nostro sistema produttivo e di lavoro dignitoso per molti dei nostri giovani.

Fermare la deforestazione e le emissioni associate a livello globale entro il 2020 e nelle aree critiche dovrà essere un obiettivo da raggiungere entro il 2015.

Le trasformazioni delle caratteristiche di un territorio o di un paesaggio intatto per effetto dell'intervento umano sono ormai acquisite a livello scientifico mondiale e in gran parte dipendono dall'esplosione, avvenuta negli ultimi secoli, dell'utilizzo delle fonti energetiche di origine fossile e della deforestazione. D'altra parte oggi esistono conoscenze e soluzioni tecnologiche per sviluppare un'economia fossil free che apre prospettive di nuovi settori produttivi con importanti ricadute occupazionali ma anche approcci innovativi in settori come quello agricolo e che possono dare un contributo importante alla riduzione della CO2.

## SANITA' - BASTA TAGLI NEL VERCELLESE

**Un 'camper della salute', un percorso informativo itinerante tra la Valsesia e la bassa Vercellese per informare sullo stato di salute della sanità locale**

di Mariella Laterra - Camera del Lavoro Vercelli Valsesia

Il camper della salute - targato CGIL CISL e UIL - ha viaggiato il 21 e il 22 ottobre per illustrare ai cittadini lo stato di salute della Sanità locale, dopo la presentazione del Piano aziendale dell'ASL Vercelli. Il camper ha toccato i paesi più importanti dell'ASL Vercellese e ha fatto sosta in alcuni luoghi di lavoro.

Il taglio dei posti letto nelle strutture ospedaliere (sia pubbliche che private) non corrisponde al rapporto previsto dalla regione di 3,5 posti letto x1000 abitanti e quindi non è proporzionato al bisogno di salute della popolazione vercellese preoccupando fortemente le Organizzazioni sindacali. Il Piano aziendale non chiarisce come verranno inglobati i posti letto di oncologia ed ematologia causando problemi per la presa in carico dei pazienti da parte degli oncologi impegnati in attività ambulatoriale e Day Hospital.

La mancanza di certezze sulla sanità territoriale mette a rischio i letti di Continuità Assistenziale a Valenza Sanitaria (CAVS) e le cure domiciliari.

Il possibile ridimensionamento (o addirittura la chiusura) del reparto di cardiologia di Borgosesia non rassicura i pazienti cardiopatici che vivono nel territorio montano, sempre più distanti da strutture



ospedaliere adeguate (i presidi di Novara o Vercelli distano almeno 140 minuti da Alagna).

La disorganizzazione del servizio 118 non prevede ambulanze strutturate con personale dedicato, lasciando così i presidi di Vercelli e Borgosesia scoperti e aumentando i carichi di lavoro del personale sanitario ospedaliero.

L'assenza di date certe nella riorganizzazione, l'assenza di chiarezza nei rapporti con i privati rispetto alle prestazioni e attività, la mancanza di regole condivise sulla mobilità degli operatori all'interno dei servizi e sui carichi di lavoro idonei hanno portato CGIL CISL UIL in piazza lo scorso 24 ottobre in due presidi - a Borgosesia e a Vercelli per la difesa della Sanità vercellese.



**Il camper della Salute itinerante tra la Valsesia e la bassa Vercellese**



[www.cgil-vcval.it](http://www.cgil-vcval.it)

FILLEA CGIL

## GIOVANNI FERA ELETTO SEGRETARIO

di Simone Ottavis - referente sito Web CGIL



La Fillea Cgil Vercelli Valsesia ha un nuovo Segretario Generale. Si tratta di Giovanni Fera, proveniente dall'ufficio di Categoria di Torino. Fera raccoglie così l'eredità di Flavia Villani, reggente dell'incarico nell'ultimo anno. Lascia le proprie mansioni nella Fillea vercellese anche Carmine Iulia-

no. Il neo segretario sarà affiancato dal collaboratore Vincenzo Tarallo. Con un'esperienza quasi trentennale, Fera avrà quindi il compito di seguire le attività della Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili Industrie Affini e Estrattive, in un territorio che negli ultimi anni ha subito forti rallentamenti.

*Giovanni, quel è stato il percorso che ti ha portato a Vercelli?*

Vengo dalla Fillea di Torino, dove ho iniziato nel 1987 con Silvano Ferrarotti, allora Segretario di Categoria. Mi sono occupato principalmente delle zone di Collegno e della Val Susa, dove ho seguito i lavori per l'autostrada del Frejus. Ho avuto anche esperienze a livello nazionale, poi il 21 settembre scorso sono stato eletto a Vercelli. Mi ha portato qui la proposta

della Federazione, che aveva bisogno di una persona dopo il periodo di reggenza di Flavia.

*Cosa hai trovato durante i primi giorni del nuovo incarico?*

Siamo andati in giro per conoscere realtà, enti, contrattazioni. Secondo me nell'ultimo anno Flavia ha fatto un buon lavoro e cose importanti. Cercherò di dare continuità alle questioni in sospeso e mi avvalgo della sua collaborazione. Preferisco avere un contatto diretto con i lavoratori; chi avrà bisogno sappia che io sono qui. Per me fabbrica e cantiere sono importantissimi.

*Cosa ti aspetti di trovare a Vercelli?*

C'è una crisi di settore, da quel che ho letto Vercelli sta soffrendo perché ci sono pochissime grandi imprese e molte piccole e piccolissime. E

l'artigiano che ha quattro dipendenti deve far fronte alla crisi. C'è quindi una perdita occupazionale rilevante. Le aziende chiedono la cassa integrazione, ma spero di non arrivare alla straordinaria. Sto cercando di capire la situazione, ma in questa provincia avevo già avuto modo di lavorare.

*Come hai visto cambiare il tuo settore negli anni?*

Ho visto cambiare la situazione in peggio. Abbiamo attraversato un periodo felice con i cantieri dell'Alta Velocità, in cui Vercelli ha avuto un ruolo importante a livello contrattuale, grazie a un accordo interprovinciale con Torino, Biella e Novara. C'è comunque stata una crisi già negli anni Novanta, inizialmente superata, poi i cantieri per le Olimpiadi Invernali non ci hanno più fatto pensare. Ora che anche le grandi realtà sono in crisi, è un danno per i più piccoli.

## CONTRATTO DELLA DISTRIBUZIONE

Accordo lontano. Scioperi a novembre e dicembre

di Valter Bossoni - FILCAMS CGIL

Nell'incontro tenutosi a Roma il 30 settembre scorso tra Filcams, Fisascat e Uiltucs e i rappresentanti delle imprese cooperative per il rinnovo del Contratto Nazionale della Distribuzione Cooperativa, si è preso atto della distanza tra le parti e per questo le Organizzazioni sindacali hanno dichiarato due giornate di sciopero per il 7 novembre e il 19 dicembre.

Le motivazioni. Riduzione delle maggiorazioni domenicali, del notturno, dello straordinario e del supplementare; aumento del divisore orario; eliminazione della retribuzione dei primi tre giorni di assenza per malattia; condizioni retributive e normative inferiori per i nuovi assunti; ridefinizione del sistema di classificazione e l'introduzione di un capitolo sul Sud che consenta di derogare al contratto nazionale; ulteriori interventi sul capitolo cooperative minori. Sono questi i punti sui quali i sindacati hanno espresso la loro contrarietà durante la trattativa della Distribuzione Cooperativa. «Siamo pronti ad affrontare un rinnovo che abbia un progetto contrattuale, che dia stabilità alle imprese e all'occupazione - ha affermato Alessio Di Labio della Filcams Cgil - ma riteniamo necessario un cambio di passo da parte delle Cooperative, non siamo disposti ad affrontare un rinnovo che abbia l'unico obiettivo di ridurre salario e diritti». La Filcams CGIL ritiene che gli esiti delle vertenze occupazionali e dei rinnovi contrattuali di questi anni abbiano già deter-

minato sacrifici importanti per i lavoratori. Le imprese che vivono di vendite dovrebbero capire che è proprio la crisi dell'occupazione e della contrattazione che ha indebolito il potere d'acquisto dei consumatori e messo in ginocchio i bilanci delle cooperative. Le giornate di sciopero coincidono con la mobilitazione della Grande Distribuzione Organizzata, perché, conclude Di Labio: «Il blocco della contrattazione nella grande distribuzione deve ricevere una risposta netta da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, in difesa dei loro diritti e del loro salario»



### Perché il Contratto della Grande Distribuzione non può attendere

Un negoziato, quello finalizzato alla definizione di un contratto collettivo nazionale di lavoro per la GDO, che si protrae da ormai due anni e che continua a scontare posizioni di assoluta rigidità e un atteggiamento dilatorio da parte di Federdistribuzione. Dopo il recesso dal contratto del Terziario da parte dell'associazione datoriale fuoriuscita da Confcommercio ad inizio del 2012, le aziende, che ne sono associate, procedono con sempre maggior frequenza alla disdetta della contrattazione integrativa aziendale, determinando, in tal modo, un forte arretramento di diritti e tutele. Federdistribuzione inoltre, nonostante il recente rin-

novo contrattuale sottoscritto da Filcams, Fisascat e UILTuCS con Confcommercio lo scorso 30 marzo, ad oggi, continua a dichiarare indisponibilità rispetto all'erogazione degli aumenti previsti, con la conseguenza che l'ultimo incremento salariale corrisposto ai lavoratori risale ad ottobre del 2013.



## Lavoratori agricoli e florovivaisti PRESENTATA LA PIATTAFORMA PROVINCIALE

di Enrico Pagnoni - FLAI CGIL



Lo scorso 28 settembre le Organizzazioni Sindacali FLAI/CGIL, FAI/CISL e UILA/UIL Vercelli e Valsesia hanno inviato alle rispettive controparti la piattaforma per il rinnovo del Contratto Provinciale per i lavoratori agricoli e florovivaisti in scadenza il 31 dicembre 2015.

In un contesto generale di difficoltà per i lavoratori, con un attacco ai diritti e alla contrattazione senza precedenti, FLAI, FAI e UILA, ritengono che solo attraverso la qualità del lavoro si possa rilanciare un settore, in provincia, che ha nella qualità del prodotto un punto di forza. Da questa considerazione prende spunto la piattaforma per il contratto provinciale che, tradotta concretamente significa: sicurezza, inclusione, formazione, diritti e salario.

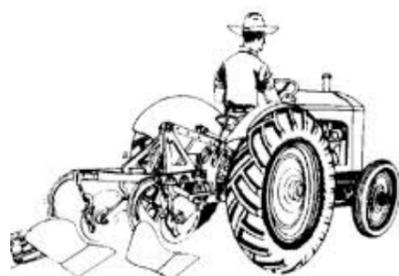
Tra le richieste inserite in piattaforma la costituzione dell'Ente Bilaterale con compiti di gestione delle attività e servizi a integrazione del reddito individuale, formazione professionale, sicurezza, monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato a promuovere la "rete del lavoro di qualità", integrazione dei lavoratori immigrati.

Su salute e sicurezza si ritiene opportuno l'istituzione del delegato di bacino (Rlst). Si richiede un permesso straordinario di 5 giorni in caso di matrimonio per gli operai a tempo determinato con un minimo di 100 giornate lavorative.

Richieste importanti anche per quanto riguarda malattia e infortunio con l'aumen-

to delle prestazioni integrative a carico della Cassa Extralegem. In caso di infortunio sul lavoro si richiede la conservazione del posto sino a guarigione clinica. In un settore nel quale praticamente non esiste premio di risultato a livello aziendale, si cerca di dare una risposta a questo annoso problema con la richiesta di istituire un premio per obiettivi territoriale.

Sulla parte salariale la richiesta è di un aumento del 6% riferito alla figura di Operaio a tempo indeterminato Area 2. Va ricordato che gli aumenti sono relativi al primo biennio di validità del contratto provinciale 2016/2017, per il biennio successivo varranno gli aumenti stabiliti a livello nazionale.



## BUONA SCUOLA Nessun bonus ai precari e al personale ATA



Regna l'incertezza sul finanziamento dell'auto-formazione dei docenti introdotto dalla legge sulla 'buona scuola' con il rischio di dover restituire i soldi. È stato firmato lo scorso 22 settembre il Decreto che dà attuazione all'articolo della Legge 107/2015 (la "Legge della buona scuola") che introduce per il personale docente delle nostre scuole un "bonus" annuale di 500 € per le spese sostenute e da sostenere per l'auto-formazione e l'auto-aggiornamento. L'importo avrebbe dovuto essere elargito con il mese di ottobre ma ciò non è avvenuto.

La Flic Cgil ritiene che su questo "bonus" sia necessario fare chiarezza.

Occorre precisare che: 1) Il bonus riguarda solo i docenti a tempo indeterminato, mentre sono esclusi i precari (e nelle nostre scuole abbiamo docenti che sono precari da anni) 2) Il personale A.T.A. ne è escluso.

È necessario anche ricordare che: 1) Il Contratto dei lavoratori della scuola è scaduto e bloccato dal 2008. Questo significa che a oggi (ottobre 2015) non vengono percepiti aumenti contrattuali da 94 mesi. Solo considerando l'inflazione media ciascun docente ha dunque perso il 10% - 15% del proprio salario 2) Negli ultimi due anni il Fondo di Istituto di ciascuna Scuola, vale a dire il Fondo con cui vengono retribuite le attività aggiuntive ed i progetti didattici dei docenti, è stato dimezzato 3) Ai fini degli scatti stipendiali il 2013 è a tutt'oggi bloccato e, quindi, non valido ai fini della progressione di carriera 4) Negli ultimi anni sono stati totalmente inesistenti i corsi di formazione e di aggiornamento forniti dall'Amministrazione.

Il "bonus" di 500 euro viene elargito nell'assoluta incertezza e non si sa come questi soldi potranno essere spesi e rendicontati.

Il "bonus" rischia di avere vita breve. Nessuna conferma per i prossimi anni e... a rischio di essere restituito! Saranno i revisori dei conti di ciascuna scuola a dovere vagliare ogni pratica e a verificare che ogni ricevuta sia congrua a quanto previsto dalla normativa.

## INCONTRI La tenda di Abramo

di Alex Villarboito - Fiom CGIL

Nella Parrocchia di Don Pato si è riunito circa un centinaio di persone, fedeli, ma anche persone di altra cultura religiosa. Abbiamo avuto l'enorme piacere di conoscere Fra Giuseppe Maggiore.

Fra Giuseppe è un frate del convento di Favara, in provincia di Agrigento, ci ha parlato delle sue esperienze, delle sue testimonianze e del suo progetto. In particolare, della sua enorme solidarietà e della missione umanitaria che svolge. Ogni giorno vede e vive la sofferenza di tutta quella gente che presa dalla disperazione, lascia la propria terra devastata dalla guerra, per cercare un futuro migliore, ma non è così semplice. Infatti, quello che spesso la televisione ci fa vedere, non rispecchia la realtà, nessuno ci parla della enorme speculazione che c'è nel "fronteggiare" questa emergenza, persone che approfittano di queste situazioni per arricchirsi, mentre molti dei nostri politici sfruttano l'argomento con il solo scopo di fare campagna elettorale, una campagna che spesso è razziale, sventolando parole al vento come bestie, neri, diversi... mettendo nella testa di tanta gente enormi falsità per trasmettere odio verso coloro che non sono per nulla diversi, ma sono semplicemente essere umani come tutti noi! Il Progetto di Fra Giuseppe, si chiama "LA TENDA DI ABRAMO", nel suo convento ospita 30 fratelli e vivono di provvidenza, collaborando tutti insieme, nonostante non tutti parlino la stessa lingua, ma con un semplice sguardo si crea quella empatia necessaria per capirsi. Ognuno ha il suo compito, chi provvede al fieno per gli animali, chi pulisce le stalle, chi coltiva. Le difficoltà ci sono, ci sono anche persone che non approvano quello che fa Fra Giuseppe: molte volte ha ricevuto delle minacce mafiose, ma con una enorme voglia di "FARE" e con l'aiuto di tutti, hanno creato una serena armonia. E' stato molto bello sentirlo parlare, ha saputo trasmettere una grandissima energia e molta positività, e il nostro obiettivo è far nascere e crescere anche sul nostro territorio progetti così pregni di tanta sensibile umanità.





## LA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE CGIL IERI, OGGI, DOMANI

### Intervista a Luca Quagliotti Segretario organizzativo CGIL

*All'indomani della Conferenza di Organizzazione nazionale, quali sono stati gli aspetti più importanti?*

La Cgil ha intrapreso un percorso di modernizzazione delle proprie strutture che passa attraverso nuove modalità di comunicazione e nuove modalità relazionali. In questo processo, i territori sono i protagonisti, effettivi destinatari di risorse e responsabili di decisioni per avere una Cgil sempre più presente nei luoghi di lavoro.

La Conferenza di Organizzazione è stata un utile momento di confronto e ha il merito di aver sottolineato l'importanza per la nostra Organizzazione di 'uscire fuori' dal solito ambito sindacale, ad esempio dedicando attenzione alla contrattazione sociale territoriale, ovvero quel sistema di relazioni con i Comuni e gli Enti locali che permette di agire sui servizi, e andare incontro alle esigenze dei cittadini-lavoratori in un periodo di crisi come quello attuale.

La contrattazione sociale territoriale, infatti, non può essere in capo ai soli pensionati, come avvenuto finora, ma bensì è un tema che riguarda tutte le categorie.

*Come rispondi a chi sostiene che il ruolo del sindacato debba svolgersi nei luoghi di lavoro, e non fuori?*

Rispondo che è invece necessario andare oltre la contrattazione classica. Difendere il salario significa anche difendere il suo potere di acquisto, quello che non si contratta in azienda. Faccio un esempio: l'IRPEF è un'accisa che paghiamo tutti, ma anche la retta di un asilo nido... Sono tutti aspetti che possono essere oggetto di contrattazione con chi eroga i servizi. Perché non farlo? I cittadini devono prendere coscienza di questi aspetti, grazie ad assemblee territoriali e a un processo che - partendo dal basso - possa arrivare alla costruzione delle piattaforme territoriali.

Certo è un percorso complicato, che coinvolge Comuni singoli, molto diversi fra loro, ma proprio per questo è necessario il coinvolgimento degli ultimi beneficiari, ovvero tutti i cittadini.

*In che modo la Cgil intende essere più presente nei luoghi di lavoro?*

Dando maggiore importanza alla contrattazione di sito. Un altro obiettivo scaturito dalla Conferenza è dare omogeneità ai contratti di uno stesso sito. Oggi, ad esempio, in un'ospedale convivono diversi contratti: quello delle pulizie, della sanità, dei trasporti, dei multi-servizi... I dipendenti delle pulizie non hanno accesso al servizio mensa, i lavoratori precari neppure... Il nostro obiettivo è che in uno stesso sito, tutti i lavoratori possano usufruire degli stessi servizi per un trattamento più equo.

*Quali sono le altre novità portate dalla Conferenza?*

Innanzitutto l'estensione della partecipazione alla vita sindacale. È stato votato a maggioranza un documento nazionale che ha

approvato alcune riforme, come l'elezione del segretario generale da parte di un'Assemblea generale che, a cascata, elegge anche la dirigenza sindacale. L'Assemblea sarà composta da dirigenti sindacali e da lavoratori eletti nei luoghi di lavoro che potranno coincidere con le Rsu ma che potranno anche riguardare altri lavoratori, proprio per portare processi democratici anche in quei luoghi di lavoro dove le Rsu non ci sono.

È stato deciso di riorganizzare la comunicazione dell'Organizzazione. Si sta lavorando a un nuovo sito Internet nazionale più funzionale, ci saranno più strumenti di comunicazione a disposizione di tutti i lavoratori (un mattinale, una rassegna stampa settimanale, un notiziario mensile). Si sta lavorando a un nuovo sito della testata dell'Organizzazione - Rassegna.it - che darà maggiore riscontro alle informazioni dai territori, cosa che con la Camera del Lavoro di Vercelli sta già avvenendo.

Infine, come Organizzazione, abbiamo deciso di investire sulla formazione dei quadri, dei delegati e di chi si occupa dei servizi. La formazione è un aspetto che abbiamo sottovalutato in passato, commettendo un errore perché abbiamo bisogno di persone preparate. Come diceva don Milani: 'L'operaio conosce 100 parole, il padrone 1000 ed è per questo che lui è il padrone' ed è per questo che noi dobbiamo conoscerne 1100, almeno 100 in più dei padroni.

*Quali sono state le ricadute della Conferenza nazionale sul nostro territorio?*

Stiamo cercando di mettere in pratica gli indirizzi programmatici emersi nella Conferenza nazionale e da quella territoriale. Stiamo potenziando i servizi (come l'ufficio vertenze), abbiamo rinnovato i nostri strumenti di comunicazione: siamo tornati con il notiziario 'La Voce dei Lavoratori', abbiamo inaugurato il sito www.cgil-vcval.com, presto sarà pronta una App per dispositivi mobili, ci siamo rafforzati a Borgosesia acquistando la sede, dal prossimo anno apriremo lo sportello NidiL a Vercelli e Borgosesia per dare supporto anche ai lavoratori precari presenti sul nostro territorio.

Insomma, stiamo lavorando molto, con fatica e con impegno, tentando di trovare quel difficile equilibrio tra le rivendicazioni delle categorie e la situazione socio-economica che stiamo vivendo.

## IN BREVE

### LAVORATORI IN NERO



Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 26 del 2015 fornisce chiarimenti sulle nuove (maxi) sanzioni in materia di lavoro (art.22, DLgs 151/2015). Gli aspetti di maggior rilievo sono: le nuove sanzioni sono graduate in relazione alla durata di impiego irregolare, viene reintrodotta l'istituto della diffida che consente al datore di lavoro che regolarizza il lavoratore e lo mantiene in servizio almeno per 3 mesi di pagare il minimo della sanzione; se l'irregolarità riguarda uno straniero senza permesso di soggiorno o un minore in età non lavorativa le sanzioni sono aumentate del 20%; la sospensione dell'attività imprenditoriale può essere revocata a determinate condizioni (pagamenti delle sanzioni per lavoro nero).

Fonte: CGIL Piemonte - Camera del Lavoro di Torino - Centro Archivio e Documentazione

### AGRICOLTURA: UN MORTO SU 5 È CAUSATO DAI TRATTORI

Dall'inizio del 2015 le vittime sui luoghi di lavoro in Italia sono state 553. Se a



queste si aggiungono quelle avvenute sulle strade e in itinere, il numero sale a 1100. E' questo il preoccupante scenario tracciato dall'Osservatorio Indipendente di Bologna. Dalle statistiche dell'Osservatorio emerge inoltre come il 32,5% delle morti sui luoghi di lavoro sia avvenuto in agricoltura. Di questi, 116 sono stati schiacciati dal trattore, oltre il 20% sul totale di tutte le morti per infortuni. In pratica, un morto su 5 di tutte le morti sui luoghi di lavoro è stato causato da un trattore.

Fonte: Ambiente Lavoro

### STUDENTI FUORI SEDE E LOCAZIONI



È la casa la spesa principale per uno studente fuori sede. Esiste una Legge - n. 431 del 1998 - che prevede per gli studenti universitari il diritto a canoni di affitto calmierati e stabiliti localmente da accordi tra le associazioni di categoria e il comune. La norma stabilisce che il contratto abbia una durata minima di 6 mesi e una massima di 36, che sia nullo ogni patto che preveda una durata e un canone diversi da quanto stabilito dalla legge e dagli accordi sindacali, così come sia nullo ogni patto che consenta aumenti illegittimi del canone. Il contratto può essere sottoscritto anche da un gruppo di studenti. Se uno dei locatari decide di cambiare casa, basta che ci sia il consenso del proprietario. I proprietari che affittano alle condizioni stabilite dalla legge hanno agevolazioni fiscali, alcuni studenti a detrazioni. Il recesso anticipato del contratto da parte dell'inquilino deve essere espressamente previsto dal contratto, e di solito il preavviso minimo richiesto è di 3 mesi.

La legge c'è ma spesso non viene applicata perché anche gli stessi studenti ne ignorano l'esistenza. Ma chi ha un contratto in corso può chiedere al proprietario dell'alloggio che siano rispettate le norme nazionali e chi sta cercando casa che venga applicata da subito la Legge 431.

Fonte: Politiche Abitative CGIL



**Viaggio sul territorio  
LA CAMERA DEL LAVORO DI TRINO**

di Simone Ottavis



tutino e pomeridiano nei periodi di compilazione di 730, Cud, Modello Unico e di pagamento tasse), lo sportello immigrati (tutti i sabati dalle 9,30 alle 12) e l'ufficio Federconsumatori (su appuntamento). Sempre attivo lo Spi, come costante è la presenza di chi segue le categorie. La struttura trinese offre inoltre la possibilità di effettuare visite audiometriche gratuite con un otorino, previo appuntamento, ogni secondo giovedì del mese dalle 14,30 alle 18,30.

La Cgil di Trino garantisce poi la permanenza nei Comuni limitrofi di Rive (primo e terzo mercoledì del mese dalle 9 alle 10), Palazzolo (primo e terzo giovedì 9-10), Tricerro (secondo e quarto giovedì 15,30-16,30), Stroppiana (secondo e quarto martedì 9-10), Ronsecco (secondo e quarto venerdì 10-11), e Fontanetto (primo e terzo giovedì 15-16,30), dove i responsabili ricevono nei rispettivi municipi.

Raffaele Graziano, rappresentante locale Fillea, e Felice Cabrino, responsabile ufficio Vertenze, fanno il punto sulla situazione del territorio, evidenziando come

le questioni lavorative siano le più pressanti e problematiche.

«I problemi principali sono legati ai contratti. Le persone chiedono accesso agli ammortizzatori sociali e cercano aiuto in casi di reinterpretazione dei contratti nazionali e di provvedimenti disciplinari. In generale abbiamo problemi legati all'ambito lavorativo; la crisi negli ultimi anni ha accentuato questo trend, anche per quanto riguarda il lavoro nero. E le aziende tengono regole più strette. Abbiamo avuto un aumento anche di stranieri che si rivolgono a noi per permessi e carte di soggiorno e ricongiungimenti familiari», spiega Graziano.

Anche Cabrino sottolinea come le pratiche del suo ufficio siano in aumento: «La gente si presenta da noi perché non viene pagata o perché ha delle pendenze legate agli ultimi pagamenti o alla liquidazione sull'ultimo stipendio. Il nostro compito è di impugnare questi casi. Con le aziende, che ormai in zona sono pochissime, nove volte su dieci si va per vie legali, le trattazioni amichevoli sono rare; spesso però non è che i datori di lavoro lo facciano apposta a non pagare, ma non ci sono soldi. La strada è quella di fare istanza di fallimento e recuperare le ultime mensilità».

La storia decennale della Camera del Lavoro di Trino continua. La sede cittadina della Cgil, spostata a fine anni Novanta da quella storica di corso Galileo Ferraris a quella attuale in corso Cavour 59, offre assistenza, ai trinesi e non solo, su pensioni, questioni lavorative, pratiche fiscali, tasse.

La Camera del Lavoro è aperta da lunedì a venerdì, dalle 9 alle 12 e dalle 15 alle 18; i vari servizi all'interno comprendono l'ufficio Vertenze (mercoledì dalle 15 alle 18), il patronato Inca (venerdì dalle 9 alle 12,30), il Centro di Assistenza Fiscale (il mercoledì ogni 15 giorni dalle 9 alle 12, con punte anche di quattro giorni settimanali e con orario continuato mat-



**LE NOSTRE SEDI**

**CGIL DI VERCELLI**  
via Stara 2 - 13100 Vercelli  
Tel. 0161 224111 - Fax 0161 224101  
cvercelli@cgil-vcval.com  
www.cgil-vcval.it

**CGIL DI BORGOSIESA**  
via Veneto 60 - 13100 Borgosesia  
Tel. 0163 291811 - Fax 0163 291830  
cvalsesia@cgil-vcval.it

**CGIL DI TRINO**  
c.so Cavour 50  
Tel. 0161 801340

**CGIL DI CRESCENTINO**  
via De Gregori 10  
Tel. 0161 843412

**CGIL DI SANTHIA'**  
via Ospedale 50  
Tel. 0161 931990

**CGIL DI GATTINARA**  
c.so Vercelli 76  
Tel. 0163 831407

**CGIL DI VARALLO**  
via Gippa/Villa Carelli  
Tel. 0163 51931



**LA VOCE  
DEI LAVORATORI**  
Periodico - Novembre 2015  
Camera del Lavoro Vercelli Valsesia

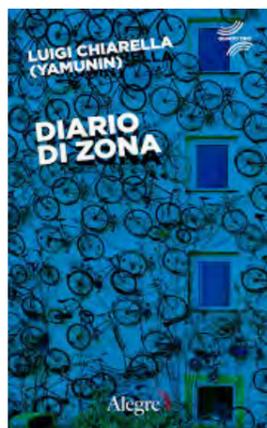
Direttore responsabile Sergio Negri  
Tiratura 5.000 copie  
Stampa Gallo Arti Grafiche

**Redazione**  
Marilina Amisani, Giovanni Beccaro, Alberto Bontempi, Daniele Bovolenta, Emanuela Celona, Carmine Lungo, Giacomo Olivo, Luca Quagliotti, Ivan Terranova.

Hanno collaborato al numero  
V. Bossoni, C. Canato, M. Cerutti, M. Latterra, B. Grazioli, S. Ottavis, E. Pagnoni, R. Stievano, A. Villarboito.

**LETTURE**

**Diario di zona**  
di Enrico Pagnoni



Luigi Chiarella (Yamunin) – Diario di zona. Edizioni Alegre  
Luigi Chiarella è un calabrese immigrato a Torino, attore di teatro in un settore penalizzato dai continui tagli alla cultura si ritrova senza lavoro, per necessità diventa

operaio lettrista, naturalmente precario, legge e fotografa i contatori dell'acqua. Un lavoro pesante e avvilente diventa l'occasione per osservare e raccontare Torino dal basso, da una prospettiva particolare, lontano dai cliché proposti della città aristocratica, olimpionica, di successo a la Grom & Eataly, dei Si-Tav e dell'alta velocità. Per spostarsi nel traffico caotico e idiota della metropoli Chiarella usa la bicicletta, nello zaino oltre agli strumenti di lavoro porta sempre con sé un libro, compagno fedele, bastano poche righe di lettura nelle attese per fuggire alla miseria della realtà che lo circonda.

Ogni giorno di lavoro un'immagine nitida e ben definita, il racconto sembra composto da tante fotografie in bianco e nero una accanto all'altra, viene spontaneo pensare ai film neorealisti di Rossellini e De Sica.

Sono le cantine, gli androni dei palazzi, i tombini ghiacciati d'inverno e roventi d'estate, le periferie, i punti dai quali volgere lo sguardo e scoprire una città vista dai margini: "Torino è fatta a strati, è sotto sé stessa. Basta scavare". Solitudini diffuse,

arroganza, diffidenza, è sempre così difficile farsi aprire una porta o un portone, luoghi comuni intrisi di razzismo, rappresentano un ambiente dai pochi slanci umani, rabbioso e con poche speranze. Difficile incontrare quella sana indignazione, costruita a partire da un'analisi precisa, dunque ben indirizzata.

In questa povertà che non è soltanto economica, ma anche culturale, Luigi osserva i nomi dei caduti Partigiani sulle lapidi lungo le strade, lontano da ogni retorica ne annota solo i nomi senza aggiungere alcun commento, come se, soltanto attraverso la memoria si possa trovare l'ideale di civiltà e giustizia che dovrebbe caratterizzare la società.

Diario di zona, come spiega Wuming 1 nella quarta di copertina è un "Oggetto Narrativo non Identificato" non si può catalogare in un genere, è narrativa ibrida, contaminazione: autobiografia, romanzo, inchiesta sociale. Un'opera letteraria che cerca di mandare segnali, per i temi trattati incoraggia la (ri) scoperta di un mondo.