

Redazionale

Desideriamo augurare ad ognuno di voi un anno pieno di serenità e soddisfazioni.

L'Italia è un grande paese, meraviglioso dal punto di vista artistico, paesaggistico e culturale, tenace nella perseveranza a portare avanti i propri traguardi, unico anche nelle contraddizioni che riesce ad esprimere.

L'Italia può farcela a riconquistare la propria centralità a livello europeo se sarà in grado di recuperare il suo spirito più autentico, quello che ci permette di emergere nelle difficoltà quotidiane, quello che non ci fa tirare mai indietro quando gli altri hanno bisogno di noi e chiedono aiuto, quello che ci consente di costruire ponti di pace e non muri invalicabili di odio, quello che ci fa sentire fieri di appartenere alla nostra bandiera e comunità di uomini e donne liberi.

Ci sono alcune parole chiave che devono caratterizzare i nostri comportamenti e che rappresentano il presupposto indispensabile per poterci considerare persone civili: educazione, che significa, prima di tutto, rispetto per gli altri e quindi per se stessi; ascolto, che vuol dire desiderio di imparare e apprendere da coloro che ci stanno accanto; onestà, che diventa la condizione necessaria per avere fiducia nel prossimo.

Abbiamo bisogno di esempi positivi cui ispirarci, prima di tutto da parte della politica e delle Istituzioni.

È sempre sbagliato generalizzare, ma l'impegno ad assumere atteggiamenti adeguati al ruolo che si ricopre è un'esigenza che si avverte in modo diffuso e trasversale, al di là delle proposte e dei contenuti che ogni partito si sente di sostenere.

C'è un problema di linguaggio e di comunicazione da affrontare e risolvere con urgenza.

I movimenti di protesta spontanei che stanno crescendo in Italia in queste ultime settimane fanno ben sperare per il futuro.

Prima ancora che la politica deve cambiare la cultura, il modo di relazionarsi con gli altri, la trasparenza delle informazioni, il senso del bene comune.

**UILTuCS Lombardia e Area Sindacale
Augurano
a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori
uno Splendido**



Poco importa come si chiameranno questi gruppi di volenterosi o se saranno adulti piuttosto che ragazzi perché ciò che va difesa è la capacità critica, ma costruttiva, che riescono a trasmettere, ciò che va coltivata è l'insofferenza, mostrata con garbo, nei confronti della superficialità e approssimazione che questo populismo rappresenta, ciò che va salvaguardato e coltivato è il desiderio di proporre, seppur in forme non ancora chiare, un modello di società alternativo a quello attuale.

In questa battaglia di civiltà anche il sindacato è chiamato a dire la sua.

Come UILTuCS Lombardia cercheremo di fare la nostra parte, con quello stile sobrio e misurato che ci ha sempre contraddistinto e che non è mai stato sinonimo di arrendevolezza

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Riprendersi la Luna. 2
- ▶ Voglia di una rappresentanza politica dignitosa 3
- ▶ CCNL: è tempo di rinnovo 4
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 6

Scenario internazionale

Riprendersi la Luna.

La Francia ha concluso il 2019 immersa nella quarta settimana di sciopero generale, che sta vedendo punte altissime di adesione (il 70% per la prima settimana e il 40% per la terza settimana), partecipato perlopiù dal settore pubblico.

Alla base di una mobilitazione così larga vi è la decisione del governo francese di cambiare il sistema delle pensioni attualmente vigente, a fronte di proiezioni allarmistiche relative al tasso di ricambio generazionale che proietta possibili modelli di carenza economica futura.

L'obiettivo pertanto è quello di:

semplificare i 42 attuali regimi pensionistici in un sistema universale unico, che impatterà sui nati dal 1975;

creare un'età di equilibrio di 64 anni, sotto la quale ci sarà una penalizzazione del 5% per ogni anno di pensione anticipata, mentre al contrario ci sarà un 5% in più per chi decide di restare a lavoro;

prevedere un sistema di importo dell'assegno pensionistico a punti, in base agli anni e agli importi effettivamente ricevuti (ad oggi i sistemi sono vari, per il pubblico abbiamo la media degli ultimi 6 anni di retribuzione e per il privato la media delle 25 migliori annate retributive)

La spiegazione che il governo offre per tale profondo sconvolgimento e cambiamento è legato ad un senso di giustizia sociale, per includere coloro che hanno ed avranno una carriera lavorativa spezzettata o caratterizzata dalla precarietà e dall'instabilità lavorativa poiché il calcolo contributivo, per queste ultime categorie lavorative, potrà essere un miglioramento per la loro futura pensione. Ciò che si promette loro è quello di raggiungere un assegno del valore almeno dell'85% del salario minimo (almeno 1000€).

