

Redazionale

Il 2020 è stato un anno difficile che nessuno di noi potrà dimenticare tanto facilmente.

La pandemia ha portato via tante vite umane e numerose certezze che sembravano acquisite in modo definitivo. L'anno nuovo si apre con la speranza che il vaccino possa portare l'umanità intera fuori dall'incubo del Covid, restituendo alle nuove generazioni la convinzione che un futuro migliore si possa ancora costruire.

I problemi, certo, non si risolvono con la bacchetta magica, ma solo con un impegno straordinario da parte di tutti.

I limiti e gli squilibri territoriali presenti nel nostro paese hanno origini molto lontane nel tempo, provengono da ritardi culturali e strutturali che la situazione di emergenza ha solo portato in superficie ed acuito in modo esponenziale.

La crisi sanitaria e quella economica hanno messo in evidenza, ancora una volta, le conseguenze dei troppi rinvii che nel corso degli anni hanno impedito, per un motivo o per l'altro, il realizzarsi di riforme serie ed incisive nei settori strategici della nostra economia e della nostra società.

Inoltre, hanno confermato la necessità di un'inversione di tendenza, di una diversa concezione del futuro, maggiormente inclusiva, in cui la chiarezza e l'unità di intenti siano elementi imprescindibili del nostro comune operato.

Il fatto stesso che il tema del modello di sviluppo sia tornato al centro del dibattito pubblico fa ben sperare sulla possibilità che la tremenda lezione ricevuta sia almeno servita a qualcosa, in particolare a rendere tutti più consapevoli delle proprie responsabilità verso gli altri, così come degli effetti delle scelte che si compiono, sia a livello individuale, sia collettivo.

A tal proposito crediamo sia necessario definire un progetto di sviluppo lineare e condiviso che metta al centro la sostenibilità ambientale, i diritti della persona e il contrasto alle numerose disuguaglianze esistenti, di opportunità, di reddito, di accesso al lavoro e ai servizi.

Senza una azione riformatrice di lungo respiro, tipica delle nazioni più avanzate, la credibilità del nostro sistema paese rischia di uscirne ancora più indebolita, limitando e restringendo lo spazio e la dimensione che normalmente caratterizzano le democrazie più mature,

quella in cui i diritti di cittadinanza sono garantiti quotidianamente alla maggioranza e non solo sanciti per iscritto in qualche pezzo di carta.

Proprio per questi motivi siamo convinti sia indispensabile utilizzare tutte le risorse che l'Europa mette a disposizione dell'Italia e degli altri paesi membri, così da poter realizzare, nel modo più coordinato ed omogeneo possibile, quegli interventi mirati che consentano al nostro continente di fare un passo in avanti in direzione di una crescita economica che vada di pari passo con la qualità, della vita, del lavoro,



continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Povertà e disoccupazione non devono essere la cifra del 2021	3
▶ Il crollo del muro	5
▶ Documento Rinnovo CCNL TDS Confcommercio	6
▶ Oltre al salario c'è di più.	7
▶ Mense aziendali: per alcuni dipendenti, nel 2021 un salto nel vuoto 10	
▶ La dignità rubata ai lavoratori e alle lavoratrici degli appalti.	11
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	11

delle relazioni, del consumo.

In tale contesto è necessario difendere il significato e il valore del servizio pubblico, nella sanità, nella scuola, nell'amministrazione statale, nella consapevolezza di quanto le inefficienze che si verificano in tali ambiti non facciano altro che indebolire quel rapporto di fiducia tra cittadini ed istituzioni che contraddistingue la misura della nostra tenuta sociale.

Quando in discussione ci sono, in particolare, la salute, il lavoro e il reddito delle persone non bastano più le parole e le rassicurazioni, ma sono necessari comportamenti adeguati e scelte conseguenti.

Quando si rischia la vita ogni giorno per mancanze e limiti del sistema o per incompetenza delle singole persone, quando si è costretti a fare una visita specialistica urgente a pagamento perché le lunghe attese mal si conciliano con la tempestività dell'intervento, quando la scuola non riesce a svolgere la sua funzione primaria per assenza di risorse umane/professionali e di interventi ordinari/straordinari, quando la suddivisione delle competenze tra stato e regioni complica la vita dei cittadini invece che renderla più agevole, quando un onesto lavoratore deve aspettare mesi per avere quel poco di reddito che in altri paesi è riconosciuto in pochi giorni, quando tutti questi aspetti problematici si sommano gli uni con gli altri allora il rischio per la democrazia diventa molto elevato, con tutte le conseguenze del caso.

Per realizzare un serio progetto di sviluppo e di innovazione c'è bisogno del contributo di tutti, parti sociali comprese.

In particolare, il sindacato non può essere coinvolto, nel migliore dei casi, solo per ge-

stire situazioni di emergenza, per garantire i pur importanti ammortizzatori sociali o il blocco dei licenziamenti, ma, rappresentando gli interessi concreti delle persone, è uno dei soggetti che non può essere escluso dalle scelte più strategiche, come peraltro è sempre accaduto nei momenti più significativi della storia del nostro paese.

In uno scenario così difficile si collocano i rinnovi di alcuni dei nostri principali contratti nazionali, a partire da quello del commercio.

Gli ultimi realizzati hanno subito gli effetti della crisi economica e delle divisioni scaturite tra le associazioni imprenditoriali, determinando effetti negativi per la stabilità dello stesso sistema contrattuale.

La contrazione dei consumi e della domanda interna ha portato le imprese a scaricare sui costi del personale le conseguenze della crisi, favorendo riorganizzazioni, disoccupazione e disdette ai contratti integrativi.

L'azione sindacale è stata volta a contenere gli effetti negativi di tali scelte, nel tentativo di limitare la concorrenza sleale tra le imprese e rendere il più possibile omogenee le condizioni di lavoro.

In tale contesto assume particolare rilievo il rinnovo del contratto nazionale con Confcommercio, associazione più rappresentativa nel comparto del terziario.

L'esito di questo percorso diventa ancora più fondamentale e strategico per rafforzare la centralità della contrattazione collettiva nazionale nel sistema delle relazioni sindacali del nostro paese, a maggior ragione a seguito dei reiterati tentativi di introdurre in Italia un salario di legge, con il rischio concreto che una scelta di questo

tipo possa portare ad una compressione dei salari verso il basso e ad un impoverimento ulteriore delle classi lavoratrici.

È per queste ragioni che gli aumenti retributivi hanno assunto, negli ultimi anni, un significato particolare, proprio perché in discussione non c'è solo una pur indispensabile azione di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni, ma un obiettivo politico-sindacale di portata ben più ampia, finalizzato a confermare le funzioni e gli assetti del nostro sistema contrattuale.

La speranza, da questo punto di vista, è che si creino le condizioni per un rinnovo del contratto nazionale equilibrato, nel quale un aumento salariale adeguato non sia necessariamente da discutere nell'ambito di uno scambio con le flessibilità organizzative o con un recupero di produttività.

