

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

La UILTuCS Lombardia ha celebrato il proprio X Congresso Regionale nei giorni 27, 28 e 29 giugno a Milano.

È stata l'occasione per effettuare un bilancio del lavoro svolto negli ultimi quattro anni e per definire le principali linee d'azione da sviluppare nei prossimi mesi.

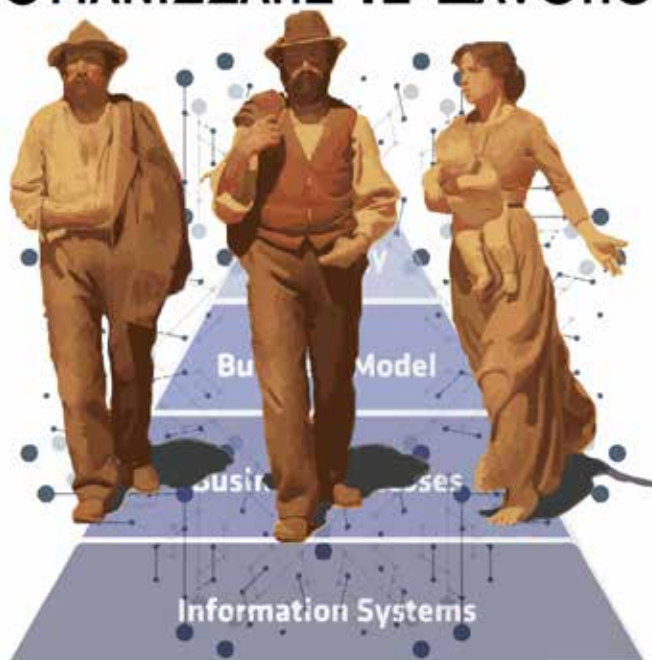
La numerosa partecipazione ed il dibattito che si è sviluppato lasciano ben sperare per il futuro e dimostrano il bisogno di confrontarsi e la necessità di sindacato.

I problemi da affrontare sono tanti, in relazione ad un contesto esterno sempre più complesso, a causa del perdurare della pandemia e degli effetti drammatici che sta causando la guerra tra Russia e Ucraina.

La crisi economica che rischia di acuirsi si è sviluppata ed accentuata proprio quando si cominciavano ad intravedere i primi segnali positivi di una ripresa dei principali indicatori di ricchezza prodotta.

Basti solo pensare che i dati ISTAT indicano in ben 5 milioni le persone che in Italia si trovano in una condizione di povertà assoluta, pari a 2 milioni di famiglie ed oltre 1 milione i lavoratori senza tutele.

UMANIZZARE IL LAVORO



X CONGRESSO REGIONALE
UILTuCS LOMBARDIA

Una situazione complicata che potrebbe ulteriormente aggravarsi se non si dovesse intervenire con misure adeguate e tempestive, finalizzate a dare lavoro, reddito e opportunità di crescita professionale.

In tale contesto la direttiva europea sul salario minimo può rappresentare uno strumento utile, se ben regolamentato, per invertire la tendenza e dare una qualche risposta alle fasce più deboli della popolazione.

Noi sosteniamo da tempo la necessità che siano principalmente i contratti nazionali a dover svolgere questo compito, che si può realizzare solo attribuendo ai CCNL valore di legge ed efficacia generale, non solo per garantire il trattamento economico, ma anche i diritti e le tutele che normalmente vengono definiti nella parte normativa di un contratto.

Forse, sarebbe opportuno introdurre anche una legge sulla rappresentanza, non certo per togliere ruolo e prerogative alle parti sociali, ma per consolidare un sistema di relazioni sindacali fondato sulle regole e sulla misurazione della rappresentatività reale dei sindacati e delle imprese.

Una misura, quindi, a sostegno dell'autonomia collettiva e degli accordi sulla rappresentanza che negli ultimi

continua in seconda pagina

Sommario

- | | |
|---|----|
| ▶ Redazionale | 1 |
| ▶ Relazione del Segretario Responsabile di Cremona | 3 |
| ▶ Il lavoratore è un essere umano, non un mezzo di produzione | 6 |
| ▶ Umanizzare il Lavoro | 11 |

dieci anni si sono realizzati nei diversi settori e che in molti casi non sono ancora stati applicati.

Il modello contrattuale non può che fondarsi sulla centralità del contratto nazionale e sullo sviluppo incentivato ed equilibrato della contrattazione di secondo livello.

Il decentramento contrattuale fondato sull'art. 8 delle legge 148 del 2011 e sulle deroghe contrattuali non ha funzionato come avrebbe dovuto perché sono stati introdotti strumenti che le aziende hanno voluto utilizzare a loro esclusivo vantaggio.

Peraltro, lo scambio salario-produttività è avvenuto in poche residuali realtà, tanto che le imprese hanno cercato di ottenere risparmi e recupero di costi direttamente nei rinnovi dei contratti nazionali.

Se questo fosse ancora lo schema, allora, bisognerebbe trovare il modo di garantire aumenti salariali nel CCNL che tengano conto non solo dell'inflazione, ma anche della ricchezza prodotta dal settore, da redistribuire, successivamente, a tutti i lavoratori, tenuto conto delle numerose realtà aziendali che presentano bilanci positivi, ma con le quali non si riescono a realizzare accordi di nessun tipo.

Un altro problema importante da affrontare è quello legato alla precarietà del lavoro che si è rivelata una scelta di fondo sbagliata e controproducente e che ha caratterizzato il mercato del lavoro degli ultimi vent'anni.

Si è pensato, erroneamente, che la competizione si dovesse giocare al ribasso, con una riduzione dei costi e dei diritti, invece che attraverso la ricerca, l'innovazione e la formazione.

Si è trattato di un errore strategico e di impostazione al quale è necessario porre rimedio.

La spirale precarietà, bassi investimenti, modesti salari, più morti sul lavoro è la logica conseguenza di un modello che mette al centro il profitto e non le persone, il contratto a termine e non quello a tempo indeterminato, l'appalto al massimo ribasso e non quello economicamente più vantaggioso, il lavoro sommerso e non quello regolare.

Noi dobbiamo puntare a cambiare questo paradigma, mettendo al centro la formazione, il lavoro di qualità, i diritti, la responsabilità sociale, le esigenze delle persone, il reddito, con l'obiettivo di umanizzare il lavoro, appunto, come recitava il titolo del nostro stesso congresso regionale.

Per cambiare questo modello di sviluppo possiamo contare solo sulle nostre forze perché la politica sta subendo una crisi di credibilità senza precedenti che mette a rischio la stessa tenuta democratica del paese.

Le ultime elezioni amministrative sono un elemento di preoccupazione rispetto al dato, in crescita, dell'astensionismo, tanto che il problema principale sul quale riflettere non sarà più stabilire in quale direzione

politica potrà andare il voto di protesta, ma recuperare la fiducia delle persone nei confronti della classe dirigente di questo paese e permettere loro di andare a votare, nel 2023, nella speranza di poter cambiare qualcosa.

L'impegno straordinario che deve mettere insieme le migliori energie del paese, politica e parti sociali, non può che essere finalizzato a creare le condizioni per una crescita costante della nostra economia e della nostra occupazione.

Umanizzare il lavoro significa ridare dignità alle persone, vuol dire offrire condizioni di sicurezza, diritti, opportunità, reddito, significa riconsiderare dalle fondamenta il modello di sviluppo, rimettendo al centro il valore immateriale del lavoro, la relazione con gli altri, il riconoscimento sociale, l'obiettivo di contribuire al progresso materiale e spirituale della società che spetta, secondo il dettato costituzionale, ad ogni cittadino.

Grandi sfide ci aspettano nei prossimi anni e solo un'organizzazione coesa e matura può riuscire a far fronte ai grandi cambiamenti del nostro tempo con una progettualità forte e condivisa, con una visione chiara e lungimirante del futuro.

La UILTuCS Lombardia è pronta a fare la propria parte con coraggio e senso di responsabilità, al servizio delle persone e dei lavoratori che rappresenta.

la Redazione



Dai Congressi Territoriali

Relazione del Segretario Responsabile di Cremona

La cadenza quadriennale della fase congressuale stimola un momento di verifica e valutazione del lavoro svolto e dei progressi ottenuti, nella convinzione che quest'analisi possa essere uno strumento di miglioramento nel futuro.

La partecipazione democratica alla vita di un'organizzazione sindacale è infatti espressamente prevista e richiesta dal nostro ordinamento ed è condizione essenziale affinché un'organizzazione possa definirsi "sindacale".

Riuscire a coinvolgere sempre più persone nel nostro progetto, condividendone i valori di partecipazione, è senza dubbio la sfida più importante.

Una cosa che mi ha sempre colpito è che, dalla nascita delle tre organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, CGIL, CISL e UIL, siano cambiati pressoché tutti i referenti politici. Il PCI, il PSI e la DC non esistono più o hanno cambiato nome. Le tre organizzazioni sindacali non hanno mai avuto bisogno di cambiare in quanto la domanda di sindacato è sempre stata presente nel

tempo.

Alcune volte siamo riusciti ad intercettarla con successo, altre meno, ma non è mai venuta meno la domanda, il bisogno di noi.

Appare evidente come, alla luce degli eventi imprevedibili che si sono succeduti dal precedente congresso e che hanno influenzato pesantemente le nostre vite, questo bisogno sarà destinato a crescere.

Sta a noi riuscire a capirlo e dare le migliori risposte.

Contesto storico ed economico

La congiuntura storico-economica attuale, senza precedenti a partire dal secondo dopoguerra, ci propone diverse sfide.

La pandemia COVID-19 ha letteralmente stravolto le nostre vite. La crisi economica conseguente, specie in alcuni settori, è stata molto profonda e di difficile predizione.

Se, infatti la crisi del 2008 dei mutui sub prime e dei derivati era una crisi che scaturiva da un tipo di finanza non sostenibile e aveva caratteristiche riscontrabili in altre crisi più o meno recenti, di contro, quella dovuta alla pandemia ha causato uno shock economico di difficile analisi.

Le crisi del passato sono sempre state caratterizzate da shock finanziari che precedevano le relative ricadute sull'economia reale.

La situazione relativa al COVID 19 ha creato, invece, direttamente uno shock nell'economia reale, con pochi precedenti nella storia.

Abbiamo assistito a due anni di chiusure, fallimenti, concordati.

I lavoratori di settori particolarmente toccati come turismo e pubblici esercizi, hanno avuto difficoltà inimmaginabili. Il tutto senza avere nessun tipo di avvisaglia.

La pandemia, a mio avviso, ha poi certamente evidenziato alcune criticità che rimanevano nell'ombra ed avevano però caratteristiche strutturali. Si è capito, infatti, che il modello fondato su capitale, globalizzazione e profitto ad ogni costo, rappresenta valori che non possono essere compatibili con un'idea di futuro sostenibile, specialmente se la ricchezza globale è in mano a pochissimi (infatti la ricchezza dell'1% più facoltoso del mondo corrisponde a più del doppio del patrimonio cumulato dei 6,9 miliardi di persone meno abbienti).

L'impostazione liberista che si è voluta dare, insieme agli altri stati europei, alle nostre economie crea iniquità, non distribuisce la ricchezza e funziona, per pochi, quando non ci sono eventi destabilizzatori così forti, in presenza dei quali non esistono armi di difesa.

La mancanza, in questi modelli, dei valori di solidarietà e di condivisione ha manifestato anche in questa crisi tutti i propri disastrosi limiti.

Anche durante la crisi dei mutui sub prime, peraltro, si è potuto notare, anche se in maniera meno evidente, questa dinamica: perfino negli ultra-liberisti Stati Uniti d'America, infatti, si era provveduto ad adottare politiche monetarie di quantitative easing, immettendo cioè liquidità nel sistema.

In Europa, invece, si è dovuto attendere il famoso "Whatever it takes" di Mario Draghi per uscire dalle politiche di austerità, nella convinzione folle di un mercato che si possa autoregolamentare.

Il coronavirus ci ha fatto capire quanto sia necessaria una revisione di modelli economici ormai superati dall'evidenza del

loro fallimento.

La guerra di aggressione all'Ucraina iniziata nel febbraio di quest'anno, oltre ad essere una catastrofe umanitaria, è un ulteriore colpo all'economia globale ed europea.

L'analisi geopolitica non mi compete e sarebbe molto complessa, ma da un

punto di vista economico, si stima che i riflessi sull'eurozona di questo conflitto, possano portare ad un'ulteriore contrazione del PIL europeo del 1-2 %, in media, a causa dell'aumento dei prezzi delle materie prime.

Il nostro paese sarebbe ovviamente uno dei più colpiti, in virtù della propria elevata dipendenza energetica.

Il rischio concreto, per l'Italia e per l'Unione Europea, è quello della stagflazione che è la peggior condizione economica possibile. Si riferisce, infatti, ad un contesto economico di bassa o nulla crescita e contemporaneo aumento dell'inflazione.

L'inflazione è uno dei problemi che maggiormente si ripercuote sull'economia reale e soprattutto su quella di lavoratori e imprese. Ad oggi in Italia è circa al 6%. Il valore assoluto non ha di per sé rilevanza se non viene associato al valore del PIL.

Il PIL ad oggi è in calo, nel primo trimestre del 2022 dello 0,2 %.

L'inflazione, intesa come aumento generale dei prezzi con relativa diminuzione del potere di acquisto dei consumatori, è, a mio avviso, un elemento fortemente incidente anche sulla situazione politico sindacale, in particolare della nostra categoria.

Tanti sono, infatti, i contratti collettivi in scadenza o scaduti: tutte queste trattative relative ai rinnovi contrattuali si inseriranno in una congiuntura economica disastrosa e senza precedenti, almeno da quando è entrato in vigore l'Euro.

Il modo in cui verranno rinnovati, strettamente legato alla forza che avranno i lavoratori e di conseguenza le organizzazioni sindacali, sarà un grosso spartiacque tra un periodo di stagflazione e uno di ripresa economica perché

aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori, che sono i primi consumatori, vuol dire immettere e creare ricchezza.

Rinnovarli al ribasso sarebbe estremamente pericoloso non solo per la mera sussistenza

delle famiglie, ma anche per la prosecuzione dell'attività di impresa.