Per la generalità degli attuali lavoratori, giovani poiché si parla dalla classe 1975 in poi, sarà un peggioramento pensionistico dal punto di vista economico poiché il sistema francese assicurava una situazione di sicurezza economica.

Nella protesta generale, ad oggi, l'unità sindacale ha caratterizzato la lotta, vedendo una piena adesione di tutte le sigle, nonostante il tentativo del governo di fare tavoli differenziati e che, nel breve termine, potrà portare alle prime spaccature poiché

4 settimane di sciopero sono difficili da sopportare, ancor più in tempi di crisi come quella che l'Europa, compresa la Francia, oggi sta affrontando.

Che dire!?! L'augurio è quello che la tensione all'unitarietà resista e che sia l'intelligenza politica a prevalere poiché non è accettabile che si possano portare avanti proposte di tale rivolgimento all'interno di una sola legislazione. Questo non è ovviamente un invito a diluire la riforma negli anni per portarla a compimento negli stessi termini.

Nel dibattito francese noti economisti, demografi e sociologi intervengono per far presente che si stanno valutando delle proiezioni che potrebbero modificarsi anche grazie all'apporto del lavoro straniero e in un mondo del lavoro non costante. Sostengono che sarebbe auspicabile fare le modifiche solo se strettamente necessarie e solo nel momento in cui questo si renderà obbligatorio. Non è sensato modificare un intero sistema che riguarda una fase importante della vita di ciascuno, nel momento di massima debolezza sociale. Sostengono inoltre che sarebbe utile affrontare la tematica in un'ottica più generale, invece che a compartimenti stagni, prendendo in considerazione il livello di welfare disponibile.

A fronte di una riduzione economica dell'assegno di pensionamento sarà fondamentale comprendere quale livello di welfare sarà assicurato alla popolazione.

Se ci spostiamo nel nostro Paese, anche qui la riforma pensionistica, giustificata con le stesse motivazioni e diluita in numerosi anni, crea una spaccatura sociale ampissima.

Per i futuri pensionati, quelli che oggi costantemente chiamiamo giovani ma che in realtà non lo sono più, la prospettiva non è rosea.

L'età della pensione di vecchiaia è agganciata a due elementi imprescindibili:

età anagrafica

età lavorativa (contributi versati).

L'età pertanto per andare in pensione è di 66 anni e 7 mesi per la pensione di vecchiaia (che dal 2020 sarà agganciata all'aspettativa di vita e quindi la soglia dell'età sarà destinata ad alzarsi se aumenta l'aspettativa di vita) oppure 70 anni e 7 mesi per la pensione di vecchiaia contributiva a fronte di almeno 20 anni di contributi versati.

L'assegno pensionistico, quello dei giovani e dei falsi giovani, è legato ai contributi effettivamente versati e l'importo dell'assegno sarà basato sul totale dei contributi versati. Non sul reddito bensì sui soli contributi versati. E solo per una percentuale di questo montante.

In una situazione di welfare in declino, che vede una pericolosa commistione pubblica e privata, e con un taglio costante e generalizzato a tutti gli elementi sociali di garanzia sociale che aveva caratterizzato il sistema fino all'inizio del nuovo millennio.

Nel nostro Paese la riforma pensionistica ha fatto storcere il naso ma una mobilitazione vera e propria non si è mai creata. Per disinteresse degli stessi protagonisti, incuranti del loro futuro, e per informazioni difficili da recepire per avere un quadro chiaro della propria situazione futura. Probabilmente anche per un problema di rappresentanza formata maggiormente dai "salvati" che non dovranno subire il cambiamento e che non si sono mostrati così eccessivamente preoccupati ed attenti del futuro di coloro che gli sopravviveranno.

Se la Francia e la sua mobilitazione daranno esiti positivi l'unico augurio credibile per questo nuovo 2020 potrà essere quello che i falsi giovani italiani si riconquistino il loro futuro, cambiandone le regole e la sua rappresentanza obbligando il sistema a far loro spazio e dare loro ascolto.