Affermare la centralità del contratto nazionale non significa credere poco nella contrattazione di secondo livello, la cui estensione, in particolare sui temi della gestione della crisi e dell'occupazione, non può che essere legata ad una svolta nell'ambito delle relazioni sindacali.

Non è sufficiente, del resto, un modello contrattuale fondato su regole e partecipazione per creare, in modo automatico, buone prassi, occupazione ed investimenti di qualità.

Questi elementi sono presupposti indispensabili per uno sviluppo corretto del sistema, così da evitare fenomeni degenerativi come i c.d. contratti pirata, solo a condizione che gli stessi principi siano sorretti da norme di carattere generale e dall'effettiva ed estesa applicazione delle intese sulla rappresentanza.

Ciò non di meno si avverte il bisogno di un salto di qualità nella condivisione delle scelte e nel riconoscimento reciproco.

La sfida della partecipazione impone al sindacato stesso, peraltro, di rafforzare la formazione dei propri quadri e delegati, affinché gli stessi siano nelle condizioni di poter esercitare realmente le proprie prerogative contrattuali in tutti i luoghi di lavoro.

La cultura del dialogo non può che svilupparsi dall'esigibilità del diritto di informazione e consultazione, come condizione necessaria per una forma avanzata di partecipazione alla governance, organizzativa ed economica delle aziende.

Solo attraverso una tale impostazione si può pensare di spostare gradualmente ed in modo regolato il confronto a livello decentrato sui temi del welfare, della formazione,



della sicurezza, dell'organizzazione del lavoro, della conciliazione dei tempi, tutti argomenti da definire nel contratto nazionale, ma da sviluppare nella contrattazione aziendale e territoriale.

In questo senso va detto che il problema riguarda la natura delle relazioni prima ancora che il contenuto delle stesse.

È sulla capacità di realizzare una discussione propositiva su questi temi che si misura la reale volontà di trovare nel territorio sintesi condivise, perché se da una parte non c'è dubbio che argomenti come la salute e sicurezza rientrino, a pieno titolo, nell'ambito del confronto propriamente sindacale, non si può sottacere, dall'altra, come sullo stesso tema ci siano, per

esempio, sensibilità e approcci differenti non solo tra le imprese, ma tra le stesse organizzazioni dei lavoratori, in molti casi incapaci di esprimere concretamente una visione d'insieme del mondo del lavoro che intendono rappresentare.

Lo stesso schema di ragionamento potrebbe valere sul diritto alla formazione individuale e sul tema dei c.d. piani finanziari.

Se il sistema delle relazioni sindacali, nel suo insieme, non permette di realizzare una reale condivisione delle scelte, dei bisogni, degli strumenti e degli obiettivi il risultato non potrà che essere quello attuale, nel quale, in troppe occasioni, non siamo messi nelle condizioni di svolgere un ruolo, se non di tipo formale e burocratico.

Se da questa pandemia ne vogliamo uscire migliorati non possiamo perdere l'occasione unica che ci si presenta davanti, quella di voltare pagina realizzando insieme le condizioni, attraverso un patto sociale allargato, per dare nuovo impulso alla crescita, allo sviluppo e alla coesione sociale del nostro paese, senza cercare di nascondere inutilmente i problemi, ma sapendo trarre insegnamento dai nostri stessi errori del passato.

Con questo auspicio rivolgiamo a tutti voi i nostri migliori auguri di Buon Anno.

la Redazione

L'anno che sta arrivando

Povertà e disoccupazione non devono essere la cifra del 2021

Parfrasando il titolo di un famoso film dei fratelli Coen del 2017 ci piacerebbe che l'Italia non fosse un paese per poveri.

Purtroppo invece le disegualianze nella nostra nazione stanno aumentando così come la fascia di popolazione che è caduta in povertà.

Se gli anni ottanta si erano contraddistinti per lo sviluppo di una classe media sempre più in espansione, dalla crisi del 2008 purtroppo diventa sempre più pressante il fenomeno della povertà, soprattutto e straordinariamente nelle grandi città come Milano che hanno sempre saputo esprimere importanti operazioni di solidarietà per arginare il tema.

La pandemia ha certamente contribuito ad accelerare il fenomeno ed è sempre più frequente il caso in cui povertà e disoc-

cupazione vanno a braccetto, stringendo in una morsa fatale chi si trova a scivolare nella disperazione dell'indigenza. In questi giorni si susseguono articoli di giornale che raccontano di come la pandemia abbia livellato l'unica distinzione nelle lunghe file davanti alle Onlus per la distribuzione del cibo che si dedicano agli ultimi: non esiste distinzione tra immigrati e italiani che si affollano allo stesso modo nelle mense per poveri.

È aumentato, peraltro, anche il fenomeno del cosiddetto "barbonismo domestico" cioè di coloro che hanno quale unico patrimonio una casa dove stipano tutto il possibile senza un reddito che consenta di vivere una vita dignitosa.

Peraltro, mentre è in continuo aumento la fascia di popolazione sempre più povera,

la liquidità degli Italiani e quindi i loro risparmi, sembrano invece aumentare: un paradosso che alcuni autorevoli esponenti come l'ex ministro Giovannini, addebitano in parte alle erogazioni distribuite a pioggia nel periodo del Covid che hanno avvantaggiato anche una fetta di popolazione che evade le tasse e che non contribuisce al bene del paese.

La pandemia ha contribuito pesantemente ad affollare le fila della povertà colpendo quella fascia di popolazione che non è intercettata da ammortizzatori sociali e sussidi di disoccupazione: si pensi a coloro che non hanno un lavoro regolare e che hanno perso improvvisamente la propria occupazione precaria o coloro che, non avendo un lavoro, non hanno potuto usufruire di alcun sostegno al reddito.

A tal proposito, lo strumento fortemente voluto dal Movimento Cinque Stelle per debellare povertà e disoccupazione, il reddito di cittadinanza, potrebbe essere addirittura troppo difficile da richiedere per gli indigenti veri che non sanno come muoversi tra le pastoie burocratiche e carenze di informazioni.

Certamente è servito a poco per ricollocare le persone che ne hanno usufruito favorendo piuttosto un effetto sostituzione che un effetto reddito: non sono poche le persone che, con un introito da lavoro molto prossimo a quello di cittadinanza (si pensi a molti lavoratori part time anche nei



nostri settori) potrebbero preferire il sussidio al lavoro, generando così addirittura il paradosso di disincentivare l'occupazione.

Ciò significa che avere un unico strumento, peraltro selettivo, che si prefigge un duplice obiettivo, combattere la disoccupazione e la povertà, in realtà sembra non funzionare.

Probabilmente servirebbe un approccio nuovo e di impatto per ridurre pesantemente il fenomeno della povertà.

Alcuni autori e studiosi anche di calibro internazionale guardano con interesse, per esempio, al cosiddetto basic income, tradotto in italiano con reddito di base incondizionato.

Si tratta di un sussidio riconosciuto indistintamente a chiunque, ricco o povero, non condizionato per l'appunto dal proprio reddito.

Spiegato in questo modo potrebbe sembrare iniquo ma la mancata condizionalità consentirebbe a chiunque, anche a coloro che non sono in grado di attendere alle pratiche per ottenere il reddito di cittadinanza o il reddito di emergenza, di poter accedere al sussidio e usufruire di un reddito sufficiente.

Certamente, per esempio, questo strumento non incentiverebbe le trappole di coloro che preferiscono il sussidio al lavoro.

Ci sono alcune sperimentazioni del reddito di base incondizionato in alcuni paesi del nord Europa ma anche in altri continenti che stanno funzionando sebbene l'iniziativa sembra attecchire meglio in quelle realtà dove è già presente un sistema di welfare evoluto.

Si tratta dell'eterno dilemma tra selettività e universalismo delle iniziative di lotta alla povertà: possiamo però dire con certezza che il reddito di cittadinanza e il reddito di emergenza, due politiche selettive, hanno di fatto fallito il loro obiettivo così come le politiche universalistiche presenti in alcuni paesi nord europei come Danimarca, Svezia e Finlandia hanno consentito di reagire meglio all'impatto della pandemia.

Naturalmente questo breve articolo non si presta ad argomentare in un senso e in un altro.

Mi limito solo a dire che forse potrebbe essere il caso di ripensare ai nostri strumenti di intervento selettivi e che ci sono le condizioni culturali per tornare a recuperare un ruolo centrale dello Stato (si veda il mio articolo sul numero di dicembre di Area Sindacale).

Potrebbe il nostro paese accogliere e

rendere efficaci politiche universalistiche di intervento per combattere la povertà? Finché i poveri si tengono ai margini della vita sociale, probabilmente la discussione rimarrà solo accademica ma la povertà sta erodendo con aggressività anche la popolazione delle classi medie e quindi, anche se per ora non è tra le priorità dell'agenda sociale, potrebbe, purtroppo, diventare un tema di dibattito e discussione.

Povertà e disoccupazione vanno spesso a braccetto e quindi è importante occuparsi anche delle politiche che il nostro paese propone per affrontare la piaga della disoccupazione.

Intanto c'è da dire che lo strumento di politica passiva, la Naspi, che dovrebbe spingere il lavoratore ad occuparsi, non è strutturato in modo da incentivare la persona a trovare occupazione.

Non essendo di fatto sottoposto a nessuna condizionalità, il lavoratore solo formalmente deve dimostrare di cercare un'occupazione.

Oggi chi percepisce la Naspi compila semplicemente la DID, dichiarazione di immediata disponibilità, senza di fatto rendere operativo il PSP, patto di servizio personalizzato, attraverso il quale dovrebbe pianificare, con un ente pubblico o privato, la sua ricerca occupazionale.

Per affrontare al meglio il problema dei licenziamenti però, oltre alle politiche passive per il lavoro dovrebbero funzionare al meglio anche le politiche attive per il lavoro; il 31 marzo infatti scade il divieto del blocco dei licenziamenti e si stima che più di un milione di persone avranno il loro lavoro a rischio.

Oggi il sistema delle politiche attive è affidato ad un sistema misto tra pubblico e privato: i centri per l'impiego si affiancano a operatori accreditati nelle regioni lì dove, come in Regione Lombardia, il sistema ha iniziato a funzionare.

Altrimenti il peso della ricollocazione dei lavoratori disoccupati e inoccupati pesa prevalente sul sistema pubblico.

Il nostro attuale sistema di collocamento è notoriamente deficitario perché il numero di persone dedicate all'incontro tra domanda e offerta di lavoro non è sufficiente e andrebbe probabilmente riqualificato. Inoltre i centri per l'impiego soffrono dei mali comuni della pubblica amministrazione: tra i tanti sicuramente la difficoltà di turn over del personale.

Ma sono anche altri i problemi che inte-

ressano il nostro sistema. Intanto si parla spesso di competenze di chi cerca lavoro ma si trascura che spesso sono proprio le imprese che non sono in grado di esprimere correttamente la domanda di professionalità.

Da un seminario promosso dalla UIL, inoltre, è emerso che non è sufficiente avere buone occasioni di ricerca occupazionale ma molte persone che usufruiscono dei servizi al lavoro avrebbero bisogno anche di rinnovare le proprie competenze: ecco quindi l'importanza della formazione abbinata alla ricerca occupazionale.

Inoltre è sempre importante ricordare che ogni disoccupato è un caso a sé e che nella ricerca occupazionale non può esistere una fredda standardizzazione delle procedure.

Peraltro, sarebbe opportuno rivedere l'attuale sistema dell'assegno di ricollocamento che prevede il pagamento della premialità a raggiungimento del risultato, ovvero della ricollocazione del disoccupato/inoccupato preso in carico: in questo modo si viene ad operare una selezione dei candidati per cui gli operatori si concentrano quasi esclusivamente sui soggetti che hanno buona possibilità di essere ricollocati.

Inoltre, nel caso delle politiche attive per il lavoro, credo che il sistema vincente passi attraverso una buona collaborazione tra pubblico e privato, sul modello sperimentato in Regione Lombardia, per aumentare il più possibile le occasioni di ricollocamento.

Povertà e disoccupazione, quindi, sono due fattori che purtroppo spesso si presentano congiuntamente e che il nostro paese dovrebbe puntare a ridurre il più possibile grazie anche alle risorse del Recovery Fund provenienti dall'Unione Europea ma soprattutto ad un approccio culturale che passa attraverso la rivisitazione di uno stato innovatore e imprenditore da contrapporre ad una visione burocratica e amministrativa, retaggio del passato.

Michele Tamburelli



Il lato B dello smart working

Il crollo del muro

Molto spesso sentiamo parlare dell'importanza del benessere fisico dell'individuo come bene da tutelare, ma, forse sarebbe più corretto, parlare dell'integrità psico-fisica del soggetto.

Per raggiungere un completo stato di benessere fisico, mentale e psicologico un individuo, o un gruppo, deve essere in grado di identificare e raggiungere le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di adattarsi all'ambiente circostante o essere in grado di sopperire alle difficoltà che presenta.

Il raggiungimento del benessere individuale è assolutamente connesso al benessere in ambito lavorativo.

La promozione della salute deve portare a condizioni di vita e di lavoro stimolanti e soddisfacenti garantendo una valutazione sistematica degli effetti dell'ambiente sul benessere delle persone.

Non si può quindi ricondurre tutto alla concezione tayloristica, per la quale, l'uomo viene assimilato ad una macchina e il luogo di lavoro viene descritto in assenza di relazioni sociali in grado di generare emozioni e sentimenti.

Non si può quindi ridurre tutto alla produttività perché all'interno dell'ambiente lavorativo nascono confronti, scontri e soprattutto scambi culturali tra le persone che ne fanno parte.

Per questa ragione non si dovrebbe promuovere una visione chiusa e limitata, nella quale viene considerata solo la capacità di lavoro dell'individuo, ma bisognerebbe abbracciare una prospettiva che tuteli l'esigenza del singolo come quella di un essere "umano".

Il lavoro, da un lato, caratterizza fortemente l'individuo nella costruzione della sua identità, promuovendo il suo benessere e le competenze relazionali e sociali, dall'altro lato, potrebbe essere anche la causa all'origine dell'insoddisfazione, della frustrazione e della scarsa motivazione del lavoratore.

I fattori che entrano in gioco non riguardano solo il salario, in quanto, il quadro appare più complesso se vengono considerate anche tutte le variabili che rientrano nella sfera relazionale.

Il lavoratore, quindi, non può essere più visto come un essere passivo che risponde solo alle richieste della propria azienda,

alienato rispetto alle altre persone e focalizzato solo sul proprio compito per raggiungere gli obiettivi richiesti.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo assistito ad un cambiamento delle forme di lavoro in concomitanza agli ultimi fatti che hanno caratterizzato il nostro paese.

A causa dell'emergenza sanitaria, lo smart-working, o lavoro agile, ha sicuramente rappresentato una grande rivoluzione lavorativa, permettendo alle persone di lavorare in sicurezza, senza più la necessità di spostarsi dalla propria abitazione.

Questo fenomeno riguarda principalmente un cambiamento nel rapporto tra il lavoratore e l'azienda e stabilisce un nuovo modello organizzativo che passa dalla presenza fisica, al lavorare per obiettivi dietro ad uno schermo, dove quindi la tecnologia gioca un ruolo chiave.

Il lavoratore "teoricamente" non dovrebbe più avere dei vincoli sul proprio orario di lavoro o sulla sua postazione ma potrà gestire in autonomia la sua attività.

Insomma, apparentemente può sembrare una grande comodità, possiamo dire addio ai treni in ritardo e alle ore passate in macchina nel traffico, traendo in questo modo anche un grande beneficio in termini di spese e costi.

Questo può portare quindi inizialmente ad una riduzione dello stress e ad una armonizzazione tra il lavoro e la propria vita privata, ma nel corso del tempo po-

trebbero nascere dei rischi che riguardano la sicurezza dell'ambiente domestico e soprattutto si potrebbero perdere il senso di appartenenza all'azienda e le relazioni con i colleghi, in quanto la comunicazione "vis à vis" viene sostituita dall'utilizzo di e-mail o messaggi.

Il lavoro entra così a far parte della nostra vita domestica, distruggendo il muro virtuale che divideva e separava la sfera privata e il lavoro.

Nel corso del tempo potremmo non essere più in grado di distinguere la vita privata e lavorativa, condizionando la vita familiare e aumentando così lo stress e il malessere del lavoratore.

Se questa modalità di lavoro temporanea si trasformerà in una forma stabile, il sindacato avrà un ruolo fondamentale in questo cambiamento e nella tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Seguendo l'ipotesi per cui il luogo di lavoro del futuro potrebbe apparire molto diverso, anche i possibili problemi relativi al benessere dei dipendenti cambieranno.

L'azienda non sarà più uno stabile, ma diventerà la casa di ogni lavoratore che andrà tutelato nei suoi diritti, nella sua sicurezza e nella sua salute nel suo nuovo luogo di lavoro, considerando quindi tutti i nuovi rischi fisici e psicologici.

Valentina Ardò



Contrattazione

Documento Rinnovo CCNL TDS Confcommercio

Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTUCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di **terziarizzazione** ed **esternalizzazione** dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei **servizi in appalto**. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'**e-commerce**, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un **lavoro "povero"**, privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

È in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali. Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno detagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati, nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla **classificazione del personale**, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto **"lavoro agile"** o **"smart working"**, evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle **agibilità sindacali** e le aree su cui può intervenire la **contrattazione di secondo livello** in particolare per quanto attiene l'**organizzazione del lavoro**.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. **Permessi e congedi** rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il **mercato del lavoro** e le **tipologie d'impiego**, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le **prestazioni di lavoro disagiate** e una più **equa distribuzione dei carichi di lavoro** non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle **maggiorazioni connesse al lavoro disagiato** (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle **norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere**. Inoltre, riterremo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei **percorsi di protezione relativi alle violenze di genere**, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del **divario di genere** che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla **sicurezza nei luoghi di lavoro** e alla **formazione e riqualificazione professionale** per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della L. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della **bilateralità** che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di **assistenza sanitaria integrativa**, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di **previdenza integrativa**.

Per quanto attiene la rete degli **Enti Bilaterali territoriali** riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli EE. BB. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'**invecchiamento attivo dei lavoratori**, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta **"staffetta generazionale"**, stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il **tema salariale**, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Rinnovi contrattuali

Oltre al salario c'è di più.

Il clima generale, legato all'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia, costituisce sicuramente un elemento di ulteriore difficoltà per i rinnovi contrattuali delle aziende dei nostri settori.

Veniamo peraltro già, tra effetti della crisi del 2008 e rallentamenti prodotti dalla frammentazione delle associazioni datoriali, da un periodo non facile per i rinnovi dei Contratti Collettivi di Lavoro e c'è da scommetterci che i nostri interlocutori contrattuali non mancheranno di far pesare l'effetto CoViD19 sulle negoziazioni dei rinnovi dei CCNL in scadenza.

Il documento unitario dedicato al rinnovo del CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi, in qualche modo, indica alcune priorità a cui, però, sarebbe il caso di dare corpo di proposta concreta evitando il rischio che appaia una mera elencazione di titoli.

Per esempio, in tema di classificazione del personale, accennare vagamente ad una "attualizzazione e semplificazione", senza indicare cosa possano significare in termini di volontà di cambiamento, lascia aperto il tema a possibili pericolose involuzioni.

Facciamo solo un esempio: la figura del "gestore o gerente di negozio" è una denominazione sempre più rara da ritrovare all'interno di un organigramma di una catena organizzata. Molto più facilmente troveremo la moderna definizione di "Store Manager" o la più italcica "Responsabile di Negozio". Eppure la figura ricopre lo stesso ruolo di coordinamento e di responsabilità di quarant'anni fa. È ancora, ad esempio, la stessa figura di cui ha bisogno il cliente quando "chiede di parlare con il direttore". È ancora la figura che riassume la responsabilità generale del buon andamento dell'unità produttiva. Eppure, in talune aziende, una "attualizzazione" c'è stata. L'hanno fatta le aziende stesse al ribasso. Soprattutto in quelle catene di negozi organizzate per unità produttive di piccole dimensioni, con organici spesso sotto i dieci dipendenti, non è raro trovare, al posto del "gerente" o del "direttore", una giovane "Store Manager" inquadrata al terzo livello, quando non addirittura al quarto livello, in luogo del primo livello previsto dal CCNL per lo stesso ruolo definito però alla vecchia maniera. Ed alcune aziende stanno anche procedendo con una "semplificazione" che impoverisce la professionalità della dipendente lasciando il carico di funzioni ma riducendole

l'autonomia ed aumentando nel contempo il controllo centralizzato delle caporegione che ormai accentrano anche le autorizzazioni sui singoli dipendenti del negozio.

Se non sono queste le attualizzazioni e le semplificazioni cui vogliamo assistere anche in futuro, sul tema importantissimo della professionalità dobbiamo dire qualcosa di più.

Così come in tema di "riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro" occorre precisare quale sia quella "condizione condivisa" cui occorre puntare per ottenere un risultato di miglioramento effettivo.

Oppure, in tema di governo della flessibilità, altro tema importantissimo, è necessario chiarire cosa intendiamo quando sosteniamo che occorre aggiornare le aree della contrattazione di secondo livello in tema di organizzazione del lavoro.

Perché dichiarare solo una necessità di aggiornamento senza indicare quali strumenti vorremmo istituire per rendere l'esercizio della contrattazione di secondo livello qualcosa che vada oltre l'attuale diritto al confronto, non è più sufficiente. Troppo spesso tali confronti si rivelano inefficaci poiché non esiste il vincolo all'accordo.

Lo stesso vale per le buone intenzioni dichiarate in tema di mercato del lavoro, con la finalità di stabilizzare i rapporti lavorativi, in tema di prevenzione delle discriminazioni e di intervento sulle vittime di molestia e di violenza o nell'identificazione dei miglioramenti necessari in tema di salute e sicurezza o di diritto individuale alla formazione.

Occorre andare oltre il titolo della priorità e cercare di definire con maggiore chiarezza almeno i percorsi di miglioramento che intendiamo proporre al tavolo della contrattazione per il rinnovo.

Si rende necessario scendere dal piano delle dichiarazioni di quadro generale a quello della declinazione concreta delle soluzioni auspiccate, degli obiettivi effettivi e degli strumenti concreti necessari a raggiungerli.

Anche qui può aiutare un esempio.

Prendiamo il tema della lotta alla precarietà e l'obiettivo di aumentare la stabilizzazione di quei contratti che tengono in sospenso per anni la certezza di reddito di tante lavoratrici e lavoratori giovani e meno giovani.

Possiamo proporre una riduzione degli anni di apprendistato oggi disponibili per apprendere ciò che un tempo si imparava compiutamente nello spazio temporale di pochissimi mesi?

Possiamo proporre di ridurre l'attuale percentuale di tipologie contrattuali a tempo determinato, somministrato o no, presenti nell'unità produttiva? E possiamo demandare alla contrattazione di secondo livello la definizione delle numerose eccezioni alla regola generale?

Perché se non precisiamo gli obiettivi concreti ma ci atteniamo al titolo delle priorità da affrontare si rischia di tornare a casa con risultati che, sotto il titolo delle priorità, modificano di ben poco (quando non lo fanno addirittura in senso peggiorativo) le problematiche che si dichiara di voler risolvere.

L'obiettivo concreto è certamente più ingombrante della semplice indicazione di priorità, perché contiene in sé la chiarezza della verifica. Verifica dagli esiti meno ambigui rispetto a quelli sui contorni generali della priorità.

Se si propone di ridurre gli anni di apprendistato e poi quegli anni non diminuiscono nemmeno di un mese è piuttosto evidente quale sia il segno di quel risultato contrattuale. Ma se si dichiara l'intento di ridurre la precarietà senza indicare alcun obiettivo concreto, qualsiasi cambiamento sotto quel titolo, seppur aleatorio, può essere interpretato come un risultato positivo poiché non è raffrontabile con alcun obiettivo di partenza.

Siamo nel campo della prudenza del negoziatore che deve garantirsi un ritorno a casa difendibile.

Quella prudenza che suggerisce, per esempio in tema di salario, di proporre "una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali", senza però chiarire a cosa corrisponda in euro aggiuntivi o anche solo in valore percentuale dell'aumento da ottenere.

Il problema è che se l'impostazione di partenza privilegia la protezione del negoziatore, rischia di mettere in difficoltà la comprensibilità da parte del rappresentato e quindi il suo coinvolgimento nel processo della contrattazione.

“Se non capisco cosa stiamo cercando di ottenere, faccio fatica a sentirmi motivato nel sostenere il tavolo negoziale”.

Abbiamo quindi la necessità di aumentare la chiarezza degli obiettivi e di centrare i temi in sofferenza da ormai troppo tempo con proposte che sappiano attivare il coinvolgimento delle persone che vogliamo rappresentare.

Naturalmente facendo i conti con il contesto di riferimento che sappiamo non essere un esempio di abbondanza delle risorse economiche.

Ma per buona parte delle problematiche da affrontare non è l'elemento economico il vero scoglio da superare. Anche se riverberi di natura economica sono pur riscontrabili in talune aree, il vero campo di battaglia è quello dell'equilibrio di potere “azienda-dipendente”.

Vi sono diritti che non hanno davvero alcun costo in termini meramente economici ma che, fin quando non esistono, concedono all'azienda un potere di discrezionalità di cui fa largo uso per disporre della condiscendenza del dipendente verso le richieste accessorie al normale scambio contrattualmente previsto.

Vogliamo fare anche qui un esempio utilizzando il tema degli orari di lavoro che, in questo senso, fa la parte del leone.

Da quando, in ormai moltissime realtà, gli orari di lavoro settimanali non hanno più una cadenza fissa e duratura, ma vengono invece rielaborati di settimana in settimana, ogni necessità di vita privata del dipendente soggiace al “benevolo consenso” di chi, preposto all'elaborazione delle turnistiche

di lavoro, potrà concedere o meno quella articolazione oraria che libera lo spazio di tempo da utilizzare per quella specifica necessità.

Se escludiamo le grandi realtà, ove una robusta presenza sindacale riesce ancora ad avere peso nella gestione delle turnistiche lavorative, nella vasta area di imprese a bassa presenza sindacale o dove la presenza sindacale non ha la forza per essere determinante nella gestione dell'organizzazione del lavoro, il terreno degli orari di lavoro è il principale elemento di assoggettamento del personale.

Un assoggettamento necessario per ottenere la disponibilità della persona quando la richiesta dell'impresa potrebbe essere ostacolata dall'esercizio di un diritto consolidato, ad esempio il diritto a godere di un giorno festivo o a non dover provvedere alla pulizia dei servizi igienici del negozio, solo per citare due delle forzature che, in alcune imprese, son già diventate la norma di vita.

Quale è il maggior costo per l'impresa di un alleggerimento di questo potere di controllo?

A voler esser bravi si può anche rinvenire un remoto riflesso di tipo economico, ma il principale costo per l'impresa è pagato nella moneta che misura i margini di potere del rapporto col dipendente.

Un rapporto che, negli ultimi decenni, ha visto rapidamente incrementarsi un dislivello di potere, in favore dell'impresa, che ha compresso pesantemente le condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti del settore.

Un dislivello che dovrebbe trovare, in questa

tornata contrattuale, un convinto avvio di inversione di marcia con una piattaforma che riesca ad individuare alcune proposte che diano sollievo ai principali punti di compressione degli spazi di vita delle persone.

Come abbiamo detto prima il tema del tempo è quello, senza alcun dubbio, principale.

Il tempo del lavoro e quello della vita privata extra lavorativa.

«Sono mesi che la Uil chiede una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. In Germania e in Finlandia se ne discute concretamente e l'Unione europea studia seriamente l'ipotesi. È tempo anche per noi di assumere decisioni». Così, nel settembre scorso, il nostro Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri, dichiarava in una intervista e ricordava come la riduzione dell'orario a parità di salario (da non confondersi quindi con la modalità contrattuale del Part Time) fosse la misura di contrasto per i rischi di riduzione della manodopera conseguenti allo sviluppo tecnologico.

Nel CCNL del Commercio non troviamo più alcun progresso nella riduzione d'orario dall'ultima tranche di permessi retribuiti ottenuti tra il gennaio 1982 ed il gennaio 1986.

Possiamo dire che l'hanno fatta le aziende aumentando la percentuale dei Part Time ed incorporando i margini di guadagno derivanti dai risparmi legati all'innovazione tecnologica.

Oggi sarebbe proprio il caso di dare seguito alle sagge parole del nostro Segretario Generale e fare della Riduzione dell'Orario di Lavoro una delle colonne portanti dei nostri rinnovi contrattuali, definendo una proposta di settimana lavorativa Full time al di sotto delle attuali 40 ore.

Ma, come abbiamo imparato in questi decenni, ridurre l'orario non basta a liberare tempo di vita per i dipendenti del Commercio se non si interviene anche sul potere di articolazione in mano ai “middle management” aziendali.

Oggi, in molte aziende, è qui che si esercita il potere decisionale sugli orari di lavoro ed è un potere decisionale quasi privo di contrappesi. Nell'ortodossia dell'ultraliberismo di mercato, il dipendente è considerato come uno dei componenti del processo portante dell'attività aziendale. Esso viene attivato o disattivato in funzione dei flussi di attività. Può accadere quindi che, se un negozio ha una punta di attività tra le 09:30 e le 12:30 e la seguente punta di attività tra le 16:00 e le 19:30,



parte del personale si ritrovi un tempo di lavoro che lo impegna dalle 09:00 alle 20:00, pur facendo solo 6 ore e mezza di attività retribuita. All'impresa poco importa lo spreco di tempo di vita di quelle 3 ore e mezza che il dipendente deve impegnare in qualche modo tra la fine del turno mattutino e l'inizio di quello pomeridiano. Così come accende e spegne la corrente della cassa solo nei momenti di necessità produttiva, così fa con il dipendente, del tutto indifferente alla componente umana di quella persona.

Occorre quindi cominciare ad introdurre nel CCNL limiti (una durata massima della pausa giornaliera, ad esempio) e condizioni (una programmazione minima mensile dei turni, ad esempio) che riconducano questo potere organizzativo ad una dimensione più rispettosa della dignità della persona.

Anche la gestione dei permessi retribuiti che attualmente tiene conto solo delle esigenze aziendali, laddove non si addivenisse ad una effettiva riduzione settimanale dell'orario di lavoro, dovrebbe cominciare ad essere, almeno in parte, nelle disponibilità del dipendente per un utilizzo in funzione dei propri bisogni. Oggi, l'utilizzo in caso di richiesta del dipendente non è mai garantito ed è sempre una "concessione" del capo, ma, sempre più spesso, i permessi retribuiti vengono assegnati d'ufficio al solo scopo di ridurre una voce di costo nel conto economico senza tener normalmente conto dell'effettivo interesse del dipendente.

E che dire dei trasferimenti?

Il principio di legge che regola il trasferimento della sede di lavoro, previsto dall'articolo 13 dallo Statuto dei lavoratori ("Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive") è da decenni "sbeffeggiato" dalle famose clausole inserite nelle lettere di assunzione che vincolano il dipendente ad accettare qualsiasi trasferimento (solo un esempio tratto dal mucchio: "*Lei si dichiara altresì disponibile a prestare la sua opera in altre sedi per lo svolgimento delle mansioni assegnate. Fermo quanto innanzi, l'Azienda si riserva la facoltà di poterla trasferire presso qualsiasi altra sede presente su territorio nazionale ogni qualvolta ciò si rendesse necessario*").

L'effetto psicologico della clausola firmata all'atto dell'assunzione appartiene a un corredo di strumenti di assoggettamento che, purtroppo, esprime in molti casi una notevole efficacia e non è raro che il trasferimento, per ragioni che nulla hanno

a che fare con le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", venga subito dal lavoratore che, dubbioso, rinuncia ad una legittima impugnazione del provvedimento.

Ma lo strumento del trasferimento ha due lame ed esprime la sua funzionalità anche sul versante opposto: quando cioè il trasferimento sarebbe una necessità del dipendente. Se escludiamo alcuni rari casi supportati da normative specifiche (come ad esempio il diritto previsto dalla legge 104), la possibilità di essere trasferito in una sede di lavoro vicina al proprio domicilio è una condizione totalmente in mano alla discrezionalità di qualche capo intermedio, il quale spesso usa pesi e misure totalmente diversi da caso a caso.

Eppure la questione non è banale soprattutto per chi nel tragitto "casa-lavoro" deve attraversare diversi comuni e, a volte, percorrere strade particolarmente rallentate dal traffico delle ore di punta.

Una previsione contrattuale che istituisce un diritto di precedenza nell'inserimento in organico di una unità produttiva per chi, dipendente in forza ad altra unità, avesse fatto richiesta di trasferimento, non avrebbe nessun costo in termini economici per l'azienda, ma potrebbe costituire un importante risparmio per il lavoratore e costituirebbe solo un esempio di civiltà, sottraendo la legittima richiesta del dipendente al libero arbitrio del capetto di turno.

Non è questa la sede per trattare in modo esaustivo l'intero campo dei temi che potrebbero rientrare tra gli obiettivi di una piattaforma per il rinnovo del CCNL del Commercio, ma due parole possono essere spese per un accenno al tema del diritto alla formazione.

Le conclusioni della conferenza di Lisbona, nel 2000, indicarono per l'Europa l'obiettivo di diventare l'area trainante dell'economia della conoscenza. Nel contempo definiva, tra i diritti dei cittadini europei, l'"apprendimento permanente" come pilastro di quella strategia.

Un diritto che potremmo considerare come la naturale evoluzione di quel "diritto allo studio" che trovò sede nello Statuto dei lavoratori e nella gran parte dei CCNL quando il nostro paese aveva, tra gli obiettivi sociali, quello di combattere il fenomeno dell'analfabetismo e della bassa scolarizzazione.

Un diritto forte, prescindente dalle discrezionalità aziendali, che è stato esercitato come diritto civile della persona.

L'evoluzione di quel diritto ha un nome spesso abusato nel corso dell'ultimo ventennio: "formazione permanente".

Nella concezione del documento di Lisbona essa consiste nel diritto di tutti i cittadini di ogni età, ceto sociale o condizione professionale, di formarsi, apprendere e crescere, sia umanamente che professionalmente, per l'intero arco della vita.

Ma quel nobile ed illuminato concetto viene spesso confuso e sostituito dalla formazione professionale, che sarebbe più corretto definire come "formazione aziendale", che si riduce ad essere una mera realizzazione di competenze tecniche, spesso funzionali unicamente al ciclo produttivo dell'impresa.

Qui abbiamo quindi un vuoto da colmare, anche perché spesso le imprese utilizzano risorse contrattuali, destinate ad una formazione che risponda anche ai principi della formazione permanente del cittadino, come finanziamento per le proprie strategie di formazione delle competenze aziendali, gestendo unilateralmente l'intero processo di utilizzo della risorsa formativa: dalla scelta della materia di formazione, all'individuazione dei dipendenti da formare, alle modalità di fruizione del pacchetto formativo. Il tutto, spesso, risparmiando quasi ogni costo collegato.

Definire quote di formazione di esclusivo utilizzo e gestione da parte dei dipendenti, collegando magari gli strumenti già disponibili per la frequenza, previste dalla legge per il diritto allo studio (facilitazioni di orario e permessi per lo studio), significa ricondurre ad equilibrio la materia e riappropriarsi di un bene importante, per troppo tempo sottrattoci indebitamente dalle imprese.

Potremmo andare avanti ed occuparci dei necessari miglioramenti per la tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro o del lavoro domenicale o, ancora, dello sviluppo degli strumenti di welfare contrattuale, ma nelle intenzioni di questo contributo ci si voleva limitare a riflettere su come declinare alcuni degli stimoli offerti dal documento unitario in previsione dell'importante appuntamento che ci attende per il nuovo anno.

E speriamo di essere riusciti nell'intento.

Buon anno a tutti.

Sergio Del Zotto

Il lato B dello Smart Working

Mense aziendali: per alcuni dipendenti, nel 2021 un salto nel vuoto

Come ti sentiresti se all'improvviso ti dicessero che il tuo posto di lavoro, dal 1 gennaio del prossimo anno non esisterà più perché semplicemente non esiste più fisicamente la tua unità produttiva?

È questo che molte lavoratrici e lavoratori, che lavorano nelle mense delle aziende che hanno deciso di effettuare smartworking ad oltranza, si stanno sentendo dire in questi ultimi scorcio di questo funesto anno 2020.

Con la fine dell'anno molti contratti di appalto arrivano a scadenza. Grazie alle clausole sociali contenute nel contratto dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva firmato da Filcams, Fisascat e UILTUCS, il passaggio da un'azienda all'altra è sicuramente un momento da presidiare dove però le trattative portano il più delle volte a sottoscrivere dei cambi di appalto tutelanti per le lavoratrici e i lavoratori del settore.

La crisi economica di questi ultimi anni porta spesso il subentrante a dichiarare la necessità di presidiare l'appalto con un numero di dipendenti inferiori al precedente ma il più delle volte la trattativa si chiude preservando il rapporto di lavoro dei dipendenti interessati.

Già durante tutto il 2020 abbiamo dovuto affrontare invece cambi di appalto problematici nelle scuole e negli ospedali, che si basavano però su una certezza: l'ospedale e la scuola continuano ad esistere come entità fisiche.

La ristorazione aziendale invece si è rivelata un soggetto molto esposto al CoViD 19

che ha costretto tante aziende a mantenere ad oltranza in "smartworking", o pseudo tale, i propri dipendenti.

Così abbiamo realtà che semplicemente non intendono rinnovare il servizio mensa perché non è ancora chiaro se e quando consentiranno il rientro dei dipendenti al lavoro.

Inoltre alcune aziende hanno già le idee chiare sul loro futuro: è il caso della mensa della PSA (Peugeot S.A. e PSA Bank) che ha deciso di dismettere completamente il sito di via Gallarate a Milano lasciando lavorare a casa i suoi 450 dipendenti che si recano quotidianamente a prestare la propria attività in quell'immobile, consentendo loro di prenotare una scrivania, all'occorrenza, nelle altre due sedi di via Gattamelata a Milano e Pregnana Milanese.

Quindi la dozzina di dipendenti, per la precisione 13, adibita al servizio mensa di via Gallarate semplicemente non serve più!

La società uscente, Sodexo, e quella subentrante, Compass, in una serie di rimpalli di responsabilità non si curano apparentemente di questi lavoratori sebbene i dipendenti di PSA possono, come ricordato sopra, periodicamente recarsi al lavoro nelle altre due sedi aziendali dove sarà necessario rinforzare l'organico.

Dopo un passaggio infruttuoso effettuato con le aziende appaltatrici per tentare di riassorbire l'esubero dichiarato, la UILTUCS ha già scritto all'Ispettorato del Lavoro chiedendo l'apertura di un tavolo specifico

di confronto per tentare di sbloccare la situazione.

I problemi di questi lavoratori però non finiscono qui perché sebbene gli ammortizzatori sociali "straordinari" per l'evento Covid e il blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo possono funzionare da paracadute (anche se sono migliaia i lavoratori che hanno perso ugualmente il posto di lavoro in questi mesi) i dipendenti delle mense aziendali possono attivare ammortizzatori sociali ordinari solo se l'azienda committente a sua volta dichiara uno stato di crisi...

Ma che succede se questa opta per lo smartworking continuando quindi a svolgere regolarmente le attività?

E se dovesse decidere di far lavorare i propri dipendenti con questa modalità a tempo indeterminato?

Ecco che la richiesta di una riforma più attenta degli ammortizzatori sociali si fa sempre più urgente per compensare questi ed altri paradossi vissuti non solo dai dipendenti dei nostri settori.

Speriamo che il 2021 sia l'anno buono per mettere ordine ad una riforma più complessiva degli ammortizzatori sociali ma abbiamo anche la certezza, purtroppo, che casi come quelli sopra descritti non saranno tristi eccezioni che ci troveremo ad affrontare in questo nuovo anno appena iniziato.

Michele Tamburrelli



Il Covid e la giungla degli appalti

La dignità rubata ai lavoratori e alle lavoratrici degli appalti.

Il Covid ha confermato quanto fosse fragile il sistema degli appalti nel nostro paese, creando un sistema in cui il lavoro sia sempre meno retribuito ed i diritti sempre più risicati nell'indifferenza generale.

Non è certo una novità ma la pandemia ha creato una spaccatura che potrebbe rinsaldarsi solo con un serio interesse di intervento da parte delle istituzioni.

Il sistema degli appalti nasceva sotto la buona novella di creare sistemi più efficienti, a fronte di un costo maggiore per l'impresa, permettendo una migliore gestione delle risorse umane e tecniche.

Nella realtà le esternalizzazioni hanno permesso alle imprese di liberarsi di una parte importante di responsabilità aziendali ed imprenditoriali i cui costi gravavano in maniera importante sui propri bilanci.

Da qui la giungla i cui costi sociali sono direttamente ed unicamente a carico dei lavoratori coinvolti.

Aziende da brevissima vita, trattamenti retributivi non coerenti e non corretti, mancati pagamenti degli emolumenti, errato riconoscimento delle ore di lavoro supplementare/straordinario, riduzione delle ore contrattuali a fronte di interventi sull'appalto, mancata applicazione delle norme su salute e sicurezza, utilizzi flessibili e creativi della contrattazione nazionale ufficiale e meno ufficiale.

La legge, col job acts, si è introdotta garantendo una precarietà del rapporto di lavoro con la minaccia delle tutele crescenti.

L'effetto finale di questa storia travagliata è un sistema dove le persone, che vi lavorano all'interno, sono stremate da continue vertenze che le mettono a loro volta in cattiva luce agli occhi dei committenti che esprimono così, più o meno apertamente, le proprie scelte dei collaboratori che vogliono vedere in casa loro.

Ma si è creato anche l'altro effetto di stanchezza psicologica e fisica, nel non vedersi riconosciuti dalla società, nel constatare che i soprusi subiti siano sempre più profondi e più gravi, che la stabilità della loro vita è costantemente messa in discussione, che qualsiasi progetto è per loro escluso.

E non è previsto il cambiamento poiché il sistema del lavoro nel Paese non permette facilmente di reinventarsi e ha spinto nel mondo degli appalti quei lavoratori che hanno necessità del lavoro per rinnovare magari il permesso di soggiorno o non perdere quel poco che hanno dignitosamente conquistato.

Gli appalti non sono dignitosi per le persone che vi operano.

I soprusi, le ombre grigie di gestione, i limiti legali sono sotto gli occhi di tutti, gridano vendetta, ma nessun eroe se ne prende carico per rivendicarne la dignità perché sono ai margini dei lustrini, nascosti sotto le passamanerie di velluto, sotto le stanze di design, sotto i piani dei mega capi aziendali, sotto gli appartamenti vista universo.

Perché sono macchiati da un pregiudizio sociale forte, che tutti subiamo, in una

visione calvinista della vita.

Sei ciò che fai. Il lavoro ti rappresenta. E nella visione portata agli estremi il lavoro crea una gabbia delle tue possibilità di riscatto sociale.

Le istituzioni sono le uniche che potrebbero intervenire, rendendosi finalmente conto di una situazione da anni denunciata dalle organizzazioni sindacali, sanzionando il sistema già inceppato e permettendo alle imprese oneste di svolgere serenamente il proprio lavoro, non dovendo subire anch'esse le minacce aziendali di trovare chi possa permettere loro un'offerta più vantaggiosa.

Perché ad oggi è il costo quello che ha deciso l'andamento degli appalti e non la qualità o la dignità.

Ci si prospettano anni futuri in cui sarà sempre il costo che deciderà per la vita e la morte di un servizio, per la scelta di un'azienda anziché dell'altra.

Lo stesso costo che deciderà chi assumere del personale in appalto, con quali condizioni, sotto quali minacce.

È tempo che le istituzioni intervengano per rimuovere questo unico parametro di scelta che può premiare solo le aziende che non hanno problemi di costo potendosi permettere di lavorare sotto costo opzionando per l'eliminazione dei diritti dei lavoratori e i doveri verso la comunità.

Gabriella Dearca

Notizie dal Sindacato Europeo

Lavoratori autonomi esclusi dal sostegno Covid in 7 Stati membri

14/12/2020

Un quarto degli Stati membri ha fornito un sostegno al reddito minimo o nullo per i lavoratori autonomi o precari durante la crisi Covid, nonostante l'UE abbia messo a disposizione fondi per tale sostegno.

Le misure di sostegno al reddito e al lavoro, realizzate con l'aiuto del programma SURE da 100 milioni di euro dell'UE, hanno sostenuto 42 milioni di lavoratori nel pieno della crisi a maggio.

La Commissione Europea ha dichiarato esplicitamente che i prestiti d'emergenza "aiuteranno gli Stati membri a coprire i costi direttamente legati al finanziamento dei programmi nazionali di lavoro a tempo ridotto e altre misure simili ... in particolare per i lavoratori autonomi".

Ma i lavoratori non standard sono stati lasciati senza sostegno sufficiente in sette Stati membri:

- Bulgaria, Croazia, Cipro: non hanno incluso il sostegno ai lavoratori autonomi nella richiesta di fondi SURE.
- Germania: i lavoratori subordinati e autonomi non hanno accesso a indennità per lavoro a tempo ridotto né a indennità di disoccupazione.
- Ungheria: indennità solo per i lavoratori autonomi nel settore della ristorazione e del turismo.

- Italia: indennità una tantum di 2-3 mesi durante la prima ondata per lavoratori autonomi, stagionali e atipici. Durante la seconda ondata, solo categorie limitate di lavoratori vengono supportate in un minor numero di settori. La maggior parte dei lavoratori autonomi, stagionali e non standard non riceve alcun sostegno.
- Spagna: non includeva il sostegno ai lavoratori autonomi nella richiesta di fondi SURE. I contratti a tempo determinato, i lavoratori domestici, i lavoratori atipici e i lavoratori autonomi non sono coperti da alcuna compensazione di reddito né sussidi, ad eccezione del settore turistico.

Le informazioni sono state raccolte dalle affiliate nazionali della CES e sono incluse in un nuovo briefing sulle misure adottate per proteggere i posti di lavoro e i redditi durante la pandemia.

La CES e le associazioni europee dei

datori di lavoro hanno inviato una lettera congiunta ai ministri delle finanze dell'UE e alla Commissione europea per chiedere di colmare le lacune a sostegno dei lavoratori non standard.

Il segretario generale della CES Luca Visentini ha dichiarato:

"Milioni di posti di lavoro sono stati salvati durante la pandemia grazie a programmi di lavoro a tempo ridotto vinti dai sindacati, ma troppi lavoratori stanno ancora cadendo a causa delle lacune lasciate nel sostegno.

"Molti lavoratori autonomi e precari quest'anno sono stati lasciati con un sostegno finanziario minimo o nullo, il che è completamente inutile quando l'UE ha offerto agli Stati membri denaro specificamente per aiutare questi lavoratori.

"Queste lacune nel sostegno hanno contribuito all'aumento della disoccupazione nell'UE di 2 milioni nell'ultimo anno, con i giovani e le donne le più colpite.

"I programmi di lavoro a orario ridotto devono essere estesi fino a quando non ci sarà una reale ripresa economica, non solo in termini di durata ma anche di portata, in modo che coprano i lavoratori autonomi e precari in tutti i paesi".



"Non sarebbe meglio, magari, abolire la guerra o almeno ridurre le spese militari a vantaggio di un bel servizio di medicina preventiva, di città accoglienti a pro degli anziani in solitudine, di una società solidale dove vecchi e vecchie possano, se vogliono, agire, aiutare a conservare e trasmettere la memoria storica recente, raccontando anche fiabe o ricette o tecniche, o lavori o saggezza, giochi, socialità e politica, il che serve magari a ridurre il consumismo futile, ma incrementa il consumo utile e intelligente?"

(Lidia Menapace)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 17° | N. 177 - gennaio 2021 | 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:	Valentina Ardò, Massimo Aveni, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, Michele Tamburrelli

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