Contratti

1. Terziario, distribuzione e servizi, DMO e Distribuzione cooperativa

Negli ultimi anni abbiamo assistito alla crisi dei grandi ipermercati situati in zone periferiche (vedi il caso AUCHAN che ha abbandonato l'Italia nel 2019) a favore di strutture più agili e piccole e, quindi, di più facile gestione.

A Cremona, abbiamo un esempio di questa crisi nell'Ipercoop Cremona Po, letteralmente abbandonato a se stesso. Nel 2014, le vendite totali erano quasi il doppio delle attuali. E non si vede, da parte della cooperativa, nessun segnale di reazione a questa situazione, neppure quando LIDL ha aperto a 500 metri di distanza.

La pandemia ha toccato questo settore in maniera diametralmente opposta a quello del turismo. Nella grande distribuzione, infatti, i punti vendita non hanno mai chiuso e, specialmente nel primo semestre del 2020, le aziende hanno incrementato i propri fatturati.

Molto spesso ciò è avvenuto tenendo in poca considerazione le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, costretti a turni massacranti e quotidianamente esposti al rischio di contagio.

Questo aspetto ha evidenziato ancora una volta, il fondamentale ruolo dell'RLS. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, infatti, è stato fondamentale per cercare di ridurre il rischio di contagio, segnalando assembramenti di persone e vigilando sulla corretta adozione dei dispositivi di protezione individuale.

Per il nostro territorio un evento importante è stato senz'altro il (doppio) fallimento di Mercatone Uno, uno stillicidio per i dipendenti che hanno visto per due volte la propria azienda fallire e sgretolarsi sotto i propri piedi. Ad oggi, tranne chi ha già trovato altra occupazione, molti dipendenti rimasti in cassa integrazione sono stati assunti da un'azienda cinese subentrata nei locali del vecchio Mercatone Uno.

2. Ristorazione collettiva

Le mense scolastiche, sanitarie e aziendali hanno evidenziato durante la crisi sanitaria, problematiche di grande rilevanza.

Il settore, devastato dalla pandemia, è ricorso all'utilizzo massiccio dei Fondi di integrazione salariale (FIS), come sostegno al reddito dei dipendenti rimasti senza

lavoro a causa di aziende e scuole chiuse. L'utilizzo di questi strumenti non è stato privo di criticità. Anche sul territorio di Cremona, infatti, molte aziende del settore, nei primi mesi della pandemia, non anticipavano il trattamento di integrazione salariale ai propri dipendenti.

Ciò ha portato inevitabilmente a creare condizioni estreme e ai limiti dell'indigenza in numerose famiglie.

3. Turismo e pubblici esercizi

Il settore è stato uno dei settori su cui si è abbattuta con violenza la crisi derivante dal Covid-19.

L'utilizzo di FIS e cassa integrazione in deroga, sebbene con le criticità dei mancati anticipi da parte dei datori di lavoro, hanno lenito, in parte, la situazione dei dipendenti del settore, già storicamente caratterizzato da un livello di legalità piuttosto basso, in relazione soprattutto ai lavoratori irregolari o parzialmente irregolari.

Tanti e troppi lavoratori del settore, infatti, vengono assunti a poche ore e fatti lavorare per molte ore in nero.

Con tutto ciò che ne consegue: poche tutele contro malattia e infortunio, danno contributivo, ammortizzatori sociali molto bassi, ridotta incidenza della retribuzione sugli istituti differiti e via discorrendo.

Non è un caso che sia il settore a più alta vertenzialità: tante sono, infatti, le cause di lavoro promosse dalla UILTUCS di Cremona e dai suoi legali su queste tematiche.

4. Vigilanza privata

Il settore della vigilanza è un settore che, secondo i dati CENSIS, conta circa 1600 aziende che occupano approssimativamente 70 mila lavoratori.

Il settore presenta un tessuto imprenditoriale polverizzato in una miriade di aziende piccole e piccolissime, con poche grandi imprese che detengono le quote più significative di mercato: il 56,8% delle imprese del settore ha meno di 10 addetti e il 46,2% meno di 5, mentre il 2,8% del totale ha più di 250 dipendenti.

Come si può capire questa frammentazione costituisce un ostacolo non indifferente al confronto con le associazioni datoriali, data appunto la loro eterogeneità.

Il contratto collettivo nazionale è scaduto da 7 anni.

Recentemente le associazioni datoriali si sono ulteriormente frammentate, costringen-

do le organizzazioni sindacali a una giornata di sciopero per muoversi dall'emphase.

È evidente che, in una fase di stallo così protratta nel tempo, è essenziale la partecipazione dei lavoratori alle forme di lotta sindacale promosse a livello nazionale.

Particolare attenzione merita anche il comparto non armato, quello cosiddetto "non decretato".

Lo stipendio di un livello D (il più applicato) Full time è di 930,00 € lordi al mese.

Tradotto, si parla di 5,38 € lordi all'ora.

In un caso simile è superfluo parlare di potere d'acquisto, dal momento che si tratta di uno stipendio che pone le persone al di sotto della soglia di povertà.

Analogamente al settore del turismo — pubblici esercizi, questo è un settore ad alta vertenzialità: con l'obiettivo mal celato di perseguire un'offerta di servizi a basso costo, si cerca ogni espediente finalizzato al risparmio sui costi del personale e ad aggiudicarsi le gare d'appalto, spesso uscendo dai binari della legalità, negando riposi e una corretta retribuzione.

Il settore è strategico, necessario al buon funzionamento anche di numerosi enti pubblici e pertanto dovrebbe essere valorizzato attraverso una contrattazione collettiva avente come obiettivo quello di riformare gli inquadramenti professionali, organizzare gli orari di lavoro e certamente aumentare il salario ad un livello dignitoso.

5. Colf e Badanti

Del lavoro domestico, spesso se ne sottovaluta la portata.

Con quasi 950 mila addetti in Italia, è invece un settore di primaria importanza non solo per il numero di addetti, ma anche per il ruolo sociale svolto.

Il datore di lavoro, in molti casi, è la famiglia (in maniera diretta o indiretta) che viene ovviamente trattata diversamente dal legislatore rispetto ad un'azienda, in particolare con riferimento alle tutele dei lavoratori nei confronti del licenziamento illegittimo.

Colf e badanti sono infatti licenziabili "ad nutum", senza che il dipendente possa opporsi e senza che l'eventuale motivazione abbia rilevanza giuridica.

Questo aspetto assume importanza nell'ottica di valutare la qualità dell'occupazione, intesa come possibilità di accesso al credito, ad esempio.

Nonostante questa particolarità, sicuramente inserita nell'interesse del datore di lavoro, il settore è caratterizzato da un pesante ricorso al lavoro irregolare.

Si stima che più della metà degli addetti del settore non sia assunto con un regolare contratto.

6. Farmacie

Il 7 settembre 2021 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle farmacie private. L'ipotesi di accordo è stata firmata da Federfarma con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Il nuovo contratto collettivo nazionale, che scadrà il 31 agosto 2024, definisce in particolare la classificazione del personale, i nuovi minimi tabellari, il contributo da destinare per il finanziamento dell'Ente bilaterale, il livello di riduzione oraria annua, l'assistenza integrativa e introduce un compenso Covid legato all'attività svolta per l'emergenza sanitaria.

La trattativa per il contratto delle Farmacie Speciali, quelle partecipate da enti pubblici, invece, è allo stato attuale ferma, in quanto non è ancora stato trovato un accordo soddisfacente sugli aumenti retributivi e sui permessi.

Enti Bilaterali

1. Turismo e commercio — Confcommercio

La UILTuCS Cremona, insieme a Filcams e Fisascat, si è sempre rivolta con molta attenzione alla bilateralità.

Nel 2020, dopo parecchi anni di attesa, si è finalmente proceduto alla divisione tra gli Enti di Turismo e Commercio, sbloccando contestualmente anche importanti risorse per le categorie.

Con la controparte datoriale i rapporti

sono buoni e finalizzati ad una sana collaborazione.

La UILTuCS è l'unica organizzazione sindacale che ha formato ed ha in piena attività un RLST, che fornisce i propri servizi nelle aziende del territorio di Cremona, Crema e Casalmaggiore.

Insieme con i colleghi di FILCAMS e FISA-SCAT cerchiamo di migliorare l'offerta in termini di sussidi ai lavoratori, inserendo ad esempio il contributo per chi è stato in cassa integrazione a zero ore nel 2020 e 2021 oppure la possibilità di ottenere contributi per l'acquisto dei libri di testo scolastici.

2. EbiVLombard — Ente bilaterale delle Guardie Giurate

Nel 2021, lo sportello unitario ha avuto sede presso la UILTuCS Cremona.

Si sono svolte le attività e i servizi previsti dello statuto dell'Ente Bilaterale; in particolare si è provveduto all'informazione e alla promozione in merito all'assistenza sanitaria e previdenza complementare, nonché momenti di confronto con gruppi di lavoratori in merito al decreto ministeriale n. 269 del 2010 che fissa le regole per la governance del settore in relazione alla qualità dei servizi, ai requisiti professionali e alla capacità tecnica richiesta per la direzione degli Istituti di vigilanza.

Infine si è pubblicizzato e informato i lavoratori delle modalità di accesso al contributo di solidarietà deliberato dall'E.B. per il 2021.

Conclusioni

Ripercorrendo la strada che ha portato la UILTuCS Cremona da una manciata di iscritti ai numeri che abbiamo oggi, non posso che provare un po' di soddisfazione.

La UILTuCS di Cremona è una categoria rispettata, solida, che ottiene risultati, che crea valore per i propri iscritti e che ha una risposta da dare.

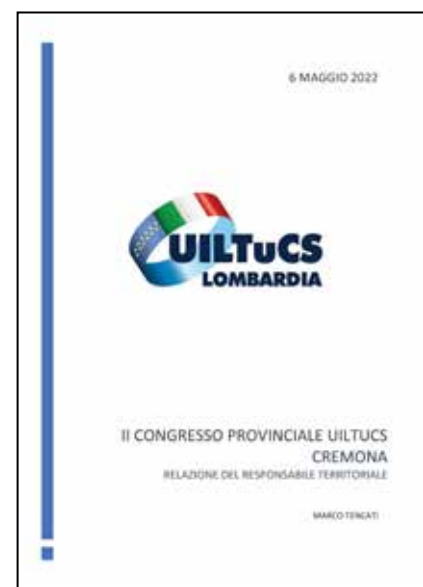
Ci sono certamente problemi da risolvere. Alcuni servizi devono migliorare e abbiamo bisogno di maggiore professionalità in alcuni contesti.

Personalmente, sento di dover qualcosa di più di un ringraziamento alle persone che hanno creduto in me sin dall'inizio, lasciandomi libero di imparare e sbagliare. Perché l'errore ci sta, se fatto in buona fede: chi lavora può sbagliare. Ciò che ci deve caratterizzare è come reagiamo agli errori che commettiamo.

Ringrazio voi delegati per il vostro continuo supporto e per la passione che avete.

Grazie a tutti.

Marco Tencati



Centro Servizi Melchiorre Gioia

Pratiche di:

FISCO -- INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di Soggiorno
Colf e Badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.

Dove siamo

Via Melchiorre Gioia, 41/A
20124 Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 - Fermata Gioia
MM3 - Fermata Sondrio

I Nostri Orari:

Dal Lunedì al Venerdì
09.00 - 17.30
(orario continuato)
Sabato Mattina
09.00 - 13.00

I Nostri Contatti per Appuntamento:

Telefono fisso: 02.760679401 - Cellulare: 393.9449094
Fax: 02.760679450 - E-Mail: csggioia@uiltucs Lombardia.it

Intervento congressuale (traccia originale)

Il lavoratore è un essere umano, non un mezzo di produzione

Sono decenni, ormai, che assistiamo ad una deriva subdola e progressiva che erode progressivamente il rispetto della dimensione umana verso il lavoro dipendente.

Una deriva subdola, poiché avviene senza proclami ma alimentando una cultura del lavoro che, a piccolissimi passi, modifica la relazione datore di lavoro - dipendente riconducendola alla relazione di sudditanza che caratterizzava il modello precedente a quello reimpostato dalle lotte operaie degli anni sessanta e settanta del secolo scorso.

Il processo involutivo si sviluppa su direttrici parallele.

Una è di tipo psicologico-relazionale e viene giocata sul campo in un numero sempre maggiore di imprese, soprattutto quelle di nuova attivazione.

Le forme che assume sono diverse e si va dal modello della "grande famiglia" nella quale tutti si è apparentati dalla "mission" aziendale e chi non si integra a sufficienza (magari perché ha un coniuge e dei figli che occupano una quota importante del tempo personale, oppure ha una vita sociale che non coincide proprio con quella dell'impresa) viene ritenuto meno collaborativo e si ritrova collocato una zona di disapprovazione e di esclusione da alcuni benefici.

E poi c'è il modello "padre padrone" in cui il clima dominante è di "testa bassa" e "massima disponibilità", ogni diritto è una "benevola concessione" che occorre guadagnarsi con molta "dedizione" e, per chi non si adatta, è pronto un bel "quella è la porta". Anche in questo contesto, per quanto possa sembrar strano, si riescono a trovare, tra i dipendenti sottoposti al clima "padronale", comportamenti convintamente allineati allo stile di conduzione, probabilmente alimentati da attese di crescita e di acquisizione di ruolo privilegiato nella piramide dell'asservimento.

In entrambi i modelli di sfruttamento, le regole esterne, comprese le leggi, sono secondarie e subordinate a quelle definite dal padre padrone o dalla grande famiglia. Non è raro sentirsi rispondere, quando si richiama un diritto anche definito chiaramente dalla normativa di legge, un "ma qui non funziona così" quasi si stesse parlando di un territorio al di fuori della giurisdizione italiana o europea... Pur vivendo nella terza decade del terzo millennio, abbiamo ancora aziende importanti che riescono a far

lavorare senza retribuzione, quotidianamente e per decine di minuti, la maggioranza del proprio personale (il comando tipico è quello di badggiare la fine giornata retribuita e di procedere subito dopo alla sistemazione conclusiva del negozio). Una maggioranza sottomessa e convinta che "è meglio non dire di no"

A questa direttrice "psicologico relazionale" si affianca un piano parallelo che è quello del cambio di registro di tipo normativo che ha svolto un importante ruolo nell'indebolire i fattori di resistenza al processo di asservimento.