Gabriella Dearca



Risvegli di civiltà

Voglia di una rappresentanza politica dignitosa

Il rapporto Censis, pubblicato il 6 dicembre scorso, ha rilevato che il 67% della popolazione vive costantemente in un clima di incertezza ed il 75% degli italiani non si fida più del prossimo, ed un paese che non ha più speranze nelle persone è un paese che mette a rischio la sua democrazia e libertà.

Ecco su cosa hanno fatto leva nell'ultimo anno le voci ed i movimenti populistici che stanno minacciando il nostro paese, sfruttando le paure dei cittadini, incanalandole su quello che a loro interessa argomentare: disuguaglianze, migranti, difesa personale. A suon di slogan 'prima gli italiani' non hanno fatto altro che contribuire al malessere generale e ad alimentare l'odio come forma di difesa.

Il clima di tensione creato dalle azioni e dalle affermazioni prepotenti ed offensive portate avanti da alcuni partiti e da giornalisti come Feltri e Sallusti, purtroppo non sono state ancora arginate.

Gli attacchi costanti verso i più deboli e verso coloro che hanno anche solo un'opinione diversa dalla loro, hanno amplificato la profonda frattura creatasi nel rapporto tra istituzioni e popolazione.

Non scordiamo le aggressioni verbali e mediatiche verso i migranti che scappano da guerre e campi di detenzione alla pari

dei lager ed alle offese verso l'onorevole Boldrini sia come rappresentante politica dell'opposizione sia in quanto donna.

Inoltre, non possiamo non essere colpiti da un'altra rilevazione del rapporto Censis:

il 48% della popolazione si dice favorevole all'uomo forte al potere, visto come soluzione ai bisogni dei cittadini ed arresto di un dibattito politico non dignitoso.

Alla luce di questi dati e degli avvenimenti menzionati, anche io, onestamente, mi stavo facendo prendere dallo sconforto ma, finalmente, nell'ultimo mese, ho visto un rassicurante risveglio delle coscienze.

Un risveglio arrivato questa volta dai giovani che, con coraggio e semplicità, sono tornati nelle piazze, senza bandiere o slogan ad effetto populista ma, unicamente a manifestare per dire basta a questo clima di rabbia e paura, all'odio che ci sta divorando, per dire basta a questo abbassamento culturale delle rappresentanze istituzionali, all'impoverimento del dibattito politico.

Prima Bologna, nella sua piazza San Marco ha mostrato di non essere poi così piccola, a seguire Modena, Firenze, Torino sino ad arrivare a Taranto e Milano, ove anche io ho 'fatto la sardina', ed ancora Roma.

A Milano la pioggia era battente, ciò nonostante siamo stati in molti, appunto

stretti come sardine, a riempire una piazza grande quanto quella del duomo di Milano, a dire basta ai toni di sfida e di odio continui, a manifestare la voglia di una politica rappresentativa responsabile, coscienziosa verso i cittadini, rispettosa di tutte le controparti, degli esseri umani come della nostra costituzione.

Il momento che ho vissuto lo ricollego anche a come vivo il mio impegno in questa organizzazione: fare sindacato significa creare diritti per tutti, cercare equità e rispetto tra le parti coinvolte, garantire la partecipazione, ed è quello che oggi i cittadini, e tra questi i nostri iscritti, stanno chiedendo.

Mantenere un dialogo educato e costante tra le rappresentanze sindacali, datoriali e le persone, ora è ancor più importante per incanalare i disagi ed iniziare a mitigare questo clima di incertezza generale e di paura, al fine di ricostruire la fiducia necessaria a tutelare la nostra democrazia ed i diritti ad oggi conquistati e difesi.

Sono orgogliosa di esprimere, rispettare e trovare i miei valori in quelli dell'organizzazione stessa della quale facciamo parte.

Valeria Cardamuro



Contratti in scadenza

CCNL: è tempo di rinnovo

I dati del CNEL ci dicono che a settembre 2019 risultavano regolarmente registrati 909 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Esattamente un anno fa (Area Sindacale n. 153 – Gennaio 2019) ne avevamo contati 885 il che vuol dire che negli ultimi 12 mesi il nostro paese ha visto nascere altri 24 nuovi CCNL, con una media di di due nuovi CCNL al mese. Ferie incluse.

È vero che la media che avevamo misurato un anno fa (di circa quattro nuovi CCNL al mese) sembra aver dimezzato la sua velocità di crescita, ma l'ormai prossimo arrivo al traguardo dei mille CCNL (raggiungibile probabilmente entro il prossimo quadriennio) impone l'urgenza di passare dalle constatazioni alle proposte concrete, per far sì che questa assurda proliferazione di CCNL si concluda e ceda il passo ad un ritorno verso il significato vero ed unificante del Contratto Nazionale di Lavoro.

Il CNEL ci ricorda anche che più del 60% dei CCNL depositati sono scaduti entro il 2019 e sono quindi in fase di rinnovo.

Tra questi ci sono i contratti dei nostri maggiori settori.

Solo nel terziario commerciale abbiamo al rinnovo i quattro CCNL di riferimento:

CCNL Terziario Distribuzione e Servizi (Confcommercio) (scadenza prevista al 31/07/2018 prorogata al 31/12/2019)

CCNL Moderna Distribuzione Organizzata (Federdistribuzione) (scadenza prevista al 31/12/2019)

CCNL Terziario, Distribuzione e Ser-

vizi (Confesercenti) (scadenza prevista al 31/12/2017 prorogata al 31/12/2019)

CCNL Distribuzione Cooperativa (ANCC Coop – ConfCooperative - Agrital) (scadenza prevista al 31/12/2013 vigente per ultrattività e con rinnovo della parte economica prorogato al 31/12/2019)

Dopo il travagliato periodo di frantumazione della rappresentanza datoriale che ha visto nascere nel terziario il CCNL DMO dalla fuoriuscita di Federdistribuzione da Confcommercio e, nel settore del Turismo, i CCNL dei Pubblici Esercizi e delle Imprese di Viaggi, settori in precedenza ricompresi nell'unificante CCNL Turismo a cui è rimasto il settore alberghiero e poco più, ci ritroviamo all'appuntamento con questa stagione di rinnovi contrattuali a fare i conti con uno scenario rappresentativo rinnovato ma con il problema strutturale di sempre: definire un aggiornamento normativo ed un adeguamento di tutele e diritti economici realmente rispondente all'evoluzione del settore ed alle nuove problematiche.

Se pensiamo alle articolazioni classiche di una piattaforma rivendicativa, non possiamo non individuare alcune aree principali:

l'adeguamento salariale

l'orario di lavoro

gli aggiornamenti normativi

Sull'adeguamento salariale potremmo farla davvero breve ed osservare i risultati dei rinnovi degli ultimi mesi. Senza considerare il valore dei 190 euro di aumento (al parametro intermedio) ottenuti dal settore creditizio che alzerebbero forse un po' troppo la media, i valori degli altri risultati (laterizi, elettrici, autonoleggio, ecc) oscillano tra i 95 ed i 120 euro e ci danno già un'idea degli equilibri possibili

In tema di orario di lavoro, una riflessione invece vorremmo farla.

È passato più di un quarto di secolo dall'ultimo rinnovo del CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi che perseguì l'obiettivo di ridurre l'orario di lavoro della settimana lavorativa a tempo pieno, aggiungendo 16 ore di permesso alle 56 già previste dai rinnovi precedenti. Venne fatto il 14 dicembre 1990, in attesa dei futuri pacchetti di permessi che avrebbero consentito di raggiungere il totale di permessi sufficiente ad essere redistribuiti sull'intero anno per

ottenere la settimana lavorativa a tempo pieno di 36 ore. Un'attesa destinata a rimanere tale.

In compenso si è operato per abbassare i costi per le imprese di quei permessi con il rinnovo del 26 febbraio 2011 che congelò la maturazione dei permessi per i nuovi assunti per due anni dall'assunzione e ne dimezzò il costo per altri due anni.

La materia della riduzione dell'orario della settimana lavorativa è finita così nell'archivio delle parole d'ordine dello scorso secolo quando il motto "lavorare meno, lavorare tutti" indicava la strada per aumentare i tassi di occupazione liberando tempo di vita per gli occupati.

L'ultimo quarto di secolo, ha cercato di seppellire l'idea di aumento della base occupazionale attraverso la redistribuzione del lavoro, diffondendo un nuovo dogma: solo l'aumento dei consumi e della competitività di mercato può portare ad un aumento dell'occupazione.

Un dogma che ha avuto il fiato corto ed oggi possiamo constatare i risultati delle illusioni liberiste: l'apertura domenicale illimitata, gli esperimenti dell'H24, le aperture indiscriminate e cannibalizzanti delle superfici di vendita, sono state le armi di una battaglia tra competitors della distribuzione commerciale che ha ferito mortalmente anche gli stessi autori delle offensive; forse la fuga del gigante Auchan, primario attore in questa saga dell'aggressività distributiva, tra le altre rivelazioni ci racconta anche questo.

I dati occupazionali legati alle nuove aperture, se misurati in ore lavoro per MQ, sono di gran lunga inferiori ai dati delle precedenti decadi, le aperture domenicali non hanno mai prodotto un reale incremento dei consumi ma solo un loro spostamento all'interno della settimana o tra un competitor ed un altro, l'esperimento dell'H24 di Carrefour, oltre a non avere un gran futuro, ha prodotto più problemi di sicurezza per le cose e le persone che nuova occupazione.

Se consideriamo poi l'imponente balzo tecnologico dell'ultimo ventennio e gli effetti già percepibili dell'E-Commerce e quelli, ancor più consistenti, legati alla sua inesorabile progressione, capiamo facilmente che forse potrebbe essere arrivato il momento di riconsiderare la frettolosa archiviazione dell'idea redistributiva della



settimana a 36 ore per ricominciare a ricongiungere i due obiettivi: l'allargamento stabile della base occupazionale e la liberazione di tempo per le attività sociali, familiari e di crescita personale.

Ma il tema dell'orario di lavoro non è costituito solo dall'aspetto quantitativo. Gli ultimi decenni hanno modificato sostanzialmente la natura dell'impegno lavorativo alterandone la perimetrazione e la dimensione qualitativa. Se un tempo il perimetro dell'impegno lavorativo aveva dei contorni precisi e stabili che consentivano la programmazione del resto del tempo di vita, oggi dopo decenni di dogma della flessibilità, il tempo di vita è costituito da un puzzle di ritagli temporali accessibili con preavviso di poche settimane, se non di pochi giorni. Soprattutto nelle realtà a prevalente occupazione giovanile, il personale conosce la disponibilità definitiva del proprio tempo di vita con un anticipo medio di dieci giorni. Questo vale anche per i part time che dovrebbero avere il beneficio della certezza della collocazione oraria del proprio tempo di lavoro ma che, soggetti a clausole flessibili sottoscritte all'atto dell'assunzione, vivono la stessa improprogrammabilità del proprio tempo di vita al pari dei colleghi fulltime.

Qui il rinnovo del CCNL potrebbe fare molto.

Il ripristino di margini orari definiti o di schemi di programmazione che permettano di conoscere la collocazione oraria reale della propria attività lavorativa con tempistiche almeno mensili, sarebbe già un primo passo. Una condizione minima di base a cui ogni azienda dovrebbe attenersi nell'esercizio della propria facoltà di organizzare il lavoro.

Poi la contrattazione decentrata potrebbe procedere per miglioramenti ulteriori.

Un'altra leva importante sarebbe quella del-

la gestione dei permessi retribuiti a titolo di Riduzione Oraria (ROL o PIR). La normativa oggi non prevede ancora il loro utilizzo in funzione delle necessità del dipendente e la pratica comune è quella di scaricarne il costo nei momenti più vantaggiosi per le aziende che però corrispondono spesso alle occasioni meno utili per i dipendenti. Fino a quando non potranno assolvere al loro compito naturale (il tempo pieno a 36 ore settimanali) sarebbe opera di civiltà garantire, per CCNL, il loro utilizzo in particolari casi di necessità documentata del dipendente. Si sottrarrebbe così lo strumento al frequente uso ricattatorio di troppi capetti intermedi.

Passando al terzo ambito, quello degli aggiornamenti normativi, un posto d'onore se lo merita il capitolo della "Classificazione del personale".

Salvo alcuni aggiornamenti per le aziende commerciali del settore automobilistico e della distribuzione farmaco, l'inserimento delle qualifiche specifiche dell'Information Technology costituisce l'unico serio intervento di aggiornamento del capitolo dedicato all'inquadramento delle professionalità del settore.

Resta invece sostanzialmente immune all'evolversi naturale delle cose il resto della classificazione del personale e la sua lettura potrebbe far sorgere alcuni legittimi interrogativi

Ci si potrebbe ad esempio chiedere quante aziende abbiano ancora oggi alle loro dipendenze un "operatore meccanografico" (ammesso che non sia ancora in uso in qualche azienda la gestione dei dati informativi con l'uso delle schede perforate) o chi abbia in organico il misterioso "astatore" e quante invece non si servano ancora di un valente "dattilografo" o, meglio ancora, uno "steno-dattilografo in lingue estere", o di un valido "capitano di rimorchiatore" magari in

abbinata ad un "conducente di motofurgone" o quante imprese di distribuzione di giornali abbiano ancora in organico un "fascettatore e tagliatore di testate".

Figure professionali onorabilissime ma che faticheremmo ad incontrare realmente negli attuali luoghi di lavoro del settore. Eppure testimoni di una attenta e perfino pignola cura del dettaglio utilizzata agli albori della contrattazione, ancora ai tempi dell'inquadramento per Categorie e Raggruppamenti e trasferita nell'Inquadramento Unico per Livelli. Ma era il 1973.

In più di 45 anni il settore si è evoluto e l'Information Technology non è l'unico cambiamento intervenuto nel settore.

Non sarebbe male quindi pensare a come andrebbero inquadrate quelle commesse di negozio cosmetico o di profumeria che devono anche saper truccare le clienti (pur non essendo estetiste) o quella commessa del negozio di cellulari che deve saper risolvere il problema tecnico del cliente a cui ha appena venduto un nuovo cellulare, magari assistendolo nella configurazione o effettuandogli un backup online dei suoi dati. Siamo ad esempio sicuri che un quarto livello riconosca appieno le competenze professionali di queste figure di addetti alla vendita?

Un altro elemento su cui occorrerebbe un aggiornamento di sostanza è il lavoro domenicale.

I continui rinvii che la materia ha subito nei percorsi parlamentari dei vari disegni di legge che si propongono di porre dei limiti alle aperture domenicali e festive, suggerisce di non attendere che il nodo si scioglia solo a livello legislativo.

Il diritto di riposare la domenica, laddove non si realizzano intese aziendali, oggi viene normato dal CCNL con riferimento alle disposizioni di legge precedenti al decreto Monti che ha liberalizzato l'apertura indiscriminata per tutte le domeniche dell'anno dal 2012.

Non esiste quindi alcun "30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale" che contingenterebbe il 70% di un margine inesistente a disposizione delle dipendenti.

Anche qui, senza una normativa contrattuale aggiornata che garantisca in modo chiaro un margine concreto di diritto a riposare nelle domeniche di apertura commerciale, si lascerebbero centinaia di migliaia di lavoratrici in mano alle capette ed ai capetti che "concederebbero" le domeniche a casa



solo a determinate condizioni.

Esiste poi un tema che avrebbe davvero necessità di un primo approccio normativo: il limite della connessione aziendale.

La relazione di dipendenza del lavoratore con l'azienda presso la quale opera avviene oggi, sempre più spesso, sconfinando abitualmente nel tempo di vita estraneo all'attività lavorativa. L'uso della messaggistica istantanea (prevalentemente attraverso l'app telefonica Whatsapp) così come delle email, la pretesa di rintracciabilità telefonica e la costante attesa di conferme (per esempio per l'attesa dell'uscita del planning di lavoro settimanale) prolungano la connessione relazionale con l'impresa e con i suoi referenti gerarchici ben oltre le ore retribuite di lavoro all'interno del perimetro fisico aziendale. Non è solo un fatto economico (inteso come tempo a disposizione non riconosciuto né retribuito), è anche un tema di tutela dell'individuo e del suo diritto all'invulnerabilità degli spazi sociali, familiari e personali. Con conseguenze perfino sulla salute se, come avviene talvolta, il rapporto relazionale con l'impresa o con taluni referenti gerarchici è accompagnato da periodiche conflittualità. In questi casi viene meno il necessario vuoto separativo (il cosiddetto "staccare la spina a fine giornata") che permette il recupero psicologico dal conflitto relazionale.

Non sono poche le aziende nelle quali, ormai, il tempo di lavoro retribuito è quello strettamente operativo e tutte le attività di relazione necessaria alla progettazione ed all'organizzazione delle attività vengono svolte in buona parte in ambiti accessori e, non di rado, nel tempo di vita extralavorativo del personale.



Per quanto apparentemente scontato occorre ribadire, in modo formale, che l'intera attività collaborativa deve essere svolta all'interno del tempo di lavoro retribuito, il cui inizio e la cui fine, devono coincidere con formali marcature temporali. Occorre rendere illegittime quelle prassi che invadono sistematicamente la sfera personale del dipendente. Occorre impedire le pretese di rendere disponibili i propri strumenti di comunicazione personale per l'attività lavorativa, oppure rendere queste prassi onerose, contabilizzando costi degli strumenti e del tempo d'uso a carico delle imprese.

Ma occorre fare qualcosa perché troppo spesso si rivolgono ai nostri uffici lavoratrici e lavoratori che ci portano a conoscenza di malesseri e terapie a base di psicofarmaci che intrecciano le loro radici anche con questa sottile catena che si stringe assieme alle altre attorno alla loro esistenza.

La lotta contro lo stress lavoro correlato si può fare anche con norme contrattuali adeguate.

Il CCNL dei Bancari, siglato il 19 dicembre, ha fatto un primo passo in questa direzione, noi dovremmo seguire l'esempio.

Gli approfondimenti sui temi del rinnovo del CCNL potrebbero continuare (ne abbiamo escluse anche di molto importanti come ad esempio quella sul diritto dei dipendenti alla formazione come evoluzione dell'articolo del CCNL sul diritto allo studio) e i nostri contributi effettivamente non mancheranno nei prossimi mesi.

Ma, dopo questa prima riflessione, vorremmo attendere l'elaborazione unitaria della piattaforma rivendicativa che verrà posta in consultazione tra i diretti interessati.

Perché è da lì che si parte davvero.

Sergio Del Zotto

Notizie dal Sindacato Europeo

Un altro ritardo nel rinnovo della strategia dell'UE in materia di salute e sicurezza metterebbe a rischio la vita

10/12/19

Con il quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro che scadrà nel 2020, le prime discussioni su una nuova strategia avranno luogo oggi al Consiglio europeo per l'occupazione, gli affari sociali, la salute e i consumatori.

I ministri degli Stati membri dell'UE dovrebbero adottare conclusioni su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, invitando la

Commissione europea a presentare un nuovo quadro strategico per il 2021-2027.

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) sta spingendo il Consiglio e la Commissione a dare priorità al rinnovo di una strategia più ambiziosa per evitare un'altra ripetizione del ritardo di due anni che è seguito alla scadenza della strategia 2007-2012.

Il vice segretario generale della CES Per

Hilmersson ha dichiarato:

"L'attuale quadro strategico dell'UE per la salute e la sicurezza sul lavoro scadrà l'anno prossimo, pertanto una nuova strategia deve essere una priorità urgente per la Commissione Europea entrante."

"Sono stati necessari due anni per rinnovare il framework dopo la sua ultima scadenza. Non possiamo permetterci un altro ritardo quando ci sono 3 milioni di infortuni sul



lavoro ogni anno nell'UE, 4.000 dei quali mortali, 100.000 decessi causati da tumori legati al lavoro e un quarto dei lavoratori che soffrono di stress da lavoro eccessivo."

"Non è esagerato affermare che un altro ritardo prolungato metterebbe a rischio la vita delle persone, quindi le istituzioni dell'UE hanno la responsabilità di assumere un ruolo guida nel miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro. Una rinnovata strategia dell'UE spingerebbe inoltre agli Stati membri a sviluppare e migliorare le proprie strategie nazionali."

"Ecco perché i ministri del lavoro dell'UE, riuniti per discutere oggi di questo problema,

devono chiedere alla Commissione di lavorare con i sindacati su una nuova strategia dell'UE incentrata sulla prevenzione delle malattie professionali, adattando le attuali politiche al mondo del lavoro in evoluzione e realizzando obiettivi più ambiziosi e applicabili negli stati membri. "

La posizione della CES si basa sul parere del "Comitato Consultivo Tripartito per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro" (ACSH) che raccomanda alla Commissione Europea di adottare un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di sicurezza e salute sul lavoro secondo l'attuale quadro strategico.

CES sulla strategia annuale di crescita sostenibile

17/12/19

Commentando la "Strategia annuale di crescita sostenibile" della Commissione Europea pubblicata oggi, la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha chiesto maggiori investimenti pubblici dell'UE e nazionali, per soddisfare le esigenze legate ai diritti sociali, all'azione per il clima e per affrontare la precarietà.

"Sono necessari nuovi soldi per realizzare le molte cose buone scritte nella Strategia sulla Povertà, la Precarietà e l'Ambiente", ha dichiarato Liina Carr, Segretario Confederale della CES.

"La strategia sottolinea giustamente l'importanza di attuare pienamente il "pilastro

europeo dei diritti sociali". Ma dove sono le proposte di investimenti pubblici per realizzare una crescita sostenibile e un'azione per il clima socialmente equa?"

"Saremo soddisfatti quando ci saranno raccomandazioni di politica economica dell'UE per salari più alti, lotta contro la povertà e la precarietà e un'azione sul clima socialmente equa. La strategia odierna contiene molti punti positivi, ma non affronta questioni vitali sul finanziamento che non possono essere risolte spostando denaro da un bilancio UE o nazionale a un altro."

"In futuro, anche il processo annuale di elaborazione delle politiche economiche

dell'UE dovrà indicare in modo molto più chiaro come saranno raggiunti gli obiettivi di sviluppo sostenibile in Europa."



Solidarietà e



per TUTTI i lavoratori, locali e migranti

o ripiegamento, ma piuttosto di coerenza con un'impostazione votata al dialogo e al confronto, ma nella fermezza delle posizioni e dei principi che ci guidano.

Il lavoro del sindacato è quello di contrattare condizioni di lavoro e di vita migliori per tutti, iscritti e non, nel solco della più nobile tradizione confederale e riformista.

Ciò che non è negoziabile sono i valori di riferimento che orientano il nostro agire e la nostra azione.

Non è immaginabile pensare di fare questo mestiere senza assumersi la responsabilità di compiere una scelta di campo ben precisa, che non ha nulla a che vedere con l'autonomia che ogni giorno continuiamo giustamente a difendere.

Non saremo mai neutrali di fronte alla prevaricazione dei più forti nei riguardi dei più deboli, di fronte alle guerre, alla violenza fisica e verbale, alla volgarità, all'intolleranza, alla discriminazione, alla soppressione dei diritti sociali e civili, alla precarietà del lavoro e dell'esistenza, ai privilegi di coloro che si credono furbi, ma che non hanno più né credibilità né dignità da offrire.

Non si può pensare, in particolare, ad un futuro di sviluppo e prosperità senza lavoro e senza giovani, senza giovani e senza lavoro.

È necessario rimettere al centro la qualità dell'occupazione e degli investimenti, nonostante le condizioni economiche e le disponibilità di spesa siano condizionate dai vincoli di bilancio e dall'elevato debito pubblico.

Nel nostro paese serve favorire la crescita dei redditi medio-bassi e dei consumi perché solo attraverso politiche finalizzate all'incremento della ricchezza prodotta e alla riduzione delle disuguaglianze si possono creare i presupposti per una ripresa del ciclo economico nonché per costruire un argine al pericolo sovranista.

I giovani devono stare al centro del progetto di rinascita dell'Italia perché senza il loro contributo il paese si impoverisce di competenze, entusiasmo ed energie.

Sulla nostra capacità di offrire alle nuove generazioni opportunità di lavoro e di formazione si misurerà la credibilità della nostra stessa idea di società e di futuro.

C'è bisogno dell'impegno di tutti per af-

...segue dalla prima pagina

frontare le sfide di domani e per creare un modello di sviluppo fondato sulla centralità della persona e sull'etica dei comportamenti.

In una delle più belle frasi del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella è ben rappresentata tale aspirazione: "Muto le condizioni di vita, ma c'è qualcosa che rimane costantemente inalterato ed è il complesso di valori che danno senso alla vita e alla condizione umana: dignità della persona, il bene comune, il rispetto degli altri, la responsabilità verso coloro con cui condividiamo lo stesso tetto.

Questo complesso di valori è quello che la cultura aiuta ad individuare e a fare proprio".

Con questo auspicio vi auguriamo un sereno anno nuovo.

la Redazione

"I trifluti mandano un doppio crudele messaggio: ci dicono che le cose vengono usate con economica brutalità, senza comprensione e sintonia, e che tutto ciò che non conserva l'abbagliante luccichio del 'nuovo di zecca' è semplicemente da buttare.

Che terribile oracolo: l'usa e getta come canone fondamentale della nostra società!"

(Alexander Langer)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 16° | N. 165 - gennaio 2020 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Massimo Aveni, Valeria Cardamuro, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto.

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie
 Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

Per contributi e suggerimenti scrivete a:
 "Area Sindacale"
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano
 area@uiltucs Lombardia.net
 T. 02.760.679.1

Editrice:
 Asso srl
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano