

**UILTuCS**  
**LOMBARDIA**

*VII Congresso Regionale*

*Rafforzarsi nella Continuità  
per Costruire un Lavoro ed  
un Società a misura Umana*



*Relazione Introduttiva di  
Giovanni Gazzo  
Presidente della UILTuCS Milano e Lombardia*



*"Ognuno vale tanto quanto le cose a cui si interessa" Marco Aurelio*

Care delegate e cari delegati,

celebriamo il nostro congresso condizionati dagli effetti di una grave crisi di *sistema* che ancora una volta ha messo in evidenza l'incapacità/impossibilità dei mercati di autoregolarsi.

Forse stiamo uscendo dalla recessione in senso tecnico, ma non dal dramma della disoccupazione, della povertà e della solitudine di milioni di persone e famiglie in grave disagio materiale e psicosociale. Solo in Europa i disoccupati hanno superato i 22 milioni, di cui 2 in Italia, senza contare i sommersi, i rassegnati, i non conteggiati.

Non è il mercato in quanto tale ad essere messo in discussione, ma il fatto che sia sottoposto al dominio della grande finanza che fa le regole per se stessa e per una ristretta cerchia di manager e amministratori sostanzialmente incontrollati che dettano le condizioni all'economia reale generando a cascata un modello di sviluppo distorto, squilibrato e a lungo andare **insostenibile**.

Per tale dobbiamo intendere la crescita senza limiti della produzione e dei consumi il cui presupposto è assolutamente **irrazionale**.

Più si insiste sugli stessi meccanismi e gli stessi modelli, più devastanti saranno le conseguenze per le future generazioni se non si affermano nel mondo elementi di progettualità condivisa e cooperativa della sviluppo.

L'illusione dell'autoregolamentazione dei mercati funzionava quando lo scontro ideologico annebbiava la ragione, oggi non regge più né teoricamente né empiricamente. Se l'interdipendenza dello sviluppo globale è un dato di fatto prevedibilmente irreversibile, l'attenzione va posta sui problemi che ne derivano, ma anche sulla possibilità di una graduale universalizzazione di obiettivi e diritti essenziali riconducibili alla Persona, secondo il principio "un solo mondo", "una sola umanità", nella salvaguardia delle culture, delle autonomie e delle diversità.

La cruda realtà, ne siamo consapevoli, è ben lontana da questa condizione ideale, alla quale tuttavia dobbiamo fare riferimento se non vogliamo rassegnarci a vivere in un mondo dominato dal cinismo e dalla prepotenza.

Pur in presenza di "corsi e ricorsi" con luci e ombre, conquiste e tragedie, progressi e regressi, la Storia dimostra che obiettivi all'apparenza irrealizzabili sono diventati realtà, grazie alla tenacia e alla grandezza d'animo di minoranze che davano voce a masse di persone discriminate, ridotte al silenzio, oppresse e spesso brutalmente violentate, come nel caso della schiavitù e delle leggi razziali. Lo stesso diritto di voto, senza discriminazioni di genere o d'altro tipo, è una conquista democratica relativamente recente (in Italia dal 1946) che sembrava irraggiungibile fino a quando è diventato realtà. Oggi si ripropone nei confronti di cittadini provenienti da altri paesi e continenti.

Crederne in un obiettivo e lavorare in quella direzione è il primo passo di qualsiasi conquista, come quella riguardante la necessità di un governo mondiale dello sviluppo, in grado di restringere le

enormi differenze tra le persone, i popoli e i paesi che stanno ai poli opposti della ricchezza e della miseria. Un obiettivo di enorme portata che richiede il passaggio epocale dalla sovranità dei singoli stati a una sovranità concertata, mediata e condivisa.

Qualche risultato parziale si registra, ma si procede troppo lentamente rispetto ai bisogni, che talvolta sono autentiche emergenze.

Che altro ha rappresentato la Conferenza mondiale di Copenaghen sul **clima**, se non la consapevole necessità di lavorare assieme per un modello di sviluppo **sostenibile** nell'interesse di tutti?

Una consapevolezza che non ha ancora trovato una risposta giuridicamente vincolante, per ottenere la quale serve una spinta dal basso, la partecipazione dei cittadini e delle organizzazioni che operano nel sociale. Si apre un grande spazio per chi crede nella Formazione, nell'Educazione e nella Cultura, in funzione dei cambiamenti necessari.

Lo stesso Trattato Costituzionale di Lisbona, entrato finalmente in vigore il 1° dicembre del 2009, rappresenta un passo avanti verso l'Europa politica, nonostante i compromessi, gli equilibrismi e i nodi ancora da sciogliere.

L'Europa a 27(550 milioni di abitanti), alla quale apparteniamo e di cui dobbiamo sentirci cittadini, rappresenta l'area economica più grande del mondo, la democrazia più matura, la cultura più antica, dal cui seno è scaturito l'illuminismo e tantissime conquiste tra le quali lo "stato sociale" che assieme ai diritti politici e civili ha fondato la moderna **cittadinanza**.

Anche questa sembrava un miraggio, eppure è stata conquistata, benché mai completamente attuata, come dimostrano i tantissimi **esclusi**, tra cui bambini e anziani, presenti nel nostro paese. È evidente che i problemi di rilevanza internazionali non possano essere affrontati dai singoli paesi.

All'inizio del 2009 il pianeta contava 6 miliardi e 675 milioni di abitanti che nel 2050 saranno oltre 9 miliardi, con tutti i problemi che ne derivano anche dal punto di vista del lavoro.

O prevale la cultura dello "sviluppo sostenibile" e al suo interno del fare impresa in modo responsabile, anche attraverso il ruolo della contrattazione, oppure i problemi si aggraveranno, soprattutto per le future generazioni.

Da questa consapevolezza nasce il bisogno di un vero e proprio cambiamento di prospettiva, sollecitato da ogni parte e recentemente anche da Benedetto XVI nella sua lettera enciclica **caritas in veritate** quando, a proposito de "lo sviluppo umano del nostro tempo" afferma che " L'esclusivo obiettivo del profitto, se mal prodotto e senza il bene comune come fine ultimo, rischia di distruggere ricchezza e creare povertà".

Se per una organizzazione sindacale **la contrattazione viene al primo posto**, è anche vero che non possiamo disinteressarci delle condizioni che la rendono effettivamente praticabile.

Il sindacato può svolgere efficacemente il suo ruolo solo in un contesto democratico, garantito dal diritto/dovere all'**informazione**, senza la quale è impossibile partecipare responsabilmente alla vita del paese.

Lo abbiamo constatato e lo verifichiamo tutti i giorni nella "gestione politica" della crisi, prima incredibilmente negata e successivamente sottovalutata per fare apparire l'Italia in condizioni migliori

di quelle effettive, certificate dalla contemporanea caduta dell'occupazione, del Pil e dei consumi.

Chi ce lo viene a dire che la produzione industriale è crollata ai livelli di 100 mesi fa (1984), se non andiamo noi stessi a leggere i dati della Banca d'Italia che il governo volutamente ignora?

Autorevoli studiosi ipotizzano un'uscita dalla crisi lenta e senza ritorno contestuale ai livelli occupazionali precedenti, che non erano ottimali e per le donne largamente lontani dalle indicazioni di Lisbona 2000 che proprio nel 2010 dovevano portare l'Italia al 60%, rispetto all'allora e ancora attuale 47/48%, nettamente al disotto della media europea.

Se assumiamo, come siamo convinti, che in Italia la **libertà di informazione** e i principi costituzionali basati sull'uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge, sono concretamente minacciati, c'è da chiedersi se è poco autonomo chi scende in piazza per difenderli, oppure chi, rivalutando vecchie ipocrisie e comode equidistanze, si astiene per non infastidire il governo.

Con questa convinzione la UILTuCS di Milano e Lombardia ha aderito alla manifestazione nazionale del 3 ottobre 2009 per la libertà di informazione, come hanno fatto ben 12 premi Nobel e intellettuali di tutto il mondo, a conferma di quanto sia reale e consistente il problema. Così come abbiamo aderito alla manifestazione nazionale contro il razzismo del 17 ottobre e alla "marcia per il lavoro" del 24 ottobre scorso in Regione Lombardia rispetto alle quali i distinguo della nostra Confederazione non ci hanno convinto, ma piuttosto messo a disagio.

Sul lavoro, l'occupazione e i redditi si fanno passare notizie orientate a mettere in luce positiva le decisioni del governo, ma se ne nascondono altre, come quella riguardante i 500 mila lavoratori in cassa integrazione a zero ore che farebbero salire notevolmente la disoccupazione ufficiale rilevata dall'ISTAT; i 25mila tagli (solo per il 2009) nella **scuola pubblica** e il miliardo e mezzo di euro sottratto all'**Università** che mettono in discussione il diritto allo studio e la ricerca riguardanti lo sviluppo e il futuro del paese;

Degli oltre 100 mila co.co. pro che hanno perso il lavoro per effetto della crisi, solo in 10 mila hanno potuto presentare la domanda per ottenere *l'una tantum*, a causa dei requisiti rigidi richiesti, e di queste solo 1500 sono state accolte per una modestissima indennità equivalente al 30% del reddito 2009 (tetto annuo 4 mila euro).

1.648.000 lavoratori - cifra confermata dal Governatore della Banca d'Italia -, per tre quarti occupati nei servizi, non sono coperti dagli ammortizzatori sociali, ma le televisioni e i giornali che fiancheggiano il governo, fanno passare il messaggio che nessuno sarà lasciato indietro.

I fatti dimostrano che non è così. In Lombardia solo 254 collaboratori hanno potuto percepire questa modesta indennità.

Idem per la sconcertante soppressione della "tracciabilità dei pagamenti" che favorisce l'evasione fiscale, le modifiche peggiorative in materia di Salute e Sicurezza, la cancellazione delle norme introdotte dal governo precedente contro le "dimissioni in bianco". A fronte di queste misure ed altri tagli nel sociale, si risponde negativamente alla detassazione dei redditi e delle pensioni, anche a quella una tantum sulle tredicesime - chiesta dalla UIL, ma non adeguatamente sostenuta - che avrebbe dato sollievo alle famiglie e spinta ai consumi.

Se è vero che non esistono "governi amici" è anche vero che esistono quelli dichiaratamente

sbilanciati a sfavore dei lavoratori come si può onestamente constatare esaminando le misure adottate, le cose fatte e quelle non fatte, le intenzioni dichiarate.

Una per tutte è quella relativa al *fiscal drag* non restituito che a parità di reddito fa pagare più tasse ai lavoratori dipendenti e ai pensionati. Però i telegiornali "amici" fanno apparire che si restituiscono miliardi di euro di tasse, 900 milioni nell'ultimo mese.

A ciò si deve aggiungere la discriminante di **valore incalcolabile** rappresentata dalla **Costituzione**, presa di mira ancora una volta, per cambiamenti sostanziali, nonostante il referendum del 25/26 giugno 2006 che con il 61,3% (15 milioni e 791 voti) aveva bocciato la legge che la modificava.

Un tentativo che si vuole reiterare, confermato dal "violento attacco contro le fondamentali istituzioni di garanzia volute dalla Costituzione", così definito dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, all'indomani del "discorso di Bonn" del Presidente del Consiglio.

Fatta questa doverosa premessa, noi riteniamo che il sindacato debba "limitarsi" a svolgere il proprio ruolo in autonomia e continuità, senza pregiudizi e chiusure velleitarie.

La lunga e disgraziata stagione politica che sta vivendo l'Italia non consiste nell'aver un governo di centrodestra, che quando vince le elezioni ha lo stesso diritto/dovere di governare il paese, del centrosinistra, come avviene in qualunque democrazia del mondo. Essa consiste nell'anomala concentrazione di potere in capo a una persona, nel delirio di onnipotenza che ne deriva, nelle alleanze spregiudicate che ne conseguono, nella legge elettorale concepita per controllare il parlamento, nell'assurda pretesa di adattare le leggi e i codici alle proprie convenienze, nell'ingenerare la retrograda e antidemocratica idea che vincere le elezioni equivalga al diritto di assumere qualsiasi decisione, come se la dittatura fascista e la cultura costituzionale non avessero insegnato nulla.

Questo, lo ripetiamo, non ci porta a concludere velleitariamente che con questo governo non si deve trattare, ma ad evitare di accreditare una "normalità" che purtroppo non esiste.

Quando si producono mostri giuridici che premiano i prepotenti e opprimono i deboli e i disperati, in realtà si rivela una cupa concezione del potere che il paese deve trovare la forza di archiviare.

L'aggressione subita dal Presidente del Consiglio il 13 dicembre in piazza Duomo a Milano ad opera di una persona chiaramente disturbata ci dispiace profondamente sul piano umano e da ogni altro punto di vista.

Condannarla è una cosa ovvia (anche in assenza di connotazione politica) così come si condanna ogni forma di violenza e di incitamento all'odio, che nel nostro paese rischia di scambiare chi offende con la parte offesa, chi minaccia con chi è minacciato.

Ben vengano i "ravvedimenti operosi", il "dialogo" e i politici coraggiosi dei diversi schieramenti capaci di abbattere il muro dell'incomunicabilità. Se ci saranno novità positive, che ovviamente auspichiamo, ne prenderemo atto volentieri.

Al momento si registrano solo conferme e tentativi di isolamento di politici, partiti, giornali e giornalisti che possono non piacere a tutti (qual è la novità?), ma stanno nella democrazia e nella libertà di critica argomentata e documentata, assai diversa da quella retorica che ne svuota la sostanza e spesso si configura come violento attacco nei confronti di chi non si adegua.

# CONTRATTAZIONE

*Chi pretende di avere ragione ha sempre torto*

Contrattare a nome e per conto dei lavoratori è il compito principale del Sindacato, la sua ragion d'essere.

Oggi si contratta con maggiore difficoltà, per una serie di ragioni, la principale delle quali, dal punto di vista interno, è costituita dall'accordo separato sulla cosiddetta "riforma della contrattazione" del 22 gennaio 2009. Siamo costretti ad affrontare la più grave delle crisi occupazionali e del modo di concepire il lavoro nella società italiana -il ministro Brunetta viene allo scoperto, proponendo di abolire l'articolo 1 che lo considera fondativo-, in condizioni di maggiore debolezza, con un governo e numerose controparti che fanno poco o nulla per aiutare il sindacato a ritrovare la sua normale composizione unitaria.

Da parte nostra dobbiamo evitare di assumere posizioni che moltiplicano le spaccature e sfruttare tutte le occasioni per un graduale ritorno alla normale dialettica unitaria. La priorità va data alla difesa dell'occupazione e dei redditi, unitamente alla rivalutazione del lavoro nella sua dimensione umana e sociale che permette alle persone di vivere e progettare il proprio futuro.

Ogni rinnovo contrattuale va utilizzato al meglio per contrastare l'assurda prassi delle aziende di non assumere personale con contratti di lavoro a tempo indeterminato anche quando le condizioni di mercato lo consentirebbero, senza nulla concedere alla demagogia che si identifica nel rifiuto aprioristico della flessibilità.

Tanto più siamo credibili, quanto più riconosciamo le **reali esigenze di servizio delle aziende**, contrastando con determinazione gli eccessi inversi che le portano a tagliare retribuzioni e diritti, contraddicendo **il vero significato della flessibilità** che doveva e deve riguardare gli aspetti organizzativi ma non il principio di pari trattamento normativo e retributivo, a parità di lavoro. Raffaele Bonanni e il nostro Luigi Angeletti (e non crediamo che Epifani la pensi diversamente) continuano a sostenere che la flessibilità deve costare di più.

Perché allora non si elabora una strategia unitaria di uscita da questa assurda situazione?

Solo un sindacato unito e determinato su questo punto può darsi l'obiettivo della graduale ricomposizione del mondo del lavoro, dove la flessibilità non degenera in precarietà ma conserva la sua funzione di "manovra" necessaria rispetto agli andamenti e ai cicli di lavoro non programmabili.

La persona, il lavoro e l'impresa vanno riconsiderati assumendo come riferimento l'equilibrio tra i bisogni in una chiave di maggiore responsabilità che conferisce alla competitività una connotazione sociale.

I problemi nascono quando si deve decidere se firmare o non firmare un contratto/accordo, come preparare una piattaforma o fronteggiare una ristrutturazione, nel rapporto con aziende e associazioni che richiedono la nostra partecipazione solo quando le cose vanno male, magari per

cancellare decenni di contrattazione integrativa.

Per la UILTuCS la difesa del lavoro e della sua dignità viene sempre al primo posto, ma farsi carico dei problemi non significa firmare a tutti i costi, in tempi prestabiliti, per controbilanciare chi non firmerebbero mai, quasi per vocazione.

Le differenti sensibilità, per altro, esistono all'interno di tutt'e tre le organizzazioni e non di una sola, anche se in questo "momento" fa "testo" la spaccatura sulla Riforma degli Assetti Contrattuali, tra CISL-UIL da un lato e CGIL dall'altro.

La nostra convinzione è che a questa ennesima divisione delle confederazioni abbia contribuito lo stesso governo dell'accordo separato del 2002, pomposamente definito "patto per l'Italia", mai realmente rispettato nella parte che lo impegnava ad avviare la riforma degli ammortizzatori sociali di cui i lavoratori e le aziende avevano bisogno fin da allora.

Fermo restando che ci assumeremo lealmente le nostre responsabilità, la UILTuCS di Milano e Lombardia si adopererà affinché dall'Area Metropolitana Milanese e dalla Regione più importante d'Italia possa emergere un contributo unitario significativo, in sintonia con lo spirito che ha portato le segreterie nazionali a firmare assieme il CCNL del Terziario del 18 luglio 2009, dopo la rottura dell'estate precedente, grazie all'importante contributo della nostra organizzazione e del suo Segretario Generale.

I momenti qualificanti di questo impegno riguarderanno, se Filcams e Fisascat di Milano e Lombardia lo vorranno, come auspichiamo, il modo di partecipare alle trattative e di rapportarci con le segreterie nazionali, la contrattazione di secondo livello, il lavoro negli enti bilaterali, che, piaccia o non piaccia, sono parte integrante del sistema contrattuale e relazionale concordato con le associazioni delle imprese, degli istituti e degli ordini professionali.

D'altra parte va precisato che l'"accordo quadro" è dichiaratamente sperimentale e seppure non sia difficile immaginare che i problemi non mancheranno (come sempre) non crediamo sia onesto, nei confronti dei lavoratori, darsi da fare per dimostrare che l'accordo sottoscritto da CISL e UIL era sbagliato.

Siamo convinti che a Milano e in Lombardia la Filcams dia ampie garanzie che ciò non si verificherà, se a nostra volta non commettiamo l'errore di enfatizzare gli inevitabili incidenti di percorso e di assolutizzare uno schema sperimentale che in ogni caso deve fare i conti con la realtà e la crisi la caratterizza.

La nostra cultura sindacale, comunque, non prevede la de-responsabilizzazione dei gruppi dirigenti e l'adozione di un democraticismo inconcludente.

Ben venga il referendum in determinate occasioni, se frutto di un accordo o di una regola condivisa, ma non può essere lo strumento principale di consultazione dei lavoratori per superare le divergenze tra le organizzazioni.

A nostro parere servono regole unitariamente condivise, in grado di assorbire le divergenze senza pagare l'insopportabile prezzo delle rotture insanabili. In tal senso viviamo con preoccupazione l'accordo aziendale correttivo delle condizioni precedenti unitariamente condivise che Iper Montebello (Grande Distribuzione) ha sottoscritto con una sola organizzazione.

Dobbiamo favorire una situazione che permetta a ogni azienda di scegliersi l'organizzazione sindacale come si fa con il commercialista di fiducia?

A noi sembra una degenerazione inaccettabile. Siamo convinti che si possa e si debba intervenire se non vogliamo imboccare la strada dell'irresponsabilità.

L'accordo sulla "riforma della contrattazione", per altro, non va interpretato come una camicia di forza per il sindacato che garantisce solo le controparti. In tal senso dobbiamo verificare sul campo la validità del rapporto soffocante "tra incentivi economici e produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, sgravi fiscali e contributivi certi" previsto nel secondo livello di contrattazione dell'accordo quadro.

Termini confutabili, appartenenti al linguaggio dell'impresa centrata su se stessa, che, o trovano una sistemazione contrattuale condivisa, oppure si concretizzano nello squilibrio tra chi detta le condizioni e chi è costretto ad accettarle.

Noi riteniamo che di fronte a un'azienda sana si possano sempre chiedere riconoscimenti di carattere economico commisurati al risultato di bilancio, che di fatto rispecchia un determinato livello di produttività e redditività.

La contrattazione integrativa con le grandi aziende/catene/, deve coinvolgere e responsabilizzare la R.S.U. e le strutture di base che le aziende tendono ad aggirare mediante un rapporto tendenzialmente esclusivo con le segreterie nazionali.

Dove sta scritto che la contrattazione aziendale nazionale annulla il confronto concreto nelle unità produttive e nel territorio in materia di organizzazione del lavoro, turni, lavoro domenicale e festivo, straordinario, sicurezza e salute?

Il coinvolgimento dei delegati e delle strutture territoriali va incoraggiato, non scoraggiato o vissuto con fastidio, a partire dal **diritto di informazione**, senza il quale il confronto tra le parti è viziato in partenza.

A tal proposito a nostro avviso va "ripristinato" il diritto delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti di ricevere ufficialmente la copia del bilancio aziendale e di averlo illustrato in un apposito incontro annuale adeguatamente partecipato.

Dell'accordo quadro non ci convince il rapporto tra crisi aziendali e deroghe/sospensioni normative di vario tipo, dal momento che di fronte a difficoltà aziendali straordinarie è normale ricercare soluzioni proporzionate. In questi casi il criterio di equa distribuzione dei sacrifici deve essere meglio difeso, rispetto alla tendenza delle aziende ad approfittare delle ristrutturazioni per espellere il personale più costoso e difficile da ricollocare, che in tempi di crisi occupazionale diventa praticamente impossibile per la maggior parte dei casi.

L'esempio negativo più evidente viene dalle imprese e dalle loro associazioni che predicano l'innalzamento dell'età pensionabile, ma appena possono espellono il personale con maggiore anzianità di servizio. Queste contraddizioni devono farci riflettere in funzione di un più coerente esercizio delle nostre responsabilità.

# PARI OPPORTUNITÀ

A nostro avviso vanno riproposte con maggiore convinzione nella contrattazione di primo e secondo livello, mediante un approccio culturale mirato a smantellare la mentalità aziendale/manageriale che di "norma" circoscrive l'utilizzo della donna in ambiti professionali e temporali problematici e talvolta incompatibili con il suo essere e poter essere contemporaneamente Persona e Madre e talvolta con il suo permanere al lavoro, anche in virtù di insopportabili pressioni psicologiche.

Dobbiamo crederci davvero e non accontentarci di allungare le stesure dei contratti con affermazioni di principio prive di conseguenze pratiche. Per noi il principio di pari opportunità è di carattere generale, equivalente a quello di **uguaglianza** che qualifica il **merito**, contrario quindi ad ogni forma di **discriminazione**.

Le pari opportunità di genere hanno una loro specifica consistenza culturale, che come tale richiede risposte appropriate.

Discriminazioni e favoritismi sono facce della stessa medaglia che tendono ad imporre filosofie aziendali e manageriali che non hanno nulla a che vedere con il merito professionale, bensì a premiare uomini e donne "fedeli", a svantaggio delle persone più aperte e sensibili sul piano sociale e civile, compresa l'iscrizione al sindacato, la partecipazione all'assemblea e il senso di appartenenza a un collettivo che non annulla ma valorizza la persona e il lavoro. Il rispetto di tutti i lavoratori (e di chi li rappresenta), è una delle componenti essenziali dell'impresa responsabile, senza il quale i codici etici sono una finzione e la partecipazione un espediente per depotenziare i diritti e gli strumenti normativi per farli rispettare. In tal senso non dobbiamo rassegnarci al fatto che le variazioni dell'orario settimanale e giornaliero siano concesse o rifiutate unilateralmente dalle aziende, ma farle diventare un diritto sottratto alla discrezionalità dei "capi", soprattutto quando l'invarianza dei costi è dimostrabile.

Questo è un esempio di buona flessibilità a contenuto sociale che dovrebbe accomunare imprese e lavoratori.

Lo stesso lavoro condiviso (Job sharing) previsto in qualche CCNL di nostra competenza potrebbe essere sperimentato, ove possibile, assieme ad altre forme di autogestione degli orari e dei turni a presidio garantito -l'isola delle casse è solo un esempio-, per consentire forme di solidarietà tra colleghe/i di lavoro con un sforzo organizzativo accettabile che costituirebbero un buon esempio di scelte partecipate e condivise.

Sono obiettivi perseguibili che implicano un modello produttivo non dominato dalle semplificazioni efficientiste scollegate dalla vita reale delle persone. Troppo comodo per i direttori del personale e i loro assistenti gestire le "risorse umane" con formule organizzative rigide, unilateralmente concepite.

L'etica della responsabilità deve riguardare tanto le esigenze di servizio e di presidio -che vanno onestamente riconosciute-, quanto quelle personali e socio-famigliari. L'equilibrio è il vero terreno di conquista da realizzare nel confronto e nella contrattazione.

Per la UILTuCS restano validi i due livelli di contrattazione, uno dei quali, quello integrativo, potrebbe/dovrebbe essere articolato con quello territoriale, di cui la nostra categoria ha un reale

bisogno.

Ci limitiamo a prendere atto che le controparti sono tendenzialmente contrarie? Secondo noi serve una riflessione congiunta con le segreterie nazionali, affinché da Milano e dalla Lombardia possano emergere contributi unitari e coordinati finalizzati al rafforzamento della contrattazione e della bilateralità come presenza e punto di riferimento per l'insieme dei lavoratori dei vari settori.

Democrazia Economica Partecipazione e Conflitto, Unità e Democrazia Sindacale

In una società aperta il conflitto è inevitabile, la dialettica necessaria. Sono segni vitali della democrazia che solo nelle dittature vengono demonizzate e repressi. Un sindacato che opta per la **partecipazione** e per la **concertazione**, di cui la **bilateralità** è parente stretta, evidentemente non privilegia il conflitto, ma neppure si accontenta di belle parole e buone intenzioni prive di conseguenze pratiche in azienda, nel territorio, a livello nazionale.

Dobbiamo capire quando e con chi la cultura della partecipazione è praticabile, a partire dalla preliminare distinzione tra contenitore e contenuto, senza la quale si rischia di fare apparire realizzato un obiettivo solo enunciato.

Questo rischio è evidente, come vedremo, nella bilateralità, che fino adesso ha prodotto tantissimi enti bilaterali ma non la quantità e qualità dei servizi per i quali sono stati concepiti.

È ben difficile partecipare quando ci si deve relazionare con aziende che non rispettano il diritto di informazione che costituisce la *conditio sine qua non* della corretta interlocuzione tra le parti.

Nelle imprese più complesse l'**informazione** deve riguardare in modo proporzionato anche la R.S.U., per evitare che questo fondamentale diritto si esaurisca nello scambio istituzionale tra poche persone, destinato a creare distacco tra vertice e base.

Ma un sindacato che rivendica democrazia economica e partecipazione alle sue controparti, per essere credibile deve darsi regole e metodologie di misurazione del consenso in grado di fornire certezze ai suoi interlocutori, ai lavoratori, iscritti e non iscritti, a seconda dei casi, alle sue strutture territoriali. Regole coerenti con la lettera e lo spirito della Costituzione che non è buona solo quando conviene, ma sempre.

Oggi, da questo punto di vista, siamo di fronte a un problema irrisolto, che non si può pensare di aggirare solo perché c'è un governo che si presta, asseconda o viene assecondato. L'esclusione della CGIL dalle trattative per i dipendenti pubblici o da altri tavoli, ha un sapore politico inaccettabile. CISL e UIL dovevano contestarla.

Noi non ci sederemo mai, al nostro livello, a un tavolo in cui una controparte dovesse escludere preventivamente la FILCAMS o la FISASCAT. Altra cosa è il merito dei problemi, rispetto ai quali è vero che non si può andare d'accordo per decreto legge, ma è inaccettabile che sia il governo a stabilire chi deve o non deve stare al tavolo delle trattative.

Una regola fa "testo" solo se scaturisce da una meta-regola che ne attesti la natura democratica, derivante dal consenso maggioritario comunque certificato e formalizzato.

Una riflessione specifica meritano i rapporti con le associazioni dei **consumatori**, in particolare con quelle vicine a CGIL CISL UIL -Federconsumatori Adiconsum Adoc, per un confronto che dovrebbe

rivelarsi culturalmente costruttivo e reciprocamente stimolante.

Come dimostra il moltiplicarsi dei "centri commerciali" e supermercati che tendono a stare aperti sette giorni su sette, il conflitto tra interessi e bisogni non è solo tra aziende e lavoratori ma anche tra imprese grandi e piccole, tra modelli sociali e culturali diversi che talvolta sfuggono alla consapevolezza dei politici e degli amministratori che si coprono dietro il gradimento non contestualizzato dei cittadini-consumatori verso l'apertura dei negozi anche la domenica e nei giorni festivi.

Forse che i cittadini non preferirebbero avere gli sportelli, gli uffici pubblici, i laboratori di analisi ed altri servizi aperti per più ore al giorno, sabato e domenica compresi?

Le dinamiche degli orari commerciali, condizionate dagli interessi anche immobiliari e finanziari della Grande Distribuzione, impongono un confronto serio tra organizzazioni rappresentative di interessi distinti ma non contrapposti, che dovrebbero porsi l'obiettivo di una convivenza basata sull'interscambio equilibrato dei diritti e dei doveri nei servizi, per una migliore qualità della vita di tutti i cittadini.

Consumo e consumatori, lavoro domenicale e servizi, turismo e apertura dei negozi, prezzi e diritti, tempi di vita e tempi di lavoro, meritano una attenzione maggiore, rispetto alla mera banalizzazione del gradimento decontestualizzato.

Per fortuna aumentano i consumatori attenti non solo al prezzo, ma anche al rispetto dei lavoratori (qualunque sia il paese d'origine), dei fornitori e dell'ambiente, in una ottica di filiera e di processo che include le terziazioni e gli **appalti**. Problemi di non facile soluzione, ma la risposta peggiore è quella di non affrontarli nemmeno.

# **EXPO 2015, SVILUPPO SOSTENIBILE, PRIORITÀ SOCIALI COERENZA POLITICA**

L'Esposizione Universale del 2015 "Nutrire il Pianeta, energia per la vita" che avrà come epicentro Milano e la Lombardia, rappresenta una grande opportunità per la valorizzazione dello sviluppo sostenibile. Una grande occasione per un ripensamento globale coerente con il tema dell'Evento, che mira ai bisogni materiali, sociali e spirituali di ogni essere umano in ogni angolo della Terra.

Un evento internazionale, nella città più multietnica e aperta d'Italia, che cozza con l'aridità culturale e la scarsa umanità di chi la governa, come più volte gridato dal cardinale Tettamanzi. Gli sgomberi effettuati con la forza, senza riguardo e rispetto nemmeno per i bambini, buttati sulla strada assieme ai loro genitori, lo stanno a testimoniare.

Come pure le condizioni dei carcerati di San Vittore e di altri istituti di pena, "offensive della dignità umana", di cui si parla solo in occasione di qualche fatto clamoroso come quello di Stefano Cucchi, rappresentativo di una realtà drammatica che nel 2009 ha provocato 71 suicidi. Chi vuole conoscere il grado di civiltà di un paese deve visitare le sue carceri, si usa dire. Milano Città Europea aperta al mondo e il mondo a Milano in occasione di questa esposizione universale, è un'occasione di responsabile partecipazione anche per le organizzazioni sindacali, sia dal punto di vista della regolarità, della sicurezza e della dignità del lavoro che si svilupperà fino alla conclusione dell'Evento, sia dal punto di vista del "che cosa" le organizzazioni e le persone possono fare per promuovere un modello di sviluppo in grado di "nutrire il pianeta".

La cultura della "responsabilità" e della "sostenibilità" è, in estrema sintesi, la consapevolezza che tutti e in tutte le sedi e i luoghi in cui si produce, si commercia e si consuma, possiamo e dobbiamo fare qualcosa

Per quanto lontana possa apparire la possibilità di incidere su questi problemi, nel lavoro sindacale serve un presupposto culturale di questo tipo, capace di ispirare scelte di tendenziale inversione di tendenza, a partire dal paese, dal luogo in cui si vive e dall'azienda in cui si lavora.

Quando l'aria che si respira provoca morti e malattie di bambini e adulti per effetto dell'inquinamento al di sopra dei limiti di legge, è evidente che servono risposte nuove incentrate su parametri di crescita che includano la salute e il benessere sociale. Il nostro paese, la nostra Città, la nostra Regione hanno bisogno di crescita qualitativa e non solo quantitativa.

Il solo Pil, ormai, dice tutto e il contrario di tutto come si evince da ricerche accurate che dimostrano come i cittadini di paesi con un reddito pro capite inferiore a un altro (esempio Grecia- Stati Uniti ) si sentono più felici e sereni.

Che sviluppo è quello che non dà lavoro e reddito e dignità e progetto di vita a una elevata percentuale di cittadini e di giovani in particolare?

Che politica economica e sociale è quella che toglie agli enti locali le risorse destinate ai servizi e alla assistenza ai cittadini e alle famiglie?

Che significato ha non aver nemmeno chiesto una legge speciale per Expo o quanto meno una

deroga al "patto di stabilità" per investire in opere che rendano l'area metropolitana milanese più funzionante per i cittadini ma anche più interessante per i milioni di visitatori previsti?

È vero che esistono problemi di finanza pubblica, ma è altrettanto vero che il governo sballa sulle priorità, come abbiamo constatato fin dal primo momento con il grande sperpero di denaro pubblico sulla vicenda Alitalia e sull'ICI (ancora da rimborsare ai comuni) che nei fatti ha contraddetto il federalismo esaltato a parole.

Compito delle organizzazioni sindacali è quello di incalzare il Governo, le Regioni e gli Enti Locali affinché le difficoltà si tramutino in occasione di riequilibrio sociale coerente con l'attualissimo articolo 41 della Costituzione italiana, che recita "l'iniziativa economica è libera ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Imprese sane che producono utili e stabilità occupazionale ci stanno bene e noi dobbiamo contribuire a tale risultato.

Ma è sul "come" si realizzano e vengono distribuiti che il sindacato deve esercitare il suo ruolo, con realismo e determinazione. La *globalizzazione* può evolvere positivamente se interpretata all'interno di un rinnovato rapporto tra *impresa e società, pubblico e privato, economia e politica*. Un esempio di buona politica lo offre Barack Obama con la sua storica riforma sanitaria.

Una battaglia che prevede la mediazione e anche il compromesso, per garantire a tutti i cittadini il basilare diritto alla salute.

L'esito non era affatto scontato e formalmente non lo è ancora.

Anche in questo consiste il suo valore: sapersi battere per realizzare riforme di reale progresso, incentrato sulla dignità della persona.

Era un paradosso offensivo della dignità umana il fatto che la più grande potenza economica e militare del mondo (23% circa del Pil mondiale) non garantisse le cure a decine di milioni di cittadini.

Una vera riforma alla quale si oppongono le stesse logiche autoreferenziali e di assoluto privilegio che hanno generato la grande crisi. Expo 2015, in quanto evento universale, svolgerà la sua funzione nella misura in cui riuscirà a far emergere qualcosa di qualitativo e propositivo, altrimenti si ridurrà a fiera di simil turismo commerciale e di gigantesco precariato, a vantaggio di pochi.

La possibilità di dire e fare qualcosa dipende da noi.

# CITTADINANZA, LAVORO, STATO SOCIALE, RIFORME

Lavoro e reddito, diritti civili e servizi sociali, tra i quali scuola sanità e previdenza, rappresentano i contenuti essenziali della cittadinanza.

Senza questo "corredo" si appartiene al mondo degli **esclusi** e nel migliore dei casi dei **discriminati**. È a partire da questa premessa che il termine riforma assume il significato di scelta di campo *per* la ricostruzione di uno "stato sociale" basato sul criterio di uguaglianza di trattamento a parità di causale e di condizione, nel lavoro e quando lo si perde, a prescindere dalla dimensione dell'azienda in cui si lavora o del settore di appartenenza.

Il termine riforma si deve collegare al rafforzamento della democrazia sostanziale, altrimenti diventa un riferimento ambiguo al quale attaccarsi per giustificare qualsiasi tipo di cambiamento ed anche per annullare precedenti conquiste (Riforme), come nel caso del processo del lavoro e dei continui tentativi di svuotamento dello Statuto dei lavoratori.

Da questo punto di vista suscita interesse la proposta Boeri Garibaldi di una ripartenza normativa e contributiva uguale per tutti i nuovi assunti, basata sul contratto di lavoro a tempo indeterminato, in parallelo con un sistema universale degli ammortizzatori sociali in cui tutti i lavoratori possono riconoscersi.

Quanto sia urgente questa decisione lo dimostra la cassa integrazione "in deroga", senza la quale gli effetti della crisi sarebbero stati ancor più problematici, tanto quanto potranno esserlo quando la durata massima delle tre casse - Cigo, Cigs, Cig in deroga - sarà raggiunta.

Il nuovo sistema non deve favorire il lavoro nero, bensì, includere servizi di orientamento e assistenza ai lavoratori, anche attraverso corsi di formazione mirati a scongiurare la disoccupazione cronica.

Deve essere chiaro, però, che lo sviluppo del lavoro non dipende dalla formazione, che svolge una funzione ben precisa, ma dalla domanda interna e dagli investimenti in opere pubbliche e infrastrutture che migliorano il paese nel suo complesso rendendolo più attraente anche dal punto di vista turistico.

A maggior ragione, nel pieno della crisi occupazionale, il lavoro esistente va distribuito più equamente tra il *tempo pieno* e il *tempo parziale*, l'utilizzo delle ore supplementari e dello straordinario.

Fa riflettere da questo punto di vista il rifiuto di Sarkozy di rimettere in discussione le 35 ore settimanali, come chiedeva la Confindustria francese.

Così come fa riflettere che un paese con le 35 ore settimanali per legge sia più competitivo, efficiente e vivibile del nostro. Siamo l'unico paese dove l'ora di lavoro straordinario costa meno dell'ora ordinaria, tale da scoraggiare nuove assunzioni.

# SALUTE E SICUREZZA

*La salute è benessere psicofisico, non semplicemente assenza di malattie*

La tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro richiede il contributo convergente e coordinato di tutte le organizzazioni e le istituzioni preposte, di tutte le figure delegate a rappresentare le aziende e i lavoratori, degli organismi paritetici previsti dagli accordi tra le parti sociali, del medico competente e di ogni altro ente e specialista della materia.

A tale scopo serve un sindacato organizzato, motivato, attrezzato e presente nei luoghi di lavoro, nel territorio e negli enti bilaterali, funzionale al rafforzamento della prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dello stress correlato al lavoro, in tutti i settori di nostra competenza.

Ciò significa riscoprire l'importanza della Salute in relazione all'"ambiente di lavoro", che con le sue dinamiche relazionali, i suoi criteri organizzativi e i suoi ritmi, contribuisce a determinare le condizioni dello star bene o dello star male dei lavoratori.

Lo star male per cause derivanti dall'"ambiente di lavoro" è stato tragicamente evidenziato dai 25 suicidi della Telecom francese e dalla condanna per concorso di responsabilità nel suicidio di un dipendente Renault "estremamente stressato" dalla continua richiesta di risultati.

Un fenomeno fortunatamente circoscritto nella sua drammatica consistenza e coincidenza aziendale, ma non dal punto di vista dello stress derivante dal "come" il lavoro viene organizzato e concepito, che secondo indagini accurate colpisce il 28% dei lavoratori dei 27 Stati Membri dell'Unione europea, percepito dagli interessati come il secondo problema di Salute legato all'attività, dopo i disturbi muscolo-scheletrici.

Causa o concausa scatenante che sia, il lavoro disumanizzato e "spersonalizzato", ripetitivo e usurante, a ritmi precostituiti e senza adeguate pause fisiologiche e mentali, può far male e in certi casi molto male, anche senza l'evidenza dell'infortunio grave che fa notizia.

Tale consapevolezza ci impone di occuparcene in modo coerente con la lettera e lo spirito del decreto legislativo 81/2008 che prevede espressamente il coinvolgimento attivo delle Organizzazioni Sindacali e dei Rappresentanti dei Lavoratori.

Dobbiamo costruire l'anagrafe degli R.L.S. e degli R.L.S.T. che vanno formati e messi nella condizione di interloquire adeguatamente con le aziende, le ASL e gli ispettorati, i medici aziendali e la clinica del lavoro, in una logica di *sistema* che renda evidente la loro/nostra funzione di contrasto preventivo di infortuni, malattie professionali e stress, attraverso, soprattutto, la formazione e l'informazione.

Un vero banco di prova per la bilateralità, la collaborazione leale e il rispetto reciproco delle parti sociali.

Quello che conta è il risultato e la corretta applicazione della normativa. Una volta tanto diciamolo noi alle controparti, chiaramente e unitariamente "basta con i pregiudizi ideologici", la formazione deve essere bilaterale nei contenuti, nelle metodologie, nella scelta delle scuole e delle docenze. Il

“testo unico” è una sorta di **Statuto della Salute** che darà risultati positivi nella misura in cui sapremo farne buon uso, svolgendo un ruolo effettivo che non è quello di mettere a posto le carte per fare apparire bilaterale e concertato quello che in realtà non lo è.

Serve una visibile funzione istituzionale in grado di valorizzare il ruolo delle parti sociali nei confronti delle aziende e dei lavoratori in una logica di sistema che metta in relazione di scambio e comunicazione gli Organismi Paritetici Provinciali (OPP) con i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza aziendali e Territoriali affinché tutti i lavoratori, a qualunque settore e CCNL appartengono, siano informati e formati, assistiti e orientati.

Una amara considerazione riguarda le lungaggini che, piaccia o non piaccia, danno la cifra del valore che diamo o non diamo alle cose da fare. Ai “nostri” problemi si aggiunge l’incomprensibile ritardo nazionale nel definire l’accordo quadro necessario alla luce della definitiva entrata in vigore del “testo unico” che rende più difficile il lavoro di chi vorrebbe occuparsene con la serietà e la continuità che il tema/problema richiede.

Un ritardo deprimente, che non si registra, o molto meno, quando i problemi riguardano la controparte, come si è visto con l’intesa sulla formazione esclusivamente aziendale dell’apprendistato professionalizzante.

Un sussulto di dignità e di orgoglio personale, di organizzazione e unitario, accompagnato da qualche riflessione sul modo di relazionarci con le organizzazioni delle imprese e le imprese stesse, è quello che ci vuole. Nessuno si aspetta miracoli, ma farsi rispettare, sì.

Va da se che i rappresentanti della UILTuCS, in azienda, nel territorio e in ogni sede istituzionale devono garantire il massimo di serietà e professionalità anche attraverso una formazione, non solo tecnica, adeguata.

# FORMAZIONE SINDACALE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

*il sapere e la conoscenza al servizio dei diritti dei lavoratori*

La formazione sindacale per la UILTuCS di Milano e Lombardia rappresenta un elemento strutturale del suo modo di essere.

Facciamo formazione, sempre. La progettiamo e gestiamo noi stessi, focalizzandola sui delegati e sull'aggiornamento continuo di tutte le persone dell'apparato, con la convinzione che ogni delegata/o deve essere messa/o nella condizione di svolgere il proprio ruolo e che nessuno ne sa abbastanza per non aver più bisogno di formazione e di confronto con gli altri.

Nei nostri corsi sindacali puntiamo a far nascere e sviluppare l'interesse per il *sapere*, affinché il corso, oltre alla utilità immediata, rappresenti la spinta a proseguire per conto proprio.

Il Sapere ha sempre bisogno di Sapere qualcos'altro...

Formazione continua equivale a crescita continua dell'organizzazione e delle persone che ne fanno parte, per confrontarsi alla pari e "costruttivamente" con tutti gli interlocutori.

Quasi tutti veniamo da una prima esperienza di formazione sindacale che se ben concepita e gestita lascia il segno.

Questo è il principale motivo per cui non la deleghiamo all'esterno, anche se naturalmente ci avvaliamo di "esperti" e di tecnici in grado di corrispondere ai nostri bisogni.

Chi la progetta e coordina interpreta la UILTuCS nella sua volontà di crescere secondo un indirizzo che richiede coinvolgimento e partecipazione.

Dobbiamo crederci fino in fondo e continuare a puntare sulla crescita culturale e sindacale dei delegati, assieme a quella di tutta l'organizzazione e del sindacato in generale di cui ci sentiamo parte impegnata, attiva e propositiva.

La formazione sindacale deve dotare la nostra organizzazione di competenze, metodi, motivazioni e obiettivi che la rendano punto di riferimento prezioso per i lavoratori.

In tal senso ci piacerebbe sperimentare qualche iniziativa formativa unitaria mirata al perseguimento di obiettivi condivisi.

Le pari opportunità in chiave contrattuale, gli immigrati e l'immigrazione, la Salute e la Sicurezza, i servizi della e nella bilateralità, un seminario sulla contrattazione di secondo livello potrebbero essere occasioni preziose e propizie.

Aldilà dei nomi che si danno alle cose, ne sentiamo il bisogno concreto e speriamo di riscontrare quello di Filcams e Fisascat.

Il rafforzamento del "sito" e del periodico AREA SINDACALE devono rientrare a pieno titolo in

questa impostazione.

L'uno e l'altro, non vanno concepiti in sostituzione del rapporto umano diretto che rimane il basilare canale della comunicazione.

Questi strumenti aiutano a far circolare più velocemente notizie, idee, proposte, critiche e sentimenti che rendono viva e permeabile l'organizzazione. Imparare a utilizzare meglio e al meglio internet non può che far bene all'organizzazione e alle singole persone.

Come suggerisce il linguista Tullio De Mauro, ex Ministro della Pubblica Istruzione, la comunicazione può essere FIRTUALE, una parola nuova per esprimere la convinzione che l'ambiente virtuale della rete funzioni tanto meglio quanto più sia collegato ad ambienti reali, Fisici.

Un incontro/rapporto che rientra nei programmi di rafforzamento della nostra organizzazione, in sintonia con le trasformazioni e la diffusione della tecnologia e dell'informatica che dobbiamo mettere al servizio dei nostri bisogni e della nostra cultura.

Diverso, ma ascrivibile alla stessa ispirazione, è il problema della **formazione professionale**, da concepire come diritto di tutti i lavoratori, da far rientrare a pieno titolo nella contrattazione sindacale e nella bilateralità.

Un'attenzione particolare merita la "formazione formale" riguardante gli apprendisti, anche alla luce del secondo canale inventato dal Ministro Sacconi per consentire alle aziende di farsela in proprio, con metodi, professionalità, criteri discutibili, ore ridotte, contenuti aleatori.

L'accordo nazionale tra le parti, avvenuto senza il nostro coinvolgimento e la nostra esperienza acquisita sul campo, ci amareggia particolarmente.

Più complesso è il rapporto con i fondi interprofessionali di categoria, FOR.TE e FON.TER, rispetto ai quali non siamo disponibili a firmare piani formativi e progetti che non siano stati oggetto di confronto e di reale condivisione.

Lo assumiamo come impegno, lo chiediamo alla nostra segreteria nazionale, così come a Filcams e Fisascat milanesi e regionali.

Non si tratta di essere duri o morbidi, ma seri e conseguenti. La serietà, come si usa dire, non è di destra o di sinistra, di parte sindacale o imprenditoriale, è un abito mentale e professionale che dovrebbe accomunare tutti.

In tal senso il "conto individuale aziendale" deliberato da FORTE, che consente alle aziende di programmare la formazione fino a concorrenza del 70% del proprio monte contributi, richiede il coinvolgimento e il coordinamento delle strutture territoriali e della R.S.U., e per quanto ci riguarda la consulenza e l'assistenza della nostra agenzia di formazione e servizi al lavoro, AGSG, che sul campo, con il lavoro e la professionalità, si è conquistata una buona credibilità.

Nell'avviso Forte 1/2009, su ben 73 piani formativi territoriali quello della UILTuCS Lombardia si è classificato al 13° posto e in quello dello stesso periodo di "fondo professioni", al 1° posto, a riprova di una impostazione professionale che ci conforta riguardo agli sviluppi futuri. La UILTuCS deve continuare a battersi affinché la formazione sia offerta a tutti i lavoratori, con contenuti trasversali e qualitativamente bilaterali nella parte riguardante la legislazione del lavoro, i diritti e i doveri, se

non vogliamo ridurla ad addestramento sbrigativo alle mansioni che le aziende devono comunque effettuare, e quindi ad un puro e semplice sgravio di costi. La nostra firma è un atto dovuto, ma nella misura in cui la condivisione di merito è reale.

ASSO è l'altra società della UILTuCS che stiamo cercando di sviluppare per migliorare i servizi a sostegno del lavoro domestico regolare, assieme alla produzione di materiale multimediale, la cui finalità è sempre quella di offrire più servizi di assistenza e sostegno dei lavoratori. Nella sua responsabilità formale rientrano il "sito" e AREA SINDACALE.

## BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

La bilateralità è figlia della contrattazione. In quanto tale non è nata per sostituirla o indebolirla ma per rafforzarla, razionalizzarla, integrarla con servizi utili ai lavoratori e alle imprese, in una logica di effettiva pariteticità e condivisione rispetto alla attuazione dei contenuti previsti dalle norme contrattuali e di legge.

La Salute e la Sicurezza, la "gestione" del contenzioso individuale, la Formazione in tutte le sue declinazioni e sinergie istituzionali, il mercato del lavoro, gli sportelli di assistenza per lo sviluppo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, sono i cardini di una buona bilateralità.

Un discorso a parte merita il cosiddetto "sostegno al reddito", che la stragrande maggioranza degli enti bilaterali, al momento, non possono prendere in considerazione per mancanza di risorse.

Quei pochi in grado di fare qualcosa, si espongono a contro indicazioni di non facile soluzione riguardo alla trasparenza della comunicazione alle imprese e ai lavoratori "iscritti all'ente bilaterale" interessati, nonché al criterio.

Ciononostante qualche ente bilaterale, pur di fare qualcosa di concreto, ha deciso di sperimentarlo nelle piccole aziende, con risultati che verificheremo sul campo.

In futuro i servizi degli enti bilaterali potrebbero riguardare il mercato del lavoro e in modo particolare l'incontro tra domanda e offerta, forme di mutualità e solidarietà di categoria tutte da inventare tenuto conto della polverizzazione dei nostri settori.

Ma è sul presente che esprimiamo la nostra insoddisfazione e il conseguente bisogno di perseguire la strada degli obiettivi concreti, misurabili e verificabili.

Dobbiamo renderci conto che la bilateralità rappresenta un passo avanti solo se gli enti bilaterali producono servizi aggiuntivi e facilitazioni procedurali per i lavoratori e per le imprese, rispetto alle quali la pariteticità è la condizione ma non la finalità. In caso contrario si rischia di fargli assumere una funzione di paravento.

Oggi, inutile negarlo, questo rischio esiste tanto a livello milanese e lombardo, quanto a livello nazionale, anche per limiti e responsabilità che hanno o poco a che vedere con il fatto che "il sindacato" è diviso, quanto piuttosto con il profilo culturale delle nostre principali controparti e, spiace dirlo, con la qualità e la coerenza dei gruppi dirigenti delle tre organizzazioni, noi compresi.

Anche per questo va contrastata sul nascere la tendenza a scaricare sugli enti bilaterali compiti e obblighi delle singole aziende, come quelli relativi all'informazione e alla formazione in materia di Salute e Sicurezza, rispetto ai quali la bilateralità deve svolgere un ruolo istituzionale di orientamento, monitoraggio e promozione della formazione e informazione condivisa, in linea con la lettera e lo spirito del "testo unico".

A nostro parere serve un *sistema della bilateralità* non solo dal punto di vista della governance, ma anche di una *carta dei servizi* (qualcosa di interessante esiste nell'Edilizia) che ogni singolo ente deve garantire, compatibilmente con il relativo bilancio.

Una svolta che superi il basso profilo di quanti ritengono di assegnare a questi enti un ruolo

minimale, funzionale solo ai propri interessi associativi.

L'“accordo sulla governante e sui criteri di funzionamento degli enti bilaterali” del 10 dicembre 2009 tra Filcams Fisascat Uiltucs e Confcommercio, nella sua tautologica ovvietà, che nulla dice sui contenuti, compiti e servizi da erogare, rivela limiti e ritardi di una categoria che non riesce a fare il salto di qualità necessario.

Come UILTUCS di Milano e Lombardia mettiamo a disposizione l'esperienza acquisita sul campo per dare agli “enti” un orientamento più coerente, e chiediamo a Filcams e Fisascat di fare altrettanto, evitando di offrire sponde alle controparti che tolgono dignità alle nostre organizzazioni e ne indeboliscono il potere contrattuale.

Gli enti bilaterali, per altro, vanno distinti dal **welfare contrattuale** -previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, fondi interprofessionali di categoria-, con il quale ovviamente interagiscono, ma dal quale si distinguono per Statuto e finalità. La previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa esistono e funzionano a prescindere dagli enti bilaterali che a tal fine potrebbero anche non esistere.

I rispettivi fondi sono amministrati pariteticamente e sottoposti a stringenti vincoli di legge, ma non sono enti bilaterali, per fortuna.

Sulla previdenza integrativa, che assieme a quella obbligatoria costituisce una bomba a orologeria per le future generazioni, non è stato fatto quello che era necessario fare al momento giusto, rendendo effettivo il costo a carico delle aziende conteggiato nei rinnovi contrattuali.

Sull'assistenza sanitaria integrativa le cose vanno meglio, ma non bisogna illudersi che il successo iniziale delle adesioni costituisca una garanzia per il futuro. Una verifica più attendibile si potrà fare quando le prestazioni andranno a regime, e in ogni caso il nostro impegno per estenderla ai “ tanti” lavoratori esclusi che ne avrebbero diritto, deve continuare.

La differenza tra l'assistenza sanitaria integrativa, che è nata dopo ma si è sviluppata prima della previdenza complementare, sta tutta nell'**obbligo** virtuale della prima e nella **facoltà di adesione** della seconda, giocata sulla pelle dei giovani e di quanti non hanno un lavoro stabile.

Quando c'è di mezzo la **sicurezza sociale** deve prevalere la responsabilità collettiva e istituzionale. Non si ebbe il coraggio di comunicare che il secondo pilastro della previdenza non nasceva per integrare alcunché ma per sostituire quello che l'INPS non avrebbe più dato.

Un problema che ripropone la necessità di contare su gruppi dirigenti capaci di operare nel presente costruendo il futuro.

Spazi e strumenti per alzare il tiro, nonostante tutto ci sono: bisogna impegnarsi a utilizzarli meglio. I “fondi pensione”, tra l'altro, erano nati non solo per erogare la seconda pensione ed altre prestazioni complementari, ma anche come partecipazione e rafforzamento della democrazia economica e della finanza etica che le grandi banche, assicurazioni e società di intermediazione finanziaria non garantiscono, come abbiamo drammaticamente constatato.

In una società con molti anziani e vecchi il **Welfare** di origine contrattuale è di fondamentale importanza, non per sostituire i servizi pubblici che rimangono di fondamentale importanza, ma per rispondere alla accresciuta domanda di benessere e sicurezza sociale, che necessita del contributo e

della partecipazione diretta del mondo del lavoro.

# LAVORO NERO E IRREGOLARE, CONTENZIOSO INDIVIDUALE, PROCESSO DEL LAVORO

L'Italia è un paese con una altissima percentuale di lavoro nero, evasione contributiva e fiscale, stimabile nel 18/25%, che le varie norme legislative, culminate nella legge 30 (Biagi) non hanno scalfito.

Ciò dimostra empiricamente che la flessibilità, e perfino la sua degenerazione, cioè la precarietà, che avrebbe dovuto farlo rientrare, non è servita.

Troppi economisti e giuslavoristi usano l'argomento dell'emersione per tagliare retribuzioni e diritti che non creano occupazione aggiuntiva e tendono ad allargare quella instabile, contribuendo a rafforzare una cultura d'impresa avulsa dal contesto sociale.

L'ultimo strumento che dovrebbe contribuire a fare emergere una quota di lavoro nero è il voucher, un buono lavoro comprensivo di assicurazione INPS e INAIL: vedremo quanto e da chi sarà utilizzato. Nel Terziario - nei pubblici esercizi e nelle false cooperative in particolare-, il lavoro nero e irregolare è largamente diffuso ma non adeguatamente contrastato.

Un lavoro apprezzabile lo sta facendo l'ufficio del lavoro di Milano diretto dal Dott. Weber, anche tramite il coinvolgimento degli enti bilaterali e delle parti sociali.

Noi lo ringraziamo vivamente per il suo approccio al problema, che dimostra quanto sia importante la qualità dell'impegno personale anche nelle strutture pubbliche e lo spirito di collaborazione con le categorie interessate.

Spetta a noi non sciupare questa opportunità offrendo la collaborazione sistematica della bilateralità, che con le sue comunicazioni, i suoi servizi e le sue procedure, può e deve contribuire a diffondere il lavoro regolare.

Non possiamo né dobbiamo sostituirci alla ASL o all'Ispettorato del lavoro, ma fornire un contributo mirato.

Al netto di questa impostazione, il contenzioso individuale, attraverso l'efficace funzione degli uffici vertenze e degli studi legali, va considerato nella coerenza generale del nostro approccio sindacale.

Nessuno pensa di delegare alla magistratura i problemi sindacali, ma quando si oltrepassa la misura, non possiamo farne a meno. I diritti dei lavoratori vanno comunque tutelati.

In un contesto che registra molto lavoro nero e irregolare, comprensivo dell'utilizzo di tipologie contrattuali non corrispondenti alla realtà del lavoro svolto, anche collegato alla problematica degli appalti e delle terziazioni, il lavoro degli uffici vertenze è importantissimo, così come quello degli uffici legali con i quali il rapporto deve essere più fortemente legato alle finalità.

Preoccupa in tal senso il disegno di legge 1167 "collegato" alla legge finanziaria del 2009, che con la "certificazione dei contratti individuali", il vincolo dell'arbitrato nella lettera d'assunzione e i limiti imposti ai giudici del lavoro (art.32, 33, 334), rappresenta una vera e propria controriforma del processo del lavoro.

Il *favor* naturale verso la parte più debole (il lavoratore) viene trasferito al potere condizionante e determinante dell'impresa che detta le sue condizioni a chi avendo bisogno di lavorare difficilmente le potrà rifiutare. Il ricatto più odioso trova una copertura legale.

Questo è il regalo che ci sta preparando il ministro Sacconi, lo stesso del pietoso caso Eluana/Peppino Englaro e della pillola RU486. Nemmeno su questo CGIL CISL UIL riescono ad esprimere una posizione unitaria?

# IMMIGRAZIONE, UMANITÀ, CULTURA, CIVILTÀ

*"ero forestiero e mi avete ospitato"*

Care delegate e cari delegati, ascoltando le volgarità e le minacce di partiti ed esponenti di governo nei confronti degli "indesiderati", e sostituendo alla parola clandestino, immigrato o rom, la parola ebreo, si capirà in quale clima e da quale predisposizione psicologica scaturirono le leggi razziali volute dal partito nazista in Germania e da quello fascista in Italia. C'è sempre un inizio che si sottovaluta nei processi che degenerano...

Per fortuna viviamo in un contesto diverso da quello degli anni 30 del secolo scorso, anche se le preoccupazioni per i danni immediati e potenziali alle persone e alla convivenza civile, sono più che giustificate.

Torna alla mente "La banalità del male" di Hannah Arendt, autrice anche de "Le origini del totalitarismo" e de "la disobbedienza civile" che assieme ad altri lasciti e studi sul "come" e sul "perché" si scivola giorno dopo giorno verso "soluzioni" insensate, costituisce la vera essenza della "memoria".

Sottovalutazione, assuefazione e conformismo costituiscono i presupposti del "tutto è possibile".

Rinchiudere in carceri speciali improvvisati, chiamati brutalmente centri di identificazione ed espulsione (C.I.E), persone che non hanno fatto nulla di male e quasi sempre lo hanno subito, o semplicemente perché hanno perso il lavoro, ricadendo in una fattispecie di reato penale appositamente inventata, non può essere considerato un fatto normale.

Affrontare civilmente il "problema" dell'immigrazione e della relativa integrazione è un dovere, ma anche un nostro preciso interesse dal momento che si tratta di un fenomeno ineluttabile.

I nostri punti di riferimento sono la Costituzione, il 1° maggio che accomuna i lavoratori di tutto il mondo, i diritti umani sanciti dagli accordi e dalle convenzioni internazionali, la legalità, la cultura del rispetto contro ogni forma di intolleranza che genera conflitti sociali e violenza.

Significa rapportarsi responsabilmente con la complessità di un mondo sempre più correlato e di un'Europa irreversibilmente multi-etnica, culturale e religiosa, in cui si è liberi e sicuri solo nel riconoscimento e nel rispetto di tutti. Significa in definitiva andare "oltre" il principio di tolleranza che presuppone un rapporto sbilanciato tra "chi" tollera e "chi" è tollerato.

L'art. 33 della Convenzione di Ginevra prevede che "nessuno Stato Contraente espellerà o respingerà, in qualsiasi modo, un rifugiato verso i confini di territori in cui la sua vita o la sua libertà sarebbero minacciate a motivo della sua etnia, della sua religione, della sua cittadinanza, della sua appartenenza a un gruppo sociale o delle sue opinioni politiche".

Non pochi dirigenti politici appartenenti alla resistenza italiana durante il fascismo godettero del diritto di asilo che oggi si nega ad altri.

Sconcerta la carenza di analisi del fenomeno e delle tendenze demografiche dalle quali emerge

inequivocabilmente che **l'Italia ha bisogno degli immigrati** e di una lungimirante politica di integrazione. Integrazione non significa assimilazione passiva come se le persone non avessero anima, storia e cultura, e come se l'Italia a sua volta fosse un blocco omogeneo, senza differenze significative al suo interno.

Dal 1970 gli immigrati sono costantemente cresciuti fino a raggiungere gli attuali 4 milioni, destinati ad aumentare gradualmente, secondo le più accreditate proiezioni che i Politici di qualunque tendenza dovrebbero considerare con la dovuta serietà, nell'interesse del paese.

Questo non significa fare entrare chiunque e in qualsiasi momento, né coprirsi dietro la tesi che gli immigrati non fanno concorrenza ai lavoratori italiani.

Chi conosce il mondo del lavoro sa che questo è vero in buona parte, ma non totalmente, come è "normale" che sia.

Basta osservare l'ingresso degli alberghi a 4/5 stelle o la diffusione di piccole imprese create e dirette da immigrati per rendersi conto che lavoratori provenienti da ogni parte del mondo esprimono buone professionalità e un livello culturale mediamente simile al nostro.

Secondo i dati di Infocamere (la rete telematica delle camere di commercio), queste imprese hanno raggiunto il ragguardevole numero di 594.607, pari al 6,1% di tutte quelle attive sul territorio nazionale, una su 4 è gestita da una donna.

Molti immigrati, piuttosto, vengono letteralmente sfruttati e nei loro confronti "si usano toni e parole di volgarità indegna, inaccettabile, a tratti bestiale" (Galan, Presidente Regione Veneto).

La regolarizzazione selettiva e problematica delle badanti, a fronte di una tassa di 500 euro più bolli, è stata una vessazione e al contempo una discriminazione che ha messo in difficoltà tantissime famiglie e cittadini che volevano mettersi e mettere in regola le badanti e i lavoratori delle piccole imprese.

Un'altra incivile e ingiusta vessazione riguarda il mancato rispetto del termine di 20 giorni previsto dal Testo Unico sull'immigrazione per quanto riguarda il rinnovo del permesso di soggiorno.

Dov'è l'efficienza del ministro Brunetta?

Urgono risposte equilibrate come la cittadinanza e il diritto di voto per chi vive e lavora in Italia da almeno 5 anni. Una particolare attenzione va rivolta ai bambini nati in Italia, che saranno i futuri amici, fidanzati/e, mariti e mogli dei nostri figli e nipoti.

I migranti italiani sparsi nel mondo furono discriminati, maltrattati e qualche volta ingiustamente giustiziati come toccò in sorte a Sacco e Vanzetti mandati alla sedia elettrica in conseguenza delle stesse discriminazioni e degli stessi pregiudizi che in Italia trovano assurdamente stanza nel Governo, che un giorno sarà tristemente ricordato per i problemi creati al paese e per il male fatto a milioni di persone.

Altro che croce sulle bandiera e utilizzo politico della religione.

Il canale di Sicilia è un cimitero a cielo aperto che mette in risalto come nei confronti dell'Africa e degli africani le leggi e le misure adottate siano particolarmente crudeli e sintomo di autentico razzismo.

La sequenza "logica" immigrato clandestino uguale a delinquente, da equiparare al terrorista e al mafioso, per non farlo rientrare nella già disgraziata proposta del "processo breve", che se approvata produrrà gigantesche e brutali ingiustizie, rivela un degrado morale mai toccato da quando l'Italia si è liberata dal fascismo.

La UILTuCS ha istituito da tempo il Servizio Assistenza Immigrati (S.A.I.) sia per aiutare con umanità, serietà e competenza gli immigrati che ne hanno bisogno, sia per contribuire sul piano civile e culturale al processo di integrazione che passa anche attraverso il mondo del lavoro e le organizzazioni sindacali che lo rappresentano.

# CONCLUSIONI

*"L'ignorante afferma, il sapiente dubita, il saggio riflette"*

Care delegate e cari delegati, dobbiamo rimboccarci le maniche e ripartire con rinnovata convinzione nello sviluppo della nostra UILTuCS, dei suoi progetti e dei suoi programmi.

Per sviluppo dobbiamo intendere non solo la crescita degli iscritti, che rimane il misuratore di base della efficacia del nostro lavoro, ma anche la valorizzazione dei risultati che ci hanno permesso di creare dal niente nuovi strumenti e nuovi servizi, nuove e più incisive competenze, nuovi quadri dirigenti che hanno contribuito a rendere più chiara l'identità dell'organizzazione.

Sono i fatti e i risultati conseguiti che ci suggeriscono di andare avanti con la l'impostazione che abbiamo faticosamente costruito.

Questo approccio richiede un gruppo dirigente adeguato alla progettualità dell'organizzazione. Le modifiche statutarie introdotte miravano a dare ulteriore spinta allo sviluppo dell'Organizzazione, attraverso una oculata distribuzione di compiti, funzioni e deleghe in grado di responsabilizzare e valorizzare tutti, nel rispetto dei ruoli definiti, evitando di ingenerare confusione tra l'impegno funzionale prevalente di ciascuno e la prevalenza politica definita dal nuovo Statuto negli articoli 25 e 26 in capo a chi deve garantire l'unità e la governabilità dell'organizzazione.

La mia impressione è che finora non sia emersa la parte significativa del nostro progetto. Spetta a tutti e a ciascuno, in relazione al proprio ruolo, dimostrare con risultati aggiuntivi, ascrivibili alle scelte effettuate, che ne valeva la pena.

O si entra positivamente nello spirito della formula adottata, oppure di aggiuntivo per l'organizzazione ci saranno solo i problemi. Umiltà e rispetto, coraggio nello spendersi per dare gambe e respiro alle idee e alle proposte condivise, rafforzamento della collegialità e spirito di collaborazione.

Questo serve e sono sicuro che **insieme** ce la faremo.

Ho passato la vita a valorizzare persone e i risultati si vedono, anche se purtroppo si tende a dimenticare.

Continuerò a farlo nei confronti di tutti, sia perché corrisponde alle mie convinzioni, sia perché funzionale alla crescita dell'organizzazione, sia perché confortato dai risultati conseguiti.

La progettualità, per altro, implica scelte coerenti nella assegnazione degli incarichi, a seconda dell'esperienza, delle caratteristiche e dei requisiti personali, ma soprattutto dei bisogni dell'organizzazione in rapporto a quelli dei lavoratori.

Un grazie particolare a quanti hanno contribuito alla crescita dell'organizzazione e hanno scelto di fare esperienze in altre categorie e regioni; a quanti, non per demerito, non faranno più parte dell'apparato e degli organismi direttivi o esecutivi per valutazioni che rientrano nelle responsabilità

di chi ha il dovere di decidere serenamente guardando in avanti.

Un grazie particolare alle lavoratrici e ai lavoratori, alle delegate e ai delegati dei settori di cui nei congressi si parla poco perché non rappresentano i grandi numeri e problemi del commercio e del turismo, che tuttavia stanno in cima ai nostri pensieri.

Chi sa ascoltare e capire i problemi e i bisogni delle guardie giurate, dei custodi e delle custodi, delle addette alla ristorazione veloce, aziendale e scolastica, delle badanti e delle addette alle imprese di pulizia, scopre la radice profonda del sindacato e del sindacalismo impostato sulla solidarietà intercategoriale, intergenerazionale, umana e sociale.

Una presenza preziosa aldilà di quanto appare.

Nel merito condividiamo le *tesi* della UILTuCS Nazionale.

Care delegate e cari delegati, la UILTuCS ha bisogno di voi e sa che voi avete bisogno di un'organizzazione e di un sindacato all'altezza dei problemi.

Uniti per unire è la nostra aspirazione e il nostro impegno che assumiamo anche per i prossimi 4 anni.

Solo in questo modo possiamo dimostrare concretamente che il sindacato "non è parte del problema ma della soluzione", come sostiene il Presidente Americano Barack Obama, al quale inviamo idealmente i più cari auguri, affinché il mondo intero possa beneficiare del suo coraggio.

Un Presidente U.S.A. che si batte contro ogni forma di discriminazione è una bella speranza per il futuro dell'Umanità.

**Giovanni Gazzo**  
*Presidente UILTuCS Lombardia*

Milano, 13 gennaio 2010





*VII Congresso  
Regionale*

*Milano - 13, 14 e 15 gennaio 2010*