Dal favoreggiamento delle forme di flessibilità, alla sostanziale estinzione della "tutela reale", alla disarticolazione di alcuni diritti fondamentali come la certezza dell'orario di lavoro, all'indebolimento di alcune limitazioni del potere datoriale, come nel caso del divieto del controllo a distanza, per non parlare della liberalizzazione dei contratti a termine, la normativa degli ultimi lustri è ricca di innovazioni che hanno favorito l'accrescimento del vantaggio strutturale tipico dell'impresa nel rapporto con i propri dipendenti.

Tutto quel percorso emancipativo che, dalle lotte operaie degli anni sessanta alle contrattazioni degli anni successivi, aveva prodotto fasi importanti di riequilibrio, ha subito un'inversione di marcia ripercorrendo tappe di sbilanciamento in favore del datore di lavoro.

Chiaramente questi percorsi di asservimento hanno avuto modo di svilupparsi anche grazie ad un generale indebolimento della capacità di lotta e di resistenza da parte delle forze organizzate rappresentative dei lavoratori.

Forze che, figlie del principio solidale dello stare insieme per controbilanciare la forza maggiore dell'impresa, hanno sofferto dell'ondata individualistica che, dagli inizi degli anni 80 in poi, ha conquistato la scena mandando in soffitta i valori solidaristici e collettivistici.

L'illusione della soluzione personale a portata di mano per chiunque, ha minato le basi di tutte quelle attività che si fondano sulla capacità di stare insieme in funzione dell'obiettivo comune.

L'identità collettiva rappresentativa degli interessi del lavoro dipendente è divenuta

progressivamente più debole e la sua capacità di risposta alle azioni di assoggettamento, sempre meno efficace.

Un altro fattore che ha certamente contribuito al generale processo di degrado delle condizioni relazionali è stato anche il venir meno della staffetta generazionale. In molti luoghi di lavoro è mancata quella trasmissione di esperienza comportamentale da chi, in azienda da anni, ha vissuto le conquiste di migliori condizioni, verso i nuovi assunti, interrompendo così la propagazione di una cultura di resistenza e di autodifesa. Molte aziende si sono avviate con la quasi totalità di personale di giovane età e privo di qualsiasi precedente occupazione. Altre sono ripartite, dopo importanti processi ristrutturativi, con aree intere coperte da nuovi assunti. Questa interruzione di flusso ha fatto sì che in alcune imprese, la quasi totalità dei dipendenti non sappia nemmeno cosa sia il sindacato o ne abbiano una conoscenza del tutto inesatta.

Tutto questo si riversa nella quotidianità aziendale, alimentando il procedere di ciò che potremmo definire una vera e propria disumanizzazione del lavoro.

Il fattore umano viene, infatti, sempre più assimilato alla categoria dei mezzi di produzione e trattato come se le persone che lavorano in una azienda non avessero vita al di fuori di essa, al pari dei muri, dei macchinari, della merce in vendita.

E, come per ogni mezzo di produzione, il lavoro viene sottoposto ad ogni intervento possibile affinché esso renda di più e costi di meno.

Anzi, renda sempre di più e costi sempre di meno.

E, come per gli altri mezzi di produzione, il degrado per usura o l'incidente inabilitante che determina la conclusione dell'uso, viene risolto con la sostituzione.

Non vi è riguardo alcuno per la dimensione personale e sociale del dipendente.

Se serve in un certo orario lo si posiziona in quell'orario. Non importa se sia giorno o notte, lo si mette dove serve.

Se serve che lavori due ore e poi, quattro ore dopo, torni a lavorare per altre due o tre ore, non ci si preoccupa di cosa debba fare mentre attende di riprendere servizio, l'importante è che lo si collochi solo dove

c'è il massimo di sfruttamento possibile.

Se serve che lavori da solo, coprendo tutte le funzioni necessarie del locale o del negozio, lo si mette in turno da solo. Non importa cosa possa succedere in assenza di altri colleghi che lo possano aiutare, quel che conta è mettere in conto il minor costo possibile.

Se serve che vada a fare i versamenti in banca, ce lo si manda, se deve fare una consegna a domicilio, pure... non importa quale sia la sua qualifica o cosa gli possa succedere mentre è in giro. È pagato, è a disposizione e deve fare quello che serve per aumentare i profitti aziendali.

Un mezzo di produzione come gli altri a disposizione.

E se qualcuno non dovesse accettare? Se in qualche dipendente dovesse insorgere un anelito di ribellione?

I rigurgiti di dignità vengono gestiti come si farebbe con i componenti difettosi di un macchinario. Alcuni "interventi manutentivi"... e, se non bastano, allora si sostituisce il pezzo.

Il lavoratore quindi o è totalmente a disposizione o viene espulso, in un modo o nell'altro.

Tanto, fuori c'è la fila...

In questa rappresentazione del lavoro si rigenera la figura autocratica del datore di lavoro e dei capetti intermedi.

Il mito è il profitto. Sembra trascurabile chi ne sia il beneficiario finale, ciò che conta è la sua massimizzazione.

In alcune realtà aziendali la disumanizzazione va in scena nelle forme più aspre con modalità di rapporto che rasentano

l'umiliazione delle persone.

Il capetto intermedio (per gli anglofili "Middle-Management") utilizza il potere organizzativo per dispensare benefici (turni e mansioni gradite, permessi, avvicinati a casa, ecc) e disagi (turni sgraditi, trasferimenti e missioni, ecc) secondo criteri che non hanno nulla di organizzativo ma che rispondono solo a logiche di gestione del potere sulle persone.

Si tratta di uno stile di rapporto che travalica anche il rispetto dovuto verso condizioni particolari.

Un tipico caso, che rappresenta una triste conferma, è il rapporto verso le lavoratrici madri.

Troppe volte ci troviamo di fronte ad una totale insensibilità verso la particolarità di queste lavoratrici che devono affiancare il carico del lavoro alle responsabilità ed agli impegni verso i loro figli.

Ogni attenzione del capetto nei loro riguardi è dedicata alla ricerca di alleggerire gli oneri organizzativi legati al loro stato di lavoratrici madri, schivando in ogni modo possibile la normativa sulle ore di allattamento, e cercando di ridurre al minimo il serbatoio di permessi garantiti dalla legge. Come? Semplice: organizzando turnazioni lavorative incompatibili con i loro impegni materni affinché si trovino costrette a ricorrere costantemente all'uso di congedi parentali, consumando così rapidamente il monte ore a disposizione.

E la cosa ancor più sconcertante è che spesso, questo livello di insensibilità e di insofferenza è manifestato anche quando lo stesso capetto intermedio è donna e magari è stata anche madre.

A volte la stessa comunicazione assume proprio i termini perentori e prevaricanti, più affini alla gerarchia militare che non ad un sereno dialogo collaborativo. Come dovrebbe invece essere quello tra persone civili che lavorano insieme

Non sono poche le persone che, sottoposte a lungo a questo tipo di relazione, devono ricorrere a cure mediche e somministrazioni di psicofarmaci per le ansie derivanti.

Si portano questi dipendenti ad una condizione tale da far desiderare la conclusione del rapporto di lavoro anche a rischio di non trovarne un'altro.

Di fronte a questo stato di cose, si rende urgente un impegno straordinario per invertire la rotta.

Che fare?

Come si dice, con ragione, non vi sono soluzioni semplici per problemi complessi.

Occorre agire con una visione di largo respiro e su diversi piani.

C'è un piano culturale sul quale dovremmo cominciare a riflettere: siamo sicuri di non avere nessuna possibilità di incidere? Siamo sicuri che non abbia senso ricercare contatti con ogni anima della società con la quale sia possibile collaborare affinché si possa "fare" cultura di segno inverso a quella individualistica ed orientata al profitto che sembra dominare ormai da troppo tempo?

E la politica? Davvero non possiamo lavorare di più per "orientare" quella politica che determina leggi e scelte sociali, in una direzione diversa dal mito del "profitto d'impresa come centro di gravità permanente"? Davvero non si possono ricercare momenti di confronto stabili che "abituino" la politica dialogare con chi rappresenta il lavoro?



E con le istituzioni? Con gli organismi di controllo? Non è necessario, anche verso questa area, sviluppare una serie di relazioni stabili che sostenga un controllo ed una vigilanza migliori verso le irregolarità e gli abusi che, troppospezzo, passano impuniti? E che, per questa sensazione di impunità, prima divengono malcostume dilagante e, con il lungo andare, divengono forza di legittimazione per la vanificazione dei limiti, secondo l'ormai consumata metafora dei lacci e laccioli da eliminare?

E poi vi è il piano più strutturalmente sindacale, quello della contrattazione, un piano di intervento che è certamente il primo.

Oggi, nel dibattito sul salario minimo, evidenziamo un problema che potrebbe riguardare la contrattazione. Diciamo cioè che occorre stare attenti a non mettere in pista una misura che possa essere "scelta" dall'imprenditore in alternativa alla contrattazione.

Ma la contrattazione è una creatura così debole?

Io ricordo un tempo in cui la contrattazione si sviluppava egregiamente pur in presenza di un forma di "salario minimo" che si chiamava "contingenza".

Certo la forma della contingenza era diversa dall'attuale concetto di salario minimo, era una voce economica destinata a compensare il crescere del costo della vita. Ma era comunque una forma di salario garantito ed indipendente dalla contrattazione categoriale o aziendale, che non venivano per niente messe in discussione e che, anzi, vivevano in quel periodo la loro stagione migliore.

Eppure oggi sembra che quel rischio possa affacciarsi.

Domandiamoci il perché.

Non sarà perché il nostro modello di contrattazione ha perso linfa vitale?

Quali sono state le ultime strategie di lungo respiro? Quelle che, per esempio puntavano alla riduzione dell'orario di lavoro consapevoli che la si sarebbe potuta conquistare, un pacchetto di permessi alla volta, anche in più rinnovi contrattuali consecutivi?

O quelle che puntavano ad aumentare progressivamente la partecipazione dei lavoratori nelle decisioni organizzative del processo produttivo?

E quelle riguardanti la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario?

E dove sono finite le assemblee che de-

scrivevano e discutevano le piattaforme contenenti tali strategie?

Abbiamo forse, troppo spesso, ridotto il rinnovo ad un debole aggiornamento dell'esistente. Aggiornamento che non sempre è riuscito benissimo.

Le controparti hanno invece avuto negli ultimi decenni un approccio più strategico del nostro ed ha portato loro dei risultati: hanno precarizzato e flessibilizzato il lavoro e ridotto le loro limitazioni contrattuali.

Dobbiamo allora ridefinire una strategia che non sia un semplice riaggiornamento dell'esistente. Perché questa logica è quella che ha fatto arretrare le condizioni generali.

Definire una strategia significa però anche aumentare la partecipazione al processo contrattuale. Da quanto tempo, per effetto di diverse motivazioni, non si discute più unitariamente (ma anche dentro ogni singola organizzazione) sulle piattaforme di rinnovo? E in quante trattative nazionali si mantiene ancora uno spazio di effettivo coinvolgimento delle delegazioni trattanti?

Certo, la partecipazione effettiva è un investimento oneroso, allunga i tempi, obbliga al confronto ma le scorciatoie non sempre portano a buoni risultati. E credo che invece sarebbe necessario riprendere le vecchie buone abitudini.

Solo se c'è effettiva partecipazione a tutti i livelli, dalla dirigenza centrale, passando per i gradi rappresentativi dei vari territori, per arrivare alle assemblee dei lavoratori, si può sperare di costruire strategie robuste sulle quali poter chiedere anche un investimento di impegno da parte dei lavoratori interessati.

Gli obiettivi calati dall'alto e definiti tra pochi addetti ai lavori, non sono più sufficienti e forse hanno contribuito ad indebolire quella partecipazione consapevole così necessaria quando si arriva al braccio di ferro con le controparti.

Quante sono le percentuali di partecipazione ai nostri scioperi degli ultimi decenni per i rinnovi dei Contratti nazionali?

Definire una strategia significa dare forma ad un progetto che stabilisca obiettivi e aree di intervento per raggiungerli.

Dobbiamo disegnare il rapporto di lavoro che consideriamo ottimale ed identificare i temi che lo qualificano.

E, su questi quadranti, aprire un vero dibattito che attraversi l'intera organizzazione dei lavoratori producendo ciò che un tempo chiamavamo con orgoglio "piattaforma

rivendicativa"

Una piattaforma che venga conosciuta e fatta propria da una maggioranza consapevole di possibili sostenitori.

Sappiamo che nei nostri settori, è presente una quantità prevalente di lavoratori di piccole aziende che non potranno mai sostenere attivamente una piattaforma sindacale.

Ma se la parte di lavoratori, che invece è in grado di partecipare attivamente ad un processo di contrattazione, smette di fare da traino per il settore, perdono tutti.

Ed è quello che, a mio parere, è avvenuto fino ad oggi.

Ci siamo illusi che definire regole per la contrattazione, l'avrebbe garantita.

Bene. Non è successo.

Visto che oggi temiamo che una misura come il salario minimo possa metterla in discussione.

Insisto.

Occorre definire una proiezione strategica che ponga obiettivi che possano essere abbracciati convintamente dalla nostra base rappresentata.

Quello del salario dovrebbe rappresentare una porta aperta.

C'era un tempo nel quale un sindacalista che ponesse troppo l'accento sul salario, veniva etichettato come "salarialista", quasi come se fosse un'offesa, come se il pensiero di quella persona fosse limitato al perimetro salariale e non riuscisse a comprendere l'importanza di tutti gli altri temi.

Oggi quel rischio non c'è più.

Ormai l'abbiamo letto tutti: un'analisi dei salari annuali medi tra il 1990 e il 2020, nei paesi Ue racconta che l'Italia è l'unico paese ad aver avuto una diminuzione del potere d'acquisto a fronte di crescita registrate in tutti gli altri paesi dell'unione (superiori al 30% in Francia e Germania, solo per fare due esempi).

La leva fiscale è certamente una strada da percorrere e la battaglia sul cuneo fiscale è ormai in carreggiata da un po', ma occorre domandarsi anche se non stiamo sotto-stimando le responsabilità delle imprese nel progressivo impoverimento del lavoro dipendente.

Davvero pensiamo che sia tutta colpa delle tasse? O anche, come i centri studi imprenditoriali da anni ormai proclamano insistentemente, degli oneri contributivi?

Non abbiamo forse assistito, in tutti questi anni, anche ad una sottrazione costante e progressiva, da parte delle imprese, di salario contrattato collettivamente, in favore dei profitti ed anche di gestioni retributive unilaterali?

Continuiamola pure, quindi, quella battaglia per un fisco più giusto che non pesi solo sulle spalle del lavoro dipendente, ma riflettiamo anche sul valore economico del lavoro a carico di chi, primariamente, beneficia delle prestazioni lavorative della nostra base di rappresentanza: le imprese. Mettiamo meglio il naso sui conti economici delle imprese e sulle loro concrete dinamiche retributive (per esempio esercitando i diritti della legge 125/91) e ci accorgeremo di quali squilibri salariali potremmo correggere con una azione salariale più mirata.

E sull'orario?

Le battaglie che dovremmo reimpostare su questo terreno sono almeno due:

una, quella storica, patrimonio del sindacato da sempre, che deve portare ad una riduzione dell'orario a parità di salario.

Non è solo un territorio storico del sindacato, è anche una misura ormai indispensabile per due obiettivi: la salvaguardia occupazionale e la difesa della salute.

In tempi di progressi tecnologici straordinari, la perdita dei posti di lavoro per effetto delle innovazioni alle strutture produttive o distributive, è un evento molto concreto, così come è molto concreto il maggior benessere e la migliore salute complessiva derivante dalla riduzione dell'impegno lavorativo.

Alcune imprese più visionarie hanno già intuito i migliori risultati di un lavoro prodotto da condizioni di maggior benessere ed hanno già unilateralmente ridotto ai loro collaboratori il tempo di lavoro richiesto. In molti paesi le esperienze di impegno lavorativo limitato a quattro giornate alla settimana si stanno moltiplicando.

Il sindacato italiano, dovrebbe concretizzare qualche proposta a tal riguardo.

La seconda battaglia, collegabile alla prima, è legata alla riconquista della certezza degli orari di lavoro.

Uso il termine di riconquista perché questa

battaglia, ha radici che affondano in tempi più recenti quando, qualche decennio fa, ha fatto il suo ingresso, nel nostro mondo del lavoro, quella flessibilità senza regole e senza limiti che, in un batter d'occhio si è impossessata dell'intero tempo di vita delle persone, assumendone il comando ed arrogandosi il diritto di poter decidere, di settimana in settimana, orari diversi e modulati funzionali ai diversi e modulati flussi delle attività aziendali. Per i dipendenti, è stata la fine delle certezze di tempi liberi dal lavoro e le possibilità di programmazione della propria vita extra aziendale sono andate in soffitta.

Oggi si rende necessario, in questa direzione, una battaglia chiara e capace di far rinascere una speranza ed una determinazione nelle persone che ormai vivono rassegnate un deperimento progressivo della propria vita sociale e familiare.

Anche questo è "umanizzare il lavoro" cioè ricondurre ad umanità quella parte di lavoro che oggi ha come unica bussola la logica del business.

Sergio Del Zotto



BUON LAVORO, BERGAMO!

Gli enti bilaterali del Terziario e del Turismo di Bergamo offrono diversi servizi alle imprese e ai dipendenti.

Contatta ora i nostri uffici per saperne di più su cosa possiamo fare per te!

I SERVIZI DEGLI ENTI BILATERALI DEL **TERZIARIO** E DEL **TURISMO**

- Formazione
- Riqualificazione professionale
- Incontro domanda e offerta di lavoro
- Sostegno al reddito
- Contributi per le aziende
- Dialogo tra le parti sociali



ENTE BILATERALE
Territoriale del Terziario di Bergamo

entebilcombg.it | info@entebilcombg.it | posta@pec.entebilcombg.it



ENTE BILATERALE
Turismo di Bergamo

entebilturbg.it | info@entebilturbg.it | posta@pec.entebilturbg.it

CONTATTI

 Via Borgo Palazzo, 137
Bergamo

 (+39) 035 4120140/116

 (+39) 035 4120110

Relazione Introduttiva del Segretario Generale

Umanizzare il Lavoro

Care delegate, cari delegati, cari ospiti

Benvenuti al nostro X congresso regionale!

Umanizzare il lavoro. E' questo il titolo che abbiamo dato al nostro Congresso. Ci è sembrato il titolo più appropriato per una stagione storica e sindacale in cui l'essere umano deve ritornare al centro della nostra attenzione e della nostra azione.

La pandemia con il suo distanziamento sociale, la guerra in Ucraina e le guerre nel mondo con il loro ingiusto tributo di vittime, la cultura individualistica che ha preso il sopravvento appoggiata da una certa politica, la filosofia della disintermediazione che avrebbe voluto relegare a fattore marginale il sindacato e i corpi intermedi, le fantasticazioni della democrazia diretta: tutto ciò impone un urgente e importante riconsiderazione dell'uomo come "essere vivente sociale" che esiste e può esistere in quanto si relaziona con altri esseri umani e privilegia una visione più aggregativa, dove si valorizza la collettività, il gruppo, la solidarietà.

Tutti i corpi sociali intermedi (associazioni sindacali, datoriali, partiti politici) si nutrono di questa condizione. Noi siamo "esseri sociali" ed è proprio questo, ci ricordano gli antropologi, cioè la possibilità di mettere in comune le esigenze, i bisogni, le esperienze e gli interessi che ha consentito di raccoglierci attorno a grandi ideali, ma anche vivere in comunità come i villaggi e poi i paesi, le città, le nazioni e le federazioni di nazioni e così via.

Se siamo tutti insieme riuniti in questa sala, se la UILTUCS celebra insieme alla UIL i suoi congressi, se questa possibilità è data anche ad altre associazioni sindacali, se esiste una legislazione di sostegno che favorisce l'attività sindacale, tutelata dalla nostra Costituzione, è perché crediamo che la possibilità di associarci possa portare dei vantaggi che come singoli difficilmente otterremmo. La relazione e lo scambio sociale, risultano fondamentali per la strutturazione di una realtà funzionale, dinamica e collaborativa, attenta al "come" e non solo al "perché" delle cose.

Anche questa relazione, materialmente estesa dal sottoscritto, è frutto del pensiero e delle persone con cui mi confronto quotidianamente, colleghi che hanno significato e significano molto per la mia vita e la vita della nostra organizzazione.

Il sindacato nasce per tutelare i diritti dei lavoratori che individualmente sarebbe impossibile ottenere. I contratti collettivi, la contrattazione integrativa, i servizi: tutto è impostato per favorire una vita dignitosa ai lavoratori e per la necessità di emanciparsi dai bisogni primari e di soddisfare quelli principali. Sembrerebbe pleonastico ribadirlo: se lo ricordiamo e lo affermiamo con forza è perché purtroppo anche verità lapalissiane vengono messe in discussione da teorie fantasiose. Ogni regola ha le sue eccezioni ma le eccezioni non possono essere la regola.

Cosa c'è di più umano del lavoro?

Umanizzare il lavoro. Vi possono essere diverse applicazioni di questo concetto in base al contesto di riferimento.

Umanizzare il lavoro vuol dire stabilire e attrezzare un rapporto equilibrato con la tecnica e la tecnologia. Le macchine sostituiranno l'essere umano nel lavoro? Che impatto avrà l'intelligenza artificiale? Intanto il rapporto con la tecnologia è una sfida che ci troveremo sempre più ad affrontare nei prossimi anni e con cui dovremo fare i conti. I nuovi lavori che avanzano sono intrisi di tecnologia: si pensi ai servizi di consegna a domicilio dei cibi e della spesa, ai lavoratori delle piattaforme digitali e a come stanno cambiando repentinamente le nostre abitudini di acquisto. Tutti noi abbiamo imparato ad avere domestichezza con la parola algoritmo che solo qualche anno fa aveva il sapore di qualcosa di esotico, relegato ad un futuro che sembrava molto lontano e che invece contraddistingue molte delle attività che svolgiamo: dalla spesa alla navigazione sui siti.

Umanizzare il lavoro vuol dire contribuire a stabilire il giusto rapporto tra tecnologia e lavoro per fare in modo che sia la prima al servizio del secondo e non viceversa. E dove questo non sia possibile è importante preparare i nostri lavoratori a porre rimedio agli effetti collaterali della tecnologia che incalza e invade sempre più il mondo del lavoro tradizionale: non si può fermare una valanga con le mani ma dobbiamo fare il possibile per attrezzare i nostri lavoratori con strumenti in grado di assecondare i cambiamenti, ad esempio attraverso la formazione.

Umanizzare il lavoro vuol dire porre al centro della nostra azione sindacale la tutela

della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per preservare l'integrità fisica e psichica delle persone che rappresentiamo. Questo tema ha significato e significa molto per la nostra organizzazione tant'è che abbiamo voluto adottare come immagine del nostro congresso quella di Luana, giovane lavoratrice apprendista che ha perso la vita travolta da un utilizzo disumano della tecnologia applicata alla produzione.

Umanizzare il lavoro significa non ridurre quest'ultimo semplicemente alla produzione di cose, beni e servizi, ma elevarlo a strumento che permette ad ogni essere umano di esprimere e accrescere la dignità della propria vita.

Troppo spesso infatti la salute viene subordinata al profitto. Sono tanti, troppi i mestieri che provano fisicamente e psicologicamente i nostri lavoratori: movimenti ripetitivi e carichi eccessivi di lavoro che impattano sulla salute delle persone e che si rivelano solo nel lungo periodo che producono danni non inferiori agli infortuni traumatici. Un lavoro più umano vuol dire anche lavoro scevro da violenze, non solo fisiche ma anche psicologiche che sono le più complicate da affrontare.

Umanizzare il lavoro significa far riacquistare centralità alla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Esiste uno squilibrio tra l'interesse delle aziende ad organizzare le proprie attività secondo logiche di profitto e la tutela di un lavoro dignitoso da svolgersi secondo una flessibilità positiva che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori di vivere una vita piena, sana ed equilibrata.

Poco impatto sulla vita delle persone che rappresentiamo sembra avere il principio della responsabilità sociale d'impresa, nata nel mondo della finanza come esigenza di avere un approccio etico all'impresa e alla ricerca del profitto; a noi non interessano pennellate di facciata o bollini blu senza reale significato per i lavoratori. Spesso abbiamo a che fare con società che si dichiarano etiche, che fanno certificare i bilanci, che adottano procedure iso sulla sostenibilità e responsabilità sociale che nel pratico, poi, trattano i lavoratori come pedine da usare a piacimento.

Il tempo di vita dei lavoratori troppo spesso è subordinato alle sole logiche aziendali, con orari di lavoro cambiati repentinamente e esposti con preavviso a volte di pochi

giorni, con il lavoro part time utilizzato come estremo elemento di flessibilità, con i permessi individuali vissuti come un orpello di cui sbarazzarsi attraverso programmazioni del tutto funzionali all'organizzazione del lavoro aziendale. La flessibilità utilizzata come arma di ricatto dove il part time è spesso involontario, il lavoro supplementare concesso solo se ci si adegua alle logiche aziendali, dove la maternità diventa un evento da ostacolare.

Tecnologia, salute e sicurezza, e conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro sono solo alcuni dei fattori di umanizzazione che il sindacato deve riscoprire, tutelare e perseguire.

Riprenderemo questi concetti durante lo sviluppo di questa relazione.

Noi, la UILTuCS Lombardia e il mondo

Il congresso è un momento fondamentale per un'organizzazione sindacale democratica come la nostra UILTuCS perchè è il luogo in cui ci si volta ad analizzare il passato effettuando analisi e valutazioni e si volge lo sguardo al futuro per individuare quali siano le linee guida, gli auspici e le strategie di lavoro che vogliamo impostare.

La nostra UILTuCS Lombardia è cresciuta e non è certamente un risultato scontato: cresciuta nel tesseramento, rafforzata nei valori, cresciuta nelle competenze e nei servizi sempre più importanti per i nostri iscritti.

Con la regionalizzazione, percorso intrapreso dalla nostra organizzazione sindacale nel 2018, possiamo dire aver raggiunto un buon livello di maturazione; sicuramente si può fare di più e meglio per progredire ulteriormente e ottenere risultati migliori. Regionalizzare per la UILTuCS non significa centralizzare. Siamo partiti dall'obiettivo di mettere nelle condizioni le nostre province e i nostri territori di aumentare la loro sfera di influenza, di ricevere e dare supporto per una crescita che non può che essere, anche in questo caso, frutto della collaborazione tra esperienze, ma anche di ricevere un orientamento e una impostazione. Regionalizzare non solo per razionalizzare ma, paradossalmente, per enfatizzare il ruolo di ogni singolo territorio.

Sono trascorsi 4 anni dal nostro ultimo appuntamento congressuale e sembra essere passata un'era. Questi ultimi due anni ci hanno fatto fare un balzo quantico e ci hanno aperto scenari straordinari nel senso più letterale del termine.

La nostra economia, il nostro modo di vivere e di considerare i rapporti sociali, l'utilizzo

delle tecnologie, le nostre abitudini di vita sono state fortemente condizionate dalla diffusione di un Virus che ha mischiato tutte le carte, anche se non siamo stati colpiti tutti allo stesso modo. La parte di popolazione più povera ha subito maggiormente gli effetti della pandemia. Tutto questo, non fa altro che amplificare le vulnerabilità e le disuguaglianze nella nostra società.

Basta pensare che una famiglia numerosa stipata in un monolocale o poco più non ha vissuto il lock down nello stesso modo di una famiglia agiata residente in un ampio appartamento. Chi ha avuto la possibilità di lavorare da casa non ha dovuto subire gli stessi rischi di chi era tenuto a lavorare tutti i giorni a contatto con il virus o, peggio, a non lavorare.

Se allarghiamo la nostra visuale, essere nati nel mondo occidentale ci ha dato qualche opportunità in più che non ha avuto chi è nato in Africa o in paesi a basso sviluppo economico. Mentre da noi imperversava il dibattito tra favorevoli e contrari al vaccino, altri paesi meno sviluppati hanno sofferto e soffrono di non poter avere copertura vaccinale, ancora scarsa ed insufficiente. Sarebbe limitante e riduttivo trattare a brevi linee il tema della povertà, che con la crisi economica, la pandemia e da ultimo la guerra in Europa sta aumentando in modo preoccupante, e quindi mi limito qui solo ad accennarlo.

Questo tema ci tocca da vicino perchè nei settori che la nostra organizzazione segue ci sono molti "lavori a basso reddito": lavoratori part time nel settore della ristorazione, degli alberghi ma anche delle pulizie che durante la pandemia si sono fermati ed hanno ridotto ulteriormente le loro retribuzioni perchè percettori di ammortizzatori sociali.

La pandemia ha pesantemente inciso sul contesto politico economico: come posizionata su una gigantesca molla, la nostra economia è prima sprofondata pesantemente e poi, a metà dello scorso anno, è rimbalzata portando i valori del nostro pil al + 6,6% nel 2021. Nel momento in cui stiamo scrivendo questa relazione, il Pil ha fermato la sua corsa al 2,4%: certo, il dato è positivo rispetto alla crescita "0" degli anni scorsi ma indubbiamente meno di quello che ci si aspettava.

E' abbastanza normale registrare un aumento dell'inflazione in presenza di un rimbalzo dell'economia e della conseguente crescita della domanda delle materie prime. Quello che non è normale è la crescita del tasso di inflazione in concomitanza con il rallentamento della crescita economica.

E' come se noi lavorassimo di più e meglio ma il nostro stipendio per ragioni diverse non crescesse ma addirittura diminuisse per l'aumento del costo della vita, dei prodotti e dei servizi che acquistiamo: complessivamente siamo più poveri!

Gli economisti hanno coniato un termine per descrivere questo scenario pericoloso: stagflazione; cioè il combinato disposto della stagnazione dell'economia che non cresce e inflazione che aumenta.

A tutto questo ha contribuito certamente il conflitto Russo/Ucraino di cui si potrebbe relazionare per diverse pagine ma che mi limiterò solo a citare che ha frenato le aspettative, i consumi e la crescita dei paesi collegati. L'aumento del costo delle materie prime ha di fatto suggellato questa situazione di pericolosa condizione economica e di conseguente perdita di reddito delle persone che rappresentiamo. A tal proposito teniamo a precisare che il conflitto scoppiato tra la Russia di Putin e l'Ucraina ha un aggressore e un aggredito: non possiamo rimanere equidistanti limitandoci semplicemente ad affermare il concetto, sempre fondamentale, che il nostro paese ripudia la guerra.

Il mercato del lavoro

Lo scorso congresso avevamo analizzato la allora recente introduzione del Jobs Act e già i primi effetti si erano visti: la decantata possibilità di aumentare i contratti a tempo indeterminato (il sito del governo recitava "... omissis Il contratto a tempo indeterminato diventa finalmente la forma di assunzione privilegiata) si è trasformato viceversa proprio in un aumento dei contratti a termine.

Oggi che un po' di acqua sotto i ponti è passata e che la pandemia è intervenuta a rimischiare le carte, possiamo affermare che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato necessita di essere rafforzato, anche se non ci sentiamo di sposare tesi estremiste di abolizione dei contratti a tempo determinato, i quali possono esistere in contesti controllati e con motivazioni e causali specifiche.

Da questo punto di vista interessante è la riforma del lavoro varata in Spagna, che scoraggia i contratti a tempo determinato rendendoli decisamente più costosi, soprattutto quelli di breve durata, e autorizza i contratti a termine solo per sostituzione, picchi di produzione e stagionalità. I primi risultati si vedono perché le assunzioni a tempo indeterminato sono triplicate rispetto al 2021. Solo una fiammata? vedremo.

Il nostro Ministro del Lavoro Andrea Orlando si è reso disponibile ad affrontare il tema,

anche se la maggioranza di governo non ha pareri omogenei in merito ma ha subito rilanciato la sfida alle organizzazioni sindacali: "ma voi siete tutti d'accordo all'introduzione di questa riforma?" A nostro parere il contratto a tempo determinato è attualmente abusato anche quando le figure professionali ricercate sono quasi introvabili: un esempio eclatante e non isolato è quello relativo alla difficoltà di incontro domanda/offerta di lavoro nel settore turismo: non si trovano camerieri, chef e cuochi anche al di fuori della stagionalità ma si propongono loro dei contratti precari. Come è possibile in questo modo attrarre personale qualificato?

Affrontando il tema del mercato del lavoro, un'analisi particolare va fatta sui contratti part time, spesso involontari, nei nostri settori. Troppo facile per le aziende, ormai, assumere lavoratori part time ai quali offrire un rapporto di lavoro a fisarmonica, con orari variabili. Altrettanto spesso ci troviamo di fronte alla richiesta di stravolgere la collocazione dell'orario di lavoro o le griglie degli orari di lavoro (anche queste introdotte dal jobs act) ad uso e consumo della flessibilità a vantaggio delle aziende. La muta disperazione e l'accettazione passiva di qualsiasi condizione lavorativa rende le persone i candidati ideali per le aziende. Ed in questo modo si costruisce un esercito di lavoratori molto spesso sfruttati e malpagati, vulnerabili alla violazione dei loro diritti. Per queste ragioni oggi più che mai dobbiamo essere un punto di riferimento per tutti i lavoratori, intervenendo con decisione contro queste politiche di mero sfruttamento.

Il sindacato deve quindi porre attenzione a queste situazioni ed intervenire, anche con iniziative vertenziali per ripristinare il corretto utilizzo di questo tipo di rapporto di lavoro, ideato e voluto dalla negoziazione collettiva e, nella fattispecie, nel contratto del commercio prima ancora che la legge lo introducesse come tipologia di contratto di lavoro.

Un'analisi va dedicata anche al contratto di apprendistato che coinvolge centinaia di giovani e che spesso viene usato e abusato dalle aziende insieme agli stage. Sono pochi i lavori che prevedono un apprendistato di "mestiere". È davvero necessario avere un contratto di 3 anni per formare un addetto alle vendite? E perchè mai le aziende debbono avere per tutto questo tempo un doppio vantaggio di una retribuzione ridotta e uno sgravio contributivo? Vale la pena rivedere i profili professionali a cui attribuire la qualifica di apprendista o riconsiderare la durata di alcuni contratti collegati alle qualifiche meno professionalizzanti. Più soldi

alle lavoratrici e ai lavoratori!

In questa breve analisi non possiamo non citare il fenomeno del cosiddetto mismatch tra domanda e offerta di lavoro, cioè degli imprenditori che non trovano lavoratori qualificati. Il professor Pietro Ichino nel libro "L'intelligenza del lavoro", pubblicato nel 2020, addirittura è arrivato a teorizzare la possibilità che sia il lavoratore a scegliere l'imprenditore: purtroppo la realtà dei fatti che abbiamo sotto gli occhi è che sono pochi i lavoratori che possono scegliere il proprio datore di lavoro, anche se è indubbio che in questa fase storica, forse anche a seguito del rimbalzo dell'economia, esiste un fenomeno frizionale per cui si fatica a trovare alcune professionalità. Per restare in un ambito a noi conosciuto, quello del turismo, come ricordato prima, i quotidiani ci informano periodicamente di come sia difficile trovare camerieri, cuochi e personale stagionale. Sempre in un ambito a noi familiare vorrei citare la difficoltà a reperire personale infermieristico nelle case di cura e di riposo e nelle strutture socio assistenziali in genere, ricerca quasi impossibile nelle province come quella di Sondrio che soffrono la concorrenza di altri paesi come la Svizzera, che pagano decisamente di più queste professionalità. Sempre in ambito medico si fatica a trovare farmacisti: insomma siamo in un momento storico dove effettivamente si potrebbe approfittare della situazione per rilanciare la necessità di retribuire adeguatamente il lavoro. In questo momento dove la domanda di lavoro è molto alta, sembra anacronistico rispondere con offerte di lavoro precarie e instabili: come si può pensare di attrarre giovani interessati a professionalità turistiche, dove i sacrifici in termini di conciliazione tempi di vita e di lavoro sono già molto alti, se si offrono loro stage, contratti a termine, in somministrazione o lavori a chiamata? O se non viene adeguatamente retribuito il tempo di lavoro in termini di lavoro supplementare e straordinario?

Colpa dei sussidi e del reddito di cittadinanza? Certamente lo strumento del reddito di cittadinanza può in alcuni casi essere una concausa ma più spesso contribuisce a indicare una soglia economica sotto la quale economicamente non si dovrebbe andare. Altrettanto importanti sono le cosiddette politiche attive del lavoro che dovrebbero però funzionare meglio sia per quanto concerne l'aiuto all'orientamento e alla ricerca di una nuova occupazione che alla necessità di ingaggiare i disoccupati in percorsi di ricerca del lavoro e di riqualificazione lavorativa. Perché, per esempio,

i disoccupati faticano a partecipare alle politiche attive per il lavoro? per un offerta di servizi scarsa o di dubbia qualità o per pratiche opportunistiche dei sussidiati? partendo da queste domande il Pnrr, piano nazionale di ripresa e resilienza potrà e dovrà essere utile a realizzare una riforma delle politiche attive efficace che incentivi la ricerca occupazionale e non viceversa come purtroppo capita.

Per quanto concerne invece i contratti di lavoro individuali forse è necessario invertire la tendenza storica a diversificare le tipologie contrattuali e tornare ad avere sistemi di assunzione più semplici e lineari. Il lavoro va retribuito, i nostri giovani vanno incentivati con rapporti di lavoro stabili. Qualcuno in passato ha sostenuto che bisognerebbe invertire le modalità di retribuzione offrendo un sistema di anzianità al contrario: pagare di più i giovani all'inizio della loro carriera, quando necessitano di maggior retribuzione per impostare la loro vita, e meno con l'avvicinarsi della quiescenza. A noi basterebbe che i giovani lavoratori venissero pagati il giusto e usufruissero delle stesse condizioni contrattuali dei lavoratori con maggiore anzianità.

Contrattazione collettiva e salario

L'Italia è l'unico paese europeo, in cui a partire dal 1990, lo stipendio medio dei lavoratori è diminuito. Il salario medio è infatti calato del 2,9% negli ultimi 30 anni, tendenza di gran lunga differente rispetto agli altri stati europei, dove lo stipendio è aumentato. Ad esempio, in Germania, nello stesso periodo, il salario medio è incrementato del 33,7% e in Francia del 31,1%.

L'indagine Openpolis su dati Ocse è impietosa e come una doccia fredda ci ricorda che il tema salariale nel nostro paese è una emergenza.

In questi mesi siamo alle prese con i rinnovi dei nostri contratti collettivi, quelli che sono in scadenza e vanno rinegoziati e quelli che, ormai scaduti da anni, è il caso che trovino soluzione.

Il ritardo nei rinnovi dei contratti procura di per sé un danno ai lavoratori che perdono, di conseguenza, potere d'acquisto. I dati Cnel ci ricordano che a febbraio di quest'anno il 62% dei contratti collettivi era scaduto e che sono coinvolti in questa vicenda 7.732.312 lavoratori.

Piove sul bagnato poi quando le retribuzioni sono di per sé già basse, come nel contratto della vigilanza. Perciò crediamo sia importante che questa vicenda negoziale trovi la sua sintesi anche con l'intervento

del Governo se necessario: in questo caso si può, a ragione, sostenere che il salario di questi lavoratori sia al di sotto di quello che la nostra Costituzione indica all'art. 36 quando ricorda che "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Ci vorrebbe, allora, un meccanismo di garanzia che possa preservare il potere di acquisto delle retribuzioni di questi lavoratori.

Un tema tornato alla ribalta è quello del salario minimo. Un argomento complesso, che nel dibattito politico spesso si risolve in una presa di posizione pro o contro ma che, come spesso capita, avrebbe bisogno di maggior approfondimento e valutazione delle ricadute.

Noi non siamo, infatti, per principio contrari ad una forma di salario minimo ma dobbiamo ribadire che questo meccanismo può e deve passare attraverso la contrattazione collettiva studiando, semmai, dei meccanismi di garanzia quando, come nel settore della vigilanza, passano troppi anni senza che ci sia il rinnovo del contratto collettivo.

I contratti collettivi regolano non solo l'aspetto salariale ma anche quello normativo. Applicare il contratto collettivo di riferimento vuol dire mutuarne anche gli istituti contrattuali (trattamento delle ferie, dei permessi, della malattia etc.): si parla in questo caso di TEC, cioè di trattamento economico complessivo.

E' opportuno, nei prossimi rinnovi contrattuali, disinnescare il cocktail micidiale del ritardo nella stipula dei contratti e dell'inflazione. Quest'ultimo fenomeno, quasi dimenticato negli ultimi anni, è tornato tristemente attuale nel nostro paese anche a causa della guerra: infatti, l'aumento dell'inflazione è diventato da fenomeno frizionale a fenomeno quasi strutturale dovuto allo slancio di produzione dopo le forzate chiusure e rallentamenti del periodo covid e all'aumento del costo delle materie prime per la loro repentina domanda, oltre che a causa della difficoltà di circolazione delle merci in conseguenza del conflitto bellico. Anzi alcuni osservatori riscontrano, come ricordavamo prima, già i segni della stagflazione, un aumento dell'inflazione unita ad una frenata dell'economia.

Noi crediamo che anche attraverso una politica dei redditi che faccia arrivare più soldi in tasca ai lavoratori e incentivando responsabilmente e appropriatamente il consumo e la produzione si possa rimettere in moto l'economia.

I contratti collettivi devono quindi puntare a adeguati rinnovi economici, anche utilizzando la leva del welfare aziendale, ed è indubbio che serva un'azione congiunta di privato e pubblico: che senso ha scaricare solo sulle risorse pubbliche la responsabilità di intervenire sul tema dei salari?

Aggiungiamo che forse è arrivato il momento che la politica consideri l'opportunità di introdurre una legislazione di sostegno che consenta alle parti sociali e alla contrattazione di tornare ad essere momento di regolamentazione e termometro di queste e altre vicende che riguardano la vita dei lavoratori.

Anche il Governo può e deve fare la sua parte e noi troviamo appropriata, quindi, la proposta del Ministro Orlando di consegnare incentivi alle imprese solo se aumentano il salario dei propri lavoratori: Caro Bonomi, a noi la proposta del Ministro Orlando convince!

Insomma un'azione congiunta che porti a casa il risultato e non posizionamenti ideologici che si limitano ad una strenua difesa di parte.

Abbiamo poi l'annoso tema dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali extraconfederali e di comodo, fenomeno che aumenta nel tempo anziché diminuire: nel ribadire che urge una legislazione che intervenga sul tema, chiediamoci se non è il caso di guardare in casa nostra e verificare se anche qualche contratto sottoscritto dalle nostre organizzazioni non possa essere considerato svantaggioso per i lavoratori, come qualche sentenza di tribunale ci ha già ricordato relativamente al contratto dei Servizi Fiduciari. E' poi necessario avere più contratti collettivi che intervengono nello stesso settore merceologico? si pensi al settore socio assistenziale; o, viceversa, un contratto collettivo come quello del multiservizi che può essere applicato, come il prezzemolo, indipendentemente dal settore merceologico di appartenenza e sempre a scapito di condizioni normative e professionalità? Esiste quindi un tema primario di rappresentatività delle associazioni sindacali e datoriali che sottoscrivono i CCNL ma anche quello dell'appropriatezza dei contratti sottoscritti dalle associazioni sindacali confederali.

Non c'è dubbio che è importante, per la nostra organizzazione, perseguire politiche di sviluppo del proselitismo nell'ottica di rafforzare la nostra rappresentanza e rappresentatività attraverso una importante campagna di rinnovo delle rappresentanze sindacali, ma nell'attesa che si perfezioni il

meccanismo di rilevazione delle iscrizioni bisognerebbe porre limiti alla rilevanza di accordi sottoscritti da organizzazioni sindacali poco rappresentative dando questa possibilità, per esempio, solo a quelle organizzazioni che hanno una composizione confederale sviluppata sul territorio nazionale con proprie strutture di categoria: quantomeno si eviterebbe la sottoscrizione di accordi da parte di organizzazioni sindacali e datoriali improvvisate.

Sul fronte salariale non dobbiamo dimenticare il ruolo importante del welfare che deve essere oggetto di contrattazione non sostitutivo e tutt'al più complementare degli aumenti economici sia a livello nazionale che a livello territoriale e/o locale. Già alcuni rinnovi contrattuali (si veda per tutti il CCNL dei metalmeccanici) hanno introdotto questo meccanismo come elemento complementare agli aumenti salariali e sempre più, anche a livello locale e aziendale il tema del welfare diventa oggetto di negoziazione: da ultimo si veda il rinnovo del Contratto integrativo regionale Uneba che a febbraio 2022 ha introdotto, tra gli elementi del rinnovo, anche un elemento economico di garanzia da erogarsi con il meccanismo del welfare aziendale.

Contrattazione collettiva e organizzazione del lavoro

Già in premessa abbiamo ricordato quanto sia importante porre la giusta attenzione anche alla qualità di vita delle persone che rappresentiamo. Ciò significa occuparsi non solo degli aspetti economici ma anche degli aspetti organizzativi del lavoro. Trovare un equilibrio tra la vita privata e lavorativa deve essere un priorità.

Contrattare il lavoro vuol dire negoziare anche l'organizzazione del lavoro. Questo aspetto va tenuto sempre presente perché altrimenti si perde il senso di prospettiva. A che vale negoziare qualche euro in più se poi si vive male il posto di lavoro? Per le figure professionali di un certo rilievo le aziende si contendono i lavoratori a suon di benefit, mentre per le figure intermedie e basse, generalmente, l'importante è trarre il massimo del profitto con il minimo della spesa. I lavoratori non ci stanno e iniziano a capire quanto sia importante avere un tempo di lavoro di qualità. La pandemia, tra i tanti effetti, ci ha portato anche il fenomeno della cosiddetta "great resignation", diventata un fenomeno rilevante negli Stati Uniti ma con emulazioni anche nel nostro paese, ovvero delle dimissioni dai propri posti di lavoro; è ancora presto per poter dare riscontri definitivi e probabilmente, come spesso

capita, non c'è soltanto una spiegazione al fenomeno ma, per esempio, nei rapporti impiegatizi molte persone, dopo provato lo smart working e ridato priorità alle cose importanti della vita, hanno deciso di interrompere rapporti di lavoro dove non ritenevano di aver trovato un giusto equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro; Anche i lavoratori dei settori che rappresentiamo chiedono più rispetto e attenzione alla propria sfera di vita personale. Ne approfitto per citare un fenomeno che dal mio personale osservatorio è decisamente preoccupante. Sono tantissime le lavoratrici madri che decidono di rassegnare le dimissioni entro l'anno di età del bambino perchè non trovano le giuste risposte organizzative nelle aziende presso le quali sono occupate: part time post maternità negati, condizionamenti nella fruizione dei congedi parentali, nastri orari di 10/12 ore incompatibili con il ruolo di accudimento. Di fronte a questo scenario spesso le mamme scelgono le dimissioni. Noi dobbiamo contrastare queste pratiche sia con interventi sindacali e legali ma anche migliorando la contrattazione: per esempio, nei contratti del terziario, rendendo più fruibile il part time post maternità, adeguando nei contratti il periodo per la richiesta del congedo parentale giornaliero alla normativa che prevede un preavviso più basso ma anche adeguando gli esoneri al lavoro domenicale alle lavoratrici madri che hanno questa prestazione nel contratto individuale.

Esisterà certamente un mercato del lavoro che consente ad alcuni di poter scegliere il proprio datore di lavoro, ma esistono anche tanti lavoratori che non hanno molta possibilità di scelta tranne quella di dimettersi per interrompere un lavoro di fatto insopportabile.

Questo fenomeno, anche se è troppo presto per avere una registrazione precisa, si sta verificando anche nelle aziende del terziario "meno" avanzato, nel turismo e nel terzo settore: sono molti i lavoratori che scelgono di interrompere il rapporto di lavoro.

Sapere quale sarà l'orario di lavoro con preavviso di pochi giorni, lavorare 8 ore al giorno, festivi e domeniche inclusi, ma stando in ballo 10 o 12 ore al giorno come capita ai dipendenti di alcuni negozi della GDO, oppure dover programmare i permessi individuali come fossero ferie e poi subire il paradosso di non poter chiedere permessi se non strettamente giustificati nel lungo periodo diventa sfiancante e insopportabile.

Va bene la flessibilità, non siamo contrari per principio, ma deve essere negoziata e si deve puntare alla "buona flessibilità".

Crediamo, pertanto, che vadano rigettate le richieste di aumentare indiscriminatamente le flessibilità e che occorra puntare a quelle condizioni che ci consentano di migliorare il tempo di lavoro per le persone che rappresentiamo: ridare dignità al tempo di lavoro è un compito prevalentemente della contrattazione di secondo livello, sia territoriale che aziendale. A tal proposito è utile ricordare che il sistema negoziale deve muoversi in modo sinergico; se ci sono spazi di negoziazione territoriale di grandi aziende presenti a livello nazionale, sarebbe utile dare una spinta dal territorio, soprattutto quando si tratta della nostra regione, la Lombardia, che vede una grande concentrazione di filiali e sedi locali di aziende, della GDO ma non solo. In questa direzione va il contratto integrativo di Carrefour sottoscritto a Milano nel dicembre 2020, che potrebbe ben essere seguito anche da altri grandi aziende del settore, come ad esempio Esselunga.

Il nostro non è un sindacato votato ad un approccio ideologico: sappiamo dialogare e valutare caso per caso le situazioni e le difficoltà del lavoro; dobbiamo quindi essere pronti a confrontarci ma anche a confliggere quando serve. Il diritto di informazione che ci siamo conquistati nei contratti va assolutamente esercitato e coltivato nelle trattative con le aziende: i diritti che non si esercitano e non si praticano semplicemente si perdono. Spesso infatti siamo concentrati su rivendicazioni, richieste a volte difficili da raggiungere, mentre non ci curiamo abbastanza dei diritti che ci siamo conquistati e che dobbiamo esercitare per poterli tutt'al più rafforzare. In alcuni casi abbiamo dovuto far ricorso alla magistratura proprio per esercitare il diritto di informazione sancito e riconosciuto nei contratti collettivi.

Affrontando il tema degli orari di lavoro non si può trascurare il tema delle domeniche e del lavoro festivo nella grande distribuzione.

La nostra organizzazione continua a sostenere che le aperture 365 giorni all'anno non sono utili al fatturato delle aziende, tantomeno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone. Il profitto marginale delle aperture festive, per esempio, non crediamo sia rilevante: i consumi vengono semplicemente spalmati e non aumentati dalla possibilità di fare la spesa tutti i giorni dell'anno. Il periodo pandemico ci ha spinti, per senso di responsabilità, a sospendere le iniziative di protesta per la necessità di assicurare un servizio fondamentale ai cittadini limitati negli spostamenti: è importante però che le organizzazioni sindacali tornino a presidiare questo terreno perchè riporta dignità ai giorni festivi come momento di

conciliazione dei tempi di vita dei lavoratori con le rispettive famiglie. Il principio va stabilito anche vertenzialmente, se serve, come abbiamo iniziato a fare negli ultimi anni, anche se i tribunali si spendono con sentenze a volte tra loro contraddittorie. Va quantomeno stabilito il principio che il datore di lavoro non può liberamente disporre delle festività e che anche aver sottoscritte causali di impegno al lavoro festivo non vuol dire che il lavoratore si impegna vita natural durante a prestare la propria attività in questi giorni.

Previdenza complementare

Cosa stiamo facendo come organizzazioni sindacali per la diffusione della previdenza complementare? Questo è uno dei grandi temi sui quali è importante porre la massima attenzione perchè purtroppo la sensibilità soprattutto dei giovanissimi sull'argomento è ancora molto bassa. Il metodo contributivo che sta diventando sempre più prevalente rispetto al metodo retributivo impone necessariamente una attenzione al periodo della quiescenza e, a maggior ragione, il problema delle basse retribuzioni indubbiamente si ripercuote sulla futura pensione dei lavoratori dipendenti.

Bisogna insistere perchè si intervenga con urgenza in quei settori che non si sono dotati di una previdenza complementare negoziale, come purtroppo il settore socioassistenziale rappresentato anche dal contratto Uneba: anche se nell'ultima tornata contrattuale non si è riusciti a trovare sintesi sul contributo datoriale da versare al fondo, nulla impedirebbe di negoziare la possibilità che i lavoratori nel frattempo si possano iscrivere al fondo Fon.te, fondo che comunque pare essere di riferimento del settore; servirebbe un accordo in tal senso.

Il tema dell'adesione ai fondi è così delicato ed importante che già in passato ci siamo spinti a valutare la possibilità di rendere obbligatoria e non facoltativa l'iscrizione. Peraltro siamo convinti che si possa sostenere che i cosiddetti "silenti", cioè i lavoratori che non hanno espresso alcuna volontà in merito alla destinazione e il cui TFR viene versato ai fondi di previdenza complementare trascorsi 6 mesi dall'assunzione, abbiano diritto al versamento da parte del datore di lavoro della quota di pertinenza di quest'ultimo.

Spesso parliamo e argomentiamo della necessità di utilizzare il welfare aziendale ma dimentichiamo che le somme destinate alla previdenza complementare beneficiano di per sé di un trattamento fiscale di favore, essendo di base deducibili fino alla somma di € 5.164,67: nelle negoziazioni territoriali

e/o aziendali, quindi, vale la pena dedicare attenzione a questo aspetto e farlo diventare un punto centrale delle rivendicazioni contrattuali.

Il sindacato e i giovani

La morte della giovanissima Luana d'Orazio che abbiamo inserito nella locandina del nostro congresso a cui la nostra organizzazione ha dedicato un murales nella nostra sede di via Melchiorre Gioia insieme a quello di Willy Monteiro Duarte, giovanissima vittima di violenza da bullismo ma anch'esso dedito al lavoro, ha rimesso al centro un tema delicato che ci ha fatto tornare drammaticamente con i piedi per terra rispetto al rapporto tra giovani e lavoro.

Luana ha perso la vita a 22 anni per la rimozione di un dispositivo di sicurezza sul macchinario che stava utilizzando, un orditoio, un rullo per comporre tessuti.

Bene ha fatto la nostra organizzazione confederale ad organizzare, con CGIL e CISL un evento il 29 aprile al teatro Strehler da dedicare ai giovani sul tema salute e sicurezza dove sono state portate testimonianze relative a storie vissute dai diretti interessati sugli infortuni.

Come appassionare quindi i nostri giovanissimi lavoratori alle tematiche sindacali e del mondo del lavoro? Come favorire anche al nostro interno il dovuto e necessario ricambio generazionale? È indubbio che anche questo è un tema importante e basta dare uno sguardo a questa platea per capire quanto sia attuale.

E' necessario imparare a conoscere il potenziale innovativo insito nelle nuove generazioni. I giovani non sono solo persone che vanno istruite e introdotte al mondo del lavoro e a quello sindacale ma anche portatrici di nuove competenze. Bisogna quindi porsi anche in ascolto per favorire lo scambio reciproco di conoscenze e culture perchè sicuramente abbiamo da imparare gli uni dagli altri.

Sono quindi due i punti strategici da prendere in considerazione nell'approccio alle nuove generazioni. L'ascolto e la comunicazione. L'ascolto perchè i giovanissimi sono portatori di istanze e di interessi lavorativi spesso difficili da comprendere con le nostre usuali chiavi di lettura e la comunicazione perchè abbiamo la necessità di arrivare alle persone portando temi di interesse.

Quando si è giovanissimi si è focalizzati più nel presente che nel futuro e questo non è sempre un aspetto positivo. Si pensi al tema della previdenza complementare che

sarebbe da rilanciare per tutti ma soprattutto per chi è entrato o entrerà a breve nel mercato del lavoro; al diverso modo di percepire la precarietà, quasi come una condizione naturale, salvo poi scontrarsi con la dura realtà dell'apertura di un mutuo, della prospettiva di metter su famiglia; e ancora al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro percepito magari in modo non appropriato salvo poi gli effetti che si possono riverberare nel lungo periodo o peggio trasformare in infortuni mortali.

Soprattutto per i giovanissimi, ma non solo, esiste poi un tema più generale di educazione economico-finanziaria di base che aiuterebbe a fare scelte più consapevoli. Come e quando investire sulla pensione integrativa? quale paniere di strumenti finanziari scegliere? quali impegni presuppone l'acquisto di un mutuo? Affittare o comprare casa? Ancora una volta la formazione può e potrebbe essere uno strumento per prendere contatto con l'alfabetizzazione finanziaria: la nostra organizzazione ha già organizzato corsi di questa natura per i nostri iscritti ma è importante rafforzare queste competenze di base che se non possedute possono portare a scelte inappropriate e/o avventate come gli interventi sullo sdebitamento ci hanno mostrato.

Salute e sicurezza, organismi paritetici

In premessa a questo paragrafo ci piace ricordare la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità che definisce la salute e la sicurezza come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non limitato alla mera assenza di malattia o infermità".

Questo concetto sembra stridere con i dati relativi agli infortuni e alle morti sui luoghi di lavoro che un paese cosiddetto "civile" non può permettersi.

Sembra peraltro una dannazione: invociamo controlli e interventi su questa materia ma il tema delle morti sui luoghi di lavoro non cessa di crescere.

Abbiamo la legislazione più avanzata in Europa, assistita da sanzioni pecuniarie e penali anche importanti eppure non riusciamo a trovare una soluzione a questo annoso problema.

Le chiamano morti bianche quasi ad indicare fatalità ed innocenza quando spesso, dietro questi accadimenti, esiste cinico calcolo economico e semplificazioni eccessive nelle attività produttive.

Nel 2021 sono stati 1221 gli incidenti mortali sui luoghi di lavoro (dati Inail) ma

sono tantissimi gli infortuni che capitano quotidianamente e di cui le cronache non si occupano.

Esistono poi le malattie professionali che sono un fenomeno subdolo perchè non si verificano in modo traumatico ma accumulano disagio e malessere a piccole dosi, come la goccia che scava la pietra.

Anche i nostri settori sono funestati da problemi di salute che si verificano solo a distanza di tempo.

Importante e significativa fu la nostra indagine sui disturbi muscolo-scheletrici nella grande distribuzione che fece emergere come molti lavoratori, soprattutto quelli che si erano esposti per molto tempo a mansioni ripetitive, soffrissero di disturbi a volte cronici. Siamo convinti che parimenti, una indagine commissionata unitariamente alla Clinica del Lavoro di Milano che abbiamo dovuto sospendere negli alberghi per effetto del covid, avrebbe rilevato lo stesso livello di problematiche nel settore alberghiero, soprattutto nel comparto del rifacimento delle camere dove un lavoro di per sé faticoso unito ad una pratica spinta delle terziarizzazioni porta le lavoratrici del settore ad esporsi in modo rilevante. Chiediamo con forza ai colleghi di Filcams e Fisascat di riprendere quel percorso.

Non possiamo limitarci ad invocare controlli e interventi ma anche in questo caso il sindacato può e deve fare di più per favorire la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Gli RLS, per esempio, sono ancora pochi: dovremmo porci l'obiettivo di far eleggere o designare un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ogni azienda dove è presente un RSU/RSA.

Dovremmo dare più ruolo e far assumere più competenze a questi lavoratori che spesso, dopo il corso obbligatorio di 32 ore, non sono seguiti come si dovrebbe.

Dovremmo valorizzare le riunioni periodiche, momento in cui i nostri rappresentanti possono dare un impulso alla valutazione dei rischi aziendale; dovrebbero essere incentivati gli incontri tra gli RLS e le ATS; servirebbero più momenti di approfondimento per quelle valutazioni dei rischi le cui analisi sono eccessivamente discrezionali come sullo stress lavoro correlato. Insomma dirci o raccontare che sulla sicurezza non si fa mai abbastanza serve ma dobbiamo anche sempre pensare a quale può essere il nostro ruolo e come il sindacato può contribuire per rendere i nostri posti di lavoro più sicuri.

Ma occuparsi di salute e sicurezza consente di agire il ruolo dell'organizzazione sinda-

cale in modo più completo perché significa poter discutere di organizzazione del lavoro (per esempio trattando la materia dello stress lavoro correlato) o entrare nel merito del confronto negli appalti considerandoli finanche nulli in caso di mancata applicazione del duvri.

È ancora poco usato e sottovalutato e sottoutilizzato anche il ruolo degli Organismi Paritetici Provinciali che sono stati costituiti ma difficilmente esercitano il ruolo di indirizzo previsto dalla normativa: insieme alle nostre controparti dovremmo valorizzare meglio e di più questa naturale occasione di confronto e di lavoro sulla materia della sicurezza con la consapevolezza che attraverso questi organismi e gli RLST, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, potremmo contribuire ad aumentare la cultura della salute e sicurezza tra le piccole imprese: spesso ci lodiamo per le cose positive che facciamo ma in questo campo dobbiamo ammettere che esistono comparti che fanno meglio di noi, per esempio l'artigianato.

infine una nota va dedicata al tema delle violenze sui luoghi di lavoro. La legge 4/2021 ha recepito la convenzione OIL 190 del 2019 che impegna i paesi membri ad adottare provvedimenti legislativi in materia di violenze e molestie sui luoghi di lavoro. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una normativa dalle potenzialità importanti perché affronta il tema delle violenze a 360 gradi considerando tali non solo le vessazioni di colleghi o superiori (anche, a volte, Mobbing) ma tutte le violenze che possono occorrere sul luogo di lavoro. I settori rappresentati dalla nostra categoria sono particolarmente esposti a queste situazioni: si pensi a tutti i rischi violenza a cui sono sottoposti i commessi, gli addetti della ristorazione ma anche i dipendenti della vigilanza. Siamo convinti che i datori di lavoro debbano approfondire e recepire il tema nel documento della valutazione dei rischi sforzandosi di individuare quelle soluzioni logistiche, tecniche e di comportamento che riducano il massimo possibile questo rischio.

Impatto tecnologico e importanza della formazione

Ci sono aspetti che sembravano essere considerati temi minori poi diventati centrali: è capitato con la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e credo che lo stesso stia capitando con la Formazione. Tutti concordano oggi sulla necessità di adottare politiche formative per salvaguardare il lavoratore dall'obsolescenza tecnologica, per conver-

tere le professionalità tradizionali a quelle innovative, per creare occupazione, insomma come panacea di molti mali.

La nostra organizzazione ha da anni creduto fermamente nelle politiche formative tant'è che, raro caso nel panorama nazionale, ha creato una propria scuola di formazione di categoria.

Eppure crediamo che molta strada ci sia ancora da fare per considerare questo tema effettivamente negoziato con le aziende. Uno strumento, come spesso capita, non è buono o cattivo di per sé ma è l'uso che se ne fa che lo caratterizza. Credo che il sindacato debba rimettere al centro le politiche formative e farle diventare asse centrale delle relazioni sindacali. La gestione dei piani formativi dei fondi interprofessionali è un esempio di come il tema necessiti di maggior attenzione da parte del sindacato: ci si trova spesso a condividere piani formativi di cui si conosce poco o nulla.

Da esperienza vissuta ci siamo resi conto che, quando questo aspetto rimane nella sfera di competenza delle aziende, queste tendono a somministrare formazione specialistica, che può essere usata solo nel contesto lavorativo dove viene somministrata. Noi abbiamo invece tutto l'interesse a fornire ai lavoratori formazione per aumentare quelle competenze cosiddette trasversali.

Purtroppo il tema è trascurato anche dal sindacato, mentre le aziende spesso realizzano formazione d'addestramento più che per la crescita personale.

Così assistiamo a diversi paradossi: aziende che chiedono professionalità, capacità di gestione e relazione con il cliente senza che si intervenga su queste caratteristiche professionali; corsi di formazione per la gestione dei collaboratori senza che i collaboratori siano formati. Corsi offerti anche gratuitamente e asimmetrie informative che impediscono di cogliere queste opportunità.

Molti studi sul tema spiegano che per affrontare i cambiamenti tecnologici del futuro la formazione è fondamentale. Il lavoratore formato è in grado di rispondere meglio alle sfide e alle minacce tecnologiche all'occupazione. Attualmente, la competitività di lavoratori e aziende si misura soprattutto dalla loro capacità di tenere il passo con i cambiamenti, cioè di riuscire a mantenere un aggiornamento costante delle loro conoscenze e competenze. Come abbiamo più volte ricordato nei nostri scritti, non abbiamo la sfera di cristallo per sapere se la tecnologia sostituirà il lavoro o il lavoro la tecnologia ma se dovessimo guardare al

passato la tecnologia è stata al servizio del lavoro e non viceversa in un processo più di trasformazione che di sostituzione.

Perfino Amazon che agisce a discapito del commercio tradizionale genera lavoro nel settore della logistica: un lavoro, peraltro, che ha molto bisogno di sindacato perché come ci ricordano le notizie di cronaca, l'exasperazione dei tempi e dei ritmi di lavoro carica eccessivamente i lavoratori del settore. Il sindacato deve puntare a essere protagonista in queste nuove realtà per impedire che nella trasformazione affoghino i diritti dei lavoratori.

A tal proposito è importante ricordare i cosiddetti "lavori delle piattaforme digitali" a cui bisognerebbe dedicare un intero capitolo e che vedono la nostra organizzazione interessata perché molte di queste attività sono proprie del settore del terziario. Importante la recente sentenza del tribunale di Milano scaturita da una vertenza della nostra organizzazione che attribuisce ai fattorini di Deliveroo la natura di lavoro subordinato anziché autonomo e che impegna la società ad applicare il contratto del terziario. Come ben sa la divisione Networkers della nostra organizzazione sindacale è importante sforzarsi per dare nuova rappresentanza ai lavoratori delle piattaforme digitali che, pur condividendo spesso con i lavori tradizionali bassi salari e condizioni di lavoro pesanti, necessitano di un'assistenza mirata e funzionale alle esigenze espresse.

Qui abbiamo spesso a che fare con un datore di lavoro mediato da una entità astratta che si definisce Algoritmo (pur sempre programmato dall'essere umano) che spesso determina le condizioni lavorative delle persone.

Anche il sindacato deve quindi formarsi e trasformarsi per poter affrontare le nuove sfide del futuro lavorativo e aggiornare le competenze.

La formazione quindi non va solo invocata ma anche gestita, non va solo rivendicata ma anche agita, non va sbandierata come necessità improrogabile ma anche contrattata. La nostra categoria

si è già attrezzata attraverso la AGSG che eroga su tutto il territorio nazionale corsi di formazione e sul territorio lombardo anche servizi al lavoro per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Tutto ciò consente di assistere i nostri iscritti non solo durante il rapporto di lavoro ma anche nel mercato del lavoro dando una prospettiva di reimpiego a chi il lavoro lo ha perso.

Quando si parla di formazione però bisogna tenere conto che la si fa sia in modo formale, quella in aula per intenderci, ma anche informale, ovvero quella che si acquisisce sul campo. Questo lo possiamo vedere anche nei corsi che la nostra organizzazione predispone per i nostri delegati: possiamo fare i corsi migliori ma poi le competenze e le conoscenze acquisite in aula vanno agite quotidianamente con costanza e metodo altrimenti possiamo dire di aver fatto una bella esperienza ma non utile ad accrescere le nostre competenze e conoscenze. Umanizzare il lavoro, poi, vuol dire che ogni soggetto che riceve formazione la interpreterà e la concepirà secondo la sua propria individualità. E questo ci arricchisce nella nostra individualità e nella nostra unicità.

Un paragrafo a parte vorrei dedicarlo alla formazione nella bilateralità. Anche in questo campo credo sia possibile fare di più. Le nostre bilateralità sono caratterizzate per territorio. Ogni ente bilaterale territoriale ha una sua storia, un suo patrimonio e delle potenzialità. Alla formazione bilaterale va applicato un principio che poi può essere declinato in vario modo ma anche in questo caso è necessario contrattare la formazione e offrire formazione di qualità e concordata tra le parti sociali. In questa direzione la nostra organizzazione sindacale si sta muovendo sul territorio lombardo con risultati alterni ma comunque in linea con le impostazioni che ci stiamo dando.

Sindacato e immigrazione

molti dei settori rappresentati dalla nostra categoria hanno una popolazione formata prevalentemente da lavoratori immigrati. Si pensi ai lavoratori nelle case di cura, negli alberghi, nelle pulizie, nelle mense, nelle collaborazioni domestiche.

Un pensiero particolare va a tutte le lavoratrici e i lavoratori, italiani e stranieri, che si occupano dei nostri parenti più fragili nelle diverse case di cura, case di riposo, comunità di accoglienza, servizi per minori, per disabili, servizi per soggetti in stato di disagio sociale.

Queste persone sommano al peso di una retribuzione tra le più basse, ai carichi di lavoro spesso tra i più impegnativi e alle condizioni di lavoro tra le più difficili anche il problema della loro integrazione e di quella dei propri familiari.

Abbiamo visto come sia sbagliato lo stereotipo del lavoratore immigrato che si sostituisce al lavoratore italiano e di come, invece i primi abbiano supplito ad una domanda di lavoro, soprattutto nei servizi di cura e nei

lavori "pratici" che altrimenti sarebbe rimasta inespresa e incompiuta.

I lavoratori immigrati, più di altri comprendono l'importanza di essere rappresentati da un sindacato forte e di quanto sia importante il valore della comunità: non a caso, per darsi forza e per sopravvivere in un contesto sociale e culturale spesso a loro avverso, vivono e frequentano associazioni di connazionali che li sostengono e li aiutano nel momento del bisogno.

Il sindacato deve occuparsi di queste persone e dare loro il supporto che serve per inserirli in una rete di aiuti e sostegni non solo lavorativi: formazione, supporto nelle pratiche di soggiorno, orientamento all'integrazione. Cogliamo l'occasione, quindi, per ribadire l'importanza e il significato dei servizi che la categoria e la confederazione mettono e devono mettere a disposizione di tutti i cittadini.

Terziarizzazioni e appalti

Le terziarizzazioni e gli appalti stanno diventando ormai un tema di lavoro fondamentale per la nostra organizzazione sindacale che tratta questo argomento con una frequenza ormai quotidiana.

I processi di terziarizzazione sono sempre più presenti nei nostri settori anche se non mancano alcune inversioni di rotta come nell'ormai storico caso dell'hotel Hilton di cui diremo meglio dopo ma affermiamo sin da subito che riteniamo importante che i committenti debbano condividere il capitolato di appalto con le organizzazioni sindacali: altrimenti rischiamo di giocare al buio!

A tal proposito dobbiamo segnalare la clausola imperfetta presente nei contratti del turismo alberghiero e la completa assenza di una clausola sociale nel contratto del commercio che sempre più utilizza questa modalità anche nella grande distribuzione che affida spesso a società terze il rifornimento degli scaffali o la gestione del suo apparato logistico.

Per tutelare al meglio i lavoratori che prestano la loro attività in questi ambienti di lavoro forse vale la pena assumere un approccio contrattuale di "filiera" ovvero dobbiamo occuparci, come sindacato, di tutti i lavoratori che prestano la loro attività in un ambiente di lavoro o in ambienti di lavoro contigui. Come si fa a non assistere i fornitori di scaffali nei supermercati solo perché dipendenti di un'altra cooperativa? o come trascurare i lavoratori che prestano la loro attività nei magazzini dei supermercati?

Dobbiamo peraltro ricordare che i cambi

di appalto usufruiscono di una legislazione sfavorevole rendendo di fatto lavoratori a tutele crescenti (e quindi a diritti ridotti) tutti i lavoratori che transitano da un appalto ad un altro a prescindere dalla loro anzianità, essendo considerati alla stregua di nuovi assunti dal punto di vista delle tutele da applicare in caso di licenziamento. Cogliamo l'occasione per fare un plauso alla Corte Costituzionale che con due importanti sentenze ha ribadito il concetto che nel nostro ordinamento il lavoratore non può essere ingiustamente licenziato per giustificato motivo oggettivo e che è possibile impugnare il licenziamento anche se esiste una generica insussistenza del fatto (e non una manifesta infondatezza come dichiarato nel jobs act").

Il jobs act con la sua ricaduta sugli appalti ha determinato un'ingiustizia particolarmente pesante perché rende nei fatti precaria l'occupazione e infierisce su una fetta di popolazione di per sé già molto debole, che rischia la marginalizzazione e il ricatto occupazionale da parte di chi subentra nella gestione dei rapporti di lavoro.

La nostra organizzazione, insieme a Filcams e Fisascat, deve assolutamente fare il possibile per aumentare il coordinamento degli interventi e la pressione verso i soggetti aziendali interessati ai cambi di appalto: come prima cosa bisogna acquisire l'abilità di leggere sempre meglio le situazioni aziendali senza limitarsi ad accogliere le dichiarazioni problematiche di chi subentra. La richiesta del capitolato d'appalto deve diventare la prassi, così come la messa in discussione dei tagli di ore e di retribuzione quando il capitolato e il servizio da fornire non subiscono modifiche sostanziali. Sempre più spesso, infatti, il cambio di appalto diventa l'occasione per tentare tagli di ore lavorate e di occupazione, a causa anche della logica degli appalti al massimo ribasso che nel settore privato domina incontrastata e ha sempre come conseguenza il taglio delle retribuzioni dei lavoratori.

Grazie all'intervento compatto e risoluto delle nostre associazioni di categoria siamo riusciti a sventare una modifica al codice degli appalti che avrebbe reso di fatto opzionale l'applicazione delle tutele previste dalle clausole sociali negli appalti pubblici: è di qualche settimana fa la notizia della modifica della discutibile clausola.

Dove esiste la possibilità, e soprattutto dove le società appaltatrici sono più aggressive, bisogna tentare di mettere in discussione la valenza del cambio di appalto a favore del più favorevole trasferimento di azienda, come previsto dalla normativa nel dlgs

122/2016. Questo decreto è così importante che le controparti stanno cercando di disinnescare il potenziale, come è avvenuto nella trattativa per il contratto della vigilanza e dove avviene in buona parte dei cambi di appalto che ci vengono sottoposti.

Ancora troppo presente il fenomeno del massimo ribasso a scapito dell'offerta "economicamente più vantaggiosa" anche se un deciso e marcato passo in avanti è stato fatto negli appalti pubblici nel famoso "codice degli appalti" (dlgs 80/2016 così come modificato dal dlgs 56/2017). All'art. 95 del provvedimento si dice chiaramente che negli appalti pubblici i servizi sociali di ristorazione ospedaliera, assistenza scolastica, nonché i servizi ad alta intensità di manodopera, devono essere sottoposti al criterio dell'offerta economica comparativamente più vantaggiosa opposta a quella del massimo ribasso. E' un primo passo, almeno nel settore pubblico, ma questo dovrebbe essere l'indirizzo da prendere anche per la contrattazione di tipo privatistico.

Molto c'è quindi da fare sul tema delle terziazioni e degli appalti; anche se non tutto dipende da noi e ci troviamo a lavorare in un contesto dato, la nostra Organizzazione deve fare di tutto per migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori interessati ai cambi di gestione. Guardiamo con interesse, peraltro, a segnali incoraggianti di cosiddetta "reinternalizzazione", ovvero alla scelta di alcune aziende, soprattutto nel settore alberghiero, di riprendersi in casa i servizi terziazati. E' il caso dell'hotel Hilton, dove la nostra organizzazione sindacale si è distinta per aver gestito con coraggiosa determinazione la "reinternalizzazione" dei servizi di rifacimento camere, facchinaggio e pulizia che ha coinvolto una cinquantina di lavoratori dell'appalto e dell'Una Hotel che ha recentemente reinternalizzato il servizio di ristorazione.

Peraltro è opportuno che le nostre organizzazioni sindacali tornino a concentrarsi con vigore affrontando il fenomeno del cottimo, che sta dilagando sempre più negli alberghi (ti pago per quante camere pulisci) e che forse il Covid ha esacerbato piuttosto che rallentato e rischia di mettere in seria discussione la regola basilare di retribuzione del personale per il tempo di lavoro contrattuale. I datori di lavoro stanno facendo di tutto, infatti, per stabilire questo principio contrario alla legge, minacciando e spesso applicando riduzioni di reddito e di ore lavorate nel caso il personale non riesca a pulire il numero di camere predefinito. Va sottolineato che la responsabilità

dei committenti non è inferiore a quella degli appaltatori, dal momento in cui il criterio adottato per l'assegnazione dell'appalto è quello dell'offerta al massimo ribasso. Crediamo vada posta maggior attenzione in fase di rinnovo dei contratti collettivi perché si intervenga sulle clausole sociali con una regolamentazione più stringente e le si introduca lì dove mancano completamente.

Il sindacato, i servizi e gli uffici vertenze

La UILTuCS Lombardia crede che non ci siano differenze e steccati da coltivare tra l'attività sindacale nelle aziende e i servizi. L'intuizione di Giorgio Benvenuto che ha coniato lo slogan "UIL, il sindacato dei cittadini" è risultato poi un modello vincente non solo per la nostra organizzazione sindacale.

Abbiamo già detto di come i servizi siano importanti per i lavoratori stranieri ma per i cittadini tutti e sempre di più sarà così nonostante alcune attività tipicamente intermedie siano state semplificate e rese più raggiungibili dalla tecnologia.

Come risaputo un servizio ben reso aumenta la visibilità della nostra organizzazione perché le persone ne parlano bene ad altre persone ma questa regola funziona anche al contrario: un servizio che non rispetta determinati standard genera un effetto passaparola negativo. La UILTuCS crede pertanto nella necessità di collaborare con la confederazione per lo sviluppo di servizi di qualità ma crediamo altrettanto che investimenti fatti dalla categoria in questa direzione debbano essere considerati un vantaggio per l'organizzazione tutta: spero che si capisca fino in fondo l'importanza di questa affermazione.

Un discorso a parte andrebbe fatto per gli uffici vertenze. La nostra categoria ha una tradizione storica di presenza in questo servizio e diversamente non potrebbe essere, viste le decine di contratti che rappresentiamo e l'alto tasso di conflittualità presente nei nostri settori potremmo porci l'obiettivo di avere almeno un ufficio vertenze per ogni territorio.

I servizi offerti dalla nostra Organizzazione arricchiscono l'attività sindacale supportando la persona nelle sue diverse esigenze contribuendo a far diventare la nostra organizzazione un punto di riferimento completo per ogni lavoratore, cittadino e individuo.

Puntare sui servizi, quindi, vuol dire avere un'organizzazione più strutturata che complementa le attività che già la confederazione offre.

La regionalizzazione della UILTuCS Lom-

bardia

Nelle settimane che hanno preceduto il congresso regionale si sono celebrati quelli territoriali della UILTuCS Lombardia. La nostra è una regionalizzazione con una formula diversa dagli schematismi che spesso funzionano sulla carta ma non nella pratica.

La UILTuCS favorisce, per esempio, la celebrazione dei congressi territoriali perché crede nella partecipazione e nel coinvolgimento dei delegati.

In questi ultimi anni abbiamo operato cambiamenti importanti in alcune delle province con avvicendamenti dei responsabili territoriali e di alcuni colleghi all'insegna della continuità in alcuni casi e volendo marcare una netta discontinuità in altri. Non sempre si è trattato di interventi semplici; in alcuni casi abbiamo dovuto operare scelte responsabili e profondamente dolorose, decisioni che vengono prese quando non c'è possibilità di rimediare altrimenti, ma i risultati si vedono già almeno dal punto di vista qualitativo e in alcuni casi anche dall'incremento del nostro tesseramento. C'è stata, soprattutto in questo ultimo anno, una crescita complessiva di iscritti su tutto il territorio lombardo ma ci sono province dove la nostra organizzazione ha buone possibilità di crescita in termini di proselitismo e di iniziative politico-sindacali soprattutto se paragonate alla dimensione associativa delle altre organizzazioni sindacali.

La regionalizzazione che avevamo in mente 4 anni orsono, quando l'abbiamo varata è un rapporto di scambi e di sinergie: l'obiettivo è quello di mettere nelle condizioni ogni singolo territorio di crescere e di farlo con il supporto della struttura regionale che sarà tanto più efficace quanto più ci attiveremo tutti per collaborare. Su questo ultimo punto, nella relazione dello scorso congresso, abbiamo dedicato qualche riga mentre in questa possiamo semplicemente richiamare il concetto: vuol dire che sono stati fatti passi in avanti.

Nondimeno possiamo dire di aver compiuto la missione anche perché c'è sempre la possibilità di migliorare; nelle politiche della bilateralità, per esempio dove è necessario coordinarsi non solo tra i nostri territori ma con le altre organizzazioni sindacali e con le controparti, nella comunicazione e nel coordinamento. La UILTuCS Lombardia è sempre stata profondamente unitaria perché solo attraverso un'azione congiunta e sinergica delle tre organizzazioni confederali è possibile per il sindacato raggiungere traguardi ambiziosi. La dimensione territoriale e regionale poi deve diventare anche un

modello di sviluppo della contrattazione: dove si è riusciti a fatica come nel settore cooperative sociali e un'epoca in cui si è accorti delle potenzialità degli accordi per rappresentare al meglio i lavoratori.

A questo punto delle relazioni, quando ci si avvia alle conclusioni, si dovrebbero introdurre i saluti e i ringraziamenti che vanno a tutti gli ospiti che hanno accettato l'invito a partecipare ai nostri lavori, alle persone che dedicano con passione il loro tempo, le loro energie, i loro pensieri a questo fantastico lavoro, a tutti coloro che partecipano alla vita dell'organizzazione con spirito di militanza, alle strutture collegate, studi legali, professionisti, consulenti che vedono nell'organizzazione qualcosa di più che un semplice cliente e alle persone che si sono prodigate per la buona riuscita di questo evento.

Un ringraziamento particolare a Giovanni che sta facendo e ha fatto la storia della UILTuCS non facendo mancare da più di 50 anni il suo contributo indispensabile alla guida e ai risultati di questa organizzazione.

Un pensiero delicato lo vorrei dedicare a tre persone che ci hanno accompagnato in questo viaggio e che non possono essere oggi qui con noi a celebrare il nostro con-

gresso: Fabrizio Bonfanti, Lino Cannata e Gioia Rabà.

La nostra organizzazione è fatta da persone che hanno dato e stanno dando un contributo fondamentale per la crescita e per lo sviluppo.

Grazie a chi ci crede e chi si dedica con passione e militanza quotidiana; coraggio a chi invece potrebbe dare di più.

Forza a chi lavorando sbaglia perchè è solo facendo che si può sbagliare.

Puntiamo maggiormente all'empatia con il prossimo, alla ricerca di soluzioni per i nostri lavoratori guidati dai valori di solidarietà, comunanza e vicinanza alle persone che rappresentiamo.

Ascoltiamo davvero le persone con cui ci re-

lazioniamo: quante cose possiamo imparare dalla umiltà delle persone che si rivolgono a noi per un consiglio, per un servizio o per risolvere un problema di lavoro; sforziamoci di essere più consapevoli reciprocamente delle emozioni presenti da sempre nell'umanità (rabbia, paura, piacere e dolore).

Facciamoci trovare dando il giusto peso alle cose e ai problemi delle persone che rappresentiamo.

Siamo persone Umane, nel bene e nel male, con i nostri pregi e i nostri difetti.

Umanizzare il lavoro per noi della UILTuCS vuol dire anche tutto questo.

Grazie a tutti per l'attenzione

Michele Tamburelli



"Una persona che lavora dovrebbe avere anche il tempo per ritempersi, stare con la famiglia, divertirsi, leggere, ascoltare musica, praticare uno sport.

Quando un'attività non lascia spazio a uno svago salutare, a un riposo riparatore, allora diventa una schiavitù."

(Papa Francesco)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 195 - luglio 2022 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Valentina Ardò, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Massimo Aveni, Sergio Del Zotto, Marco Tencati, Michele Tamburelli,
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Publicazione 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@uilitucs Lombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano