

Redazionale

Il 7 novembre e il 19 dicembre sono state proclamate dalle OO.SS nazionali di categoria del Commercio due giornate di sciopero per contrastare le posizioni assunte da Federdistribuzione al tavolo della trattativa nell'ambito del confronto per la definizione del contratto nazionale di settore.

Purtroppo non sono maturate ancora le condizioni per giungere a una soluzione positiva del negoziato nonostante il vecchio contratto sia scaduto il 31 dicembre 2013 e la trattativa sia aperta da più di diciotto mesi. Il fattore tempo si ritiene non sia in questo contesto elemento irrilevante, a maggior ragione dopo la sottoscrizione del contratto nazionale Confcommercio del 30 marzo scorso. Infatti, più passano i mesi e più si creano posizioni di vantaggio o svantaggio nella competizione tra le aziende sul mercato.

In ogni caso non possiamo rinunciare alla nostra impostazione iniziale. E' vero che non ci sono state le condizioni per realizzare un tavolo unico di confronto con le Associazioni datoriali, ma la scelta di presentare comunque una piattaforma unica impone di arrivare a contratti anche diversi ma omogenei tra di loro, almeno riguardo ai costi contrattuali che le controparti devono impegnarsi a sostenere.

Federdistribuzione però continua a richiedere interventi finalizzati al recupero della produttività e misure ulteriori di flessibilità difficilmente accettabili oltre che un allungamento della durata e della decorrenza del contratto, proponendo di posticipare l'erogazione dell'aumento salariale nel triennio 2016-2018 e quindi in un periodo più lungo, con evidente vantaggio economico per le aziende della distribuzione. I dati Istat, tra l'altro, segnalano una leggera ma confortante ripresa nella dinamica delle vendite non solo nel settore alimentare.

I consumi e la domanda interna vanno ulteriormente favoriti con specifiche misure del Governo, nella consapevolezza che al momento sono stati maggiormente determinanti nell'inversione di tendenza più generale alcuni fattori internazionali.

E' chiaro quindi che se Federdistribuzione non muterà le sue posizioni di merito sarà necessario dare una risposta forte in termini di mobilitazione nelle prossime settimane. Ciò si ritiene indispensabile anche perché i rinnovi contrattuali della nostra categoria, ma non solo, si collocano in un contesto di attacco al sindacato e alla contrattazione collettiva in particolare che riteniamo siano da respingere con forza.



Rinnovare i contratti nazionali significa appunto riaffermare la centralità del ccnl nel definire gli aumenti economici, respingendo il tentativo del Governo di introdurre un salario minimo per legge che comporterebbe come prima conseguenza una forte compressione dei salari e uno svuotamento della funzione regolatrice da sempre riconosciuta all'autonomia negoziale delle Parti su questo tema.

Mobilinarsi significa anche contrastare il fenomeno della frammentazione e scomposizione datoriale e la conseguente moltiplicazione di contratti nazionali, fondi, enti bilaterali; vuol dire cercare di arginare le condizioni che creano dumping contrattuale e rivendicare la tutela dei diritti dei lavoratori in modo uniforme; significa difendere la reale estensione della contrattazione di 2° livello come luogo privilegiato del confronto sui temi della crisi e dell'occupazione, respingendo il tentativo delle nostre controparti di affermare il principio secondo cui la riduzione dei costi debba essere fatta nell'ambito della definizione del contratto nazionale.

In realtà quest'obiettivo le Associazioni imprenditoriali vogliono raggiungerlo su entrambi i livelli di contrattazione. A dimostrazione

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Il diritto-dovere di disconnessione 2
- ▶ L'importanza della collaborazione. 3
- ▶ Utilizzo di telefoni e PC: la questione del Controllo. Ma non solo... 5
- ▶ Piccoli Martiri di Gorla... per non dimenticare. 6
- ▶ La sfida migratoria. 7

Civiltà del lavoro

Il diritto-dovere di disconnessione

Nasce, come dibattito, nel mondo dell'hi-tech e nelle aree del telelavoro, ma è un elemento di importanza generale perché accompagna una trasformazione del rapporto con il lavoro che sta attraversando l'intera società.

La riflessione sul diritto alla sconnessione che trova in questi giorni, nel rapporto "Trasformazione digitale e vita lavorativa" del Direttore Risorse Umane di Orange, un importante contributo di analisi del tema, osserva ovviamente le conseguenze che l'uso pervasivo di smartphone, tablet e le piattaforme collaborative basate sul cloud, determinano nella quotidianità delle persone che con questi strumenti e queste strutture operano.

La smaterializzazione del luogo di lavoro che l'evoluzione tecnologica ha consentito, ha veicolato anche la demolizione dei limiti temporali del ciclo collaborativo.

Il "lavorare in qualsiasi luogo" ha portato con sé anche il "lavorare in qualsiasi orario".

I confini dell'ufficio se ne sono andati quindi in compagnia degli orari di inizio e fine turno.

Se questo è lo scenario che si osserva, con

preoccupazione, nelle aree professionali dell'IT e delle sedi amministrative e gestionali delle imprese, dove i ruoli aziendali prevedono un'attività lavorativa svolta con i moderni mezzi tecnologici, spostando lo sguardo anche all'esterno di queste aree possiamo notare come il tema della connessione pervasiva riguardi però anche zone del lavoro un po' meno digitalizzate.

Attraverso l'uso dello smartphone, che è ormai in dotazione a circa 25,6 milioni di italiani, si sviluppa un collegamento web2.0 che genera spazi di continuità extraperimetro ed extraorario che estendono il rapporto di lavoro lungo direttrici inesistenti prima dell'avvento del web.

Pur non essendo ogni tipologia collaborativa strutturata per l'uso delle nuove tecnologie di comunicazione, esse, appartenendo ormai al vissuto quotidiano della maggioranza della popolazione, divengono strumento di naturale connessione permanente.

Su questa connessione si spostano una serie di elementi ed attività del rapporto di lavoro che in precedenza restavano confinati nel perimetro spaziale fisico del luogo di lavoro e nell'orario compreso tra inizio e fine attività lavorativa.

Ecco allora che abbiamo casi di rapporto

e controllo a distanza permesso dall'abbinata telefono/funzione fotografica, come nel caso di quelle giovani capoarea che chiedono alle altrettanto giovani commesse dei negozi distanti di fotografare il layout espositivo ed inviarlo tramite instant messaging (come il diffuso whatsapp) per consentire una supervisione da remoto della coerenza con le indicazioni date. O come nel caso di tutte quelle dipendenti che, non ricevendo più sul posto di lavoro la propria busta paga, dedicano tempo di vita casalinga per verificare sulla Platform Aziendale se sia arrivata o meno.

Ma su quella platform non ci si trova solo la busta paga...

La comunicazione aziendale si sta spostando sul recinto digitale delle moderne intranet accessibili da casa e questo, che nei primi momenti appare come una innovazione ricca di vantaggi e di comodità, è invece destinato nel tempo ad evolversi in un continuum relazionale che invaderà la quota di vita privata che dovrebbe restare oltre il confine dell'orario di lavoro e che, invece, si vedrà assorbire progressivamente spazi di tempo non retribuito verso la relazione con l'azienda.

La telefonata o il messaggio (SMS o IM) fuori dall'orario di lavoro, sta già conquistando posizioni come normale canale per le comunicazioni di servizio (un cambio turno o una prestazione straordinaria, o una missione su un'altra unità produttiva, o altro...) che un tempo venivano svolte prima dell'uscita dal turno.

Si tratta di una estensione del tempo di normale disponibilità comunicativa che prolunga i margini di subordinazione senza riconoscerne il controvalore economico e generando una forma di legame di dipendenza aggiuntiva a quella tradizionalmente prevista dalla struttura del lavoro subordinato.

Una dipendenza che vede sfumare confini temporali e fisici dei limiti definiti nelle lettere di assunzione (che ancora prevedono un orario e un luogo di lavoro), è altra cosa dalla normale subordinazione contrattuale ed assume i contorni di un assoggettamento del lavoratore all'impresa un pochino più marcato di quanto le linee perimetrali tracciate dallo Statuto dei Lavoratori avessero previsto.

Viviamo certamente una fase ancora ini-



ziale di questo fenomeno, ma è corretto non trascurare i molteplici segnali deboli di una tendenza che lavora per ricostruire una "normalità" verso la quale domani sarà più difficile opporsi.

E così, quel "gruppo whatsapp" che oggi appare come un brillante segno di modernità, creato da quella dinamica store manager e che vede quel team di giovani commesse dialogare sui loro smartphone di orari di lavoro, di programmazione ferie e dei nuovi brand da inserire nell'assortimento secondo le indicazioni aziendali, domani, quando magari si sarà evoluto in un più articolato gruppo facebook o google-plus e permetterà una miglior condivisione di strumenti comunicativi, rivelerà la sua natura oggi meno evidente, ritmando ossessivamente lo spazio di vita privata con i suoi cicalini e le sue notifiche e mostrerà meglio la sua invasività. Ma sarà forse un po' più complicato da disgiungere, dopo aver sedimentato, per lungo tempo, una sua "normalità" comunicativa straordinaria.

Ecco perché fanno bene oggi i sindacati francesi ad inserire, nella concertazione

(da quelle parti pare si faccia ancora) per l'imminente riforma del Codice del Lavoro, il "Diritto alla Disconnessione" come uno dei temi da definire nella moderna normativa del lavoro, per ridurre i rischi psicologici, sociali ed economici che l'attuale tendenza alla iperconnessione legata allo sviluppo delle tecnologie di comunicazione digitale.

E fa ancora meglio Bruno Mettling (il direttore di Orange, autore del rapporto "Trasformazione digitale e vita lavorativa" presentato al Ministero Francese del Lavoro, Impiego, Formazione Professionale e Dialogo Sociale, il 15 settembre scorso) a tratteggiarne anche i contorni di "Dovere" oltre che di Diritto.

Perché, per la particolare natura del rischio, che trova molto spesso nella percezione personale di un obbligo morale alla connessione, una delle principali sorgenti del problema, l'inserimento normativo di limiti "doverosi" vincolanti anche prescindendo la volontà dell'individuo, costituisce un'azione di complemento a tutela della salute e dell'equilibrio socio economico generale.

Ovviamente, ci sarà chi vivrà questa dire-

zione di marcia come un ennesimo laccio e lacciolo ad ostacolo e freno delle potenzialità tecnologico organizzative dell'impresa, ma non sarà che un ulteriore motivo per procedere con fermezza verso la meta.

Sergio Del Zotto



Politiche aziendali del lavoro

L'importanza della collaborazione.

Durante l'estate appena trascorsa, sui giornali è uscita la notizia che Richard Branson, il fondatore della casa discografica Virgin che oggi si occupa di trasporto, aviazione, tecnologia e finanza, ha comunicato alla stampa che da quest'anno i suoi dipendenti potranno usufruire di tutte le ferie che richiederanno, senza limiti di giorni e di tempo.

Inizialmente l'esperimento riguarderà i suoi 170 dipendenti che operano in Gran Bretagna ed Usa. Se l'esperienza si rivelerà costruttiva, questa potrà essere estesa a tutto il resto del gruppo, 50000 dipendenti nel mondo.

La proposta l'aveva già presentata nel suo libro "The Virgin way".

A fronte delle ferie libere, i dipendenti dovranno garantire la puntualità professionale dei propri progetti lavorativi.

L'idea non è del tutto nuova, già prima è stata realizzata dall'azienda americana Netflix, che si occupa del commercio e noleggio di materiale audio-video-gioco

in streaming online.

La proposta fa leva sul senso di responsabilità individuale, secondo la logica che il lavoratore/lavoratrice libero di armonizzare i propri impegni professionali con quelli familiari e di vita privata sia incentivato positivamente a sviluppare la propria creatività e produttività professionale individuale, oltre a creare un rapporto di fiducia sinergica con la propria azienda.

L'analisi ad una prima lettura è positiva ed è soddisfacente constatare che un'azienda di quella importanza si interessi della salute e della tranquillità dei propri dipendenti, non quantificando materialmente e temporalmente il tempo di lavoro ma valutando la qualità del lavoro, scollegandolo dal concetto di tempo obbligatorio per svolgere un determinato compito, prevedendo un'autonomia e un'armonizzazione organizzativa individuale, più coerente con il senso del tempo che noi viviamo.

Inserendo invece l'esperimento nella cultura attuale, in cui siamo immersi, confrontandoci

con le modalità mediante cui si svolgono i rapporti di lavoro, potrei dire che sarà rischioso.

Il mercato del lavoro oggi è caratterizzato da un numero complessivo di addetti più ridotto rispetto al passato, tendente ad una ulteriore diminuzione, a cui si richiede di svolgere sempre più compiti, sacrificando la specializzazioni e puntando su una professionalità trasversale, fatto salvi i ruoli di grande professionalità.

Questo si concretizza in un clima di lavoro sempre più stressante, con tempi di lavoro sempre più rapidi ed onerosi di responsabilità, in cui al singolo viene richiesto un carico di lavoro maggiore rispetto al passato e a parità di tempo, senza soffermarsi su un'analisi reale delle capacità del singolo.

Una pretesa decisa a tavolino che mira ad avere un team con capacità diversificate e con tempi di reazione altissimi e puntuali.

Pretesa che si scontra poi con una scarsa conoscenza reale del lavoro dei propri

addebi ed ipotesi su quanto verrebbe svolto, in una società che è sempre più legata all'apparenza e al sapersi vendere e che lascia indietro coloro che invece riempiono di sostanza il loro agire quotidiano. Siamo al paradosso che in numerose aziende, i responsabili stessi non sappiano esattamente l'organizzazione reale del lavoro interno agli uffici, quale sia il carico di lavoro di ciascun addetto e le potenzialità di ciascuno, accettando un'immagine mediata da altri dell'effettivo impiego degli stessi colleghi, piena di stereotipi e giudizi affrettati.

Ciò concretizza una situazione in cui i più si sentono frustrati e non apprezzati come dovrebbero, domandandosi quale sia il loro reale posto nell'azienda.

Il principio dietro al quale risiede l'accettazione di concedere ferie illimitate, purché questo non vada in contrasto con i propri progetti lavorativi, nasce dal pensiero di lasciare il dipendente in un rapporto individualistico col proprio carico di lavoro, eludendo il principio di collaborazione che è alla base dell'idea del lavoro stesso.

Significa anche non tenere conto delle specificità dell'individuo, che sono necessariamente mutevoli nel corso della propria

vita e della propria carriera professionale, obbligando le persone a vivere uno sdogliamento della personalità: la persona intesa come lavoratore, astratta dal proprio contesto in cui vive, che è puro individuo e quindi da ricondurre ad un modello di efficienza ipotetica; la persona come elemento costitutivo di una società che prevede una collaborazione sinergica tra le sue parti e che funziona grazie al senso solidaristico di ogni suo componente e che reagisce a tale movimento.

Una persona che necessita di più tempo libero, per esigenze personali che possono essere di cura o di recupero personale, ma che deve assicurare la stessa resa lavorativa rispetto ad una persona che in quel momento è in perfetto equilibrio, si vedrà arrecare un grave danno poiché dovrà garantire qualcosa che in quel momento di fatto gli è impossibile dimostrare, iniziando ad inseguire un modello preteso dai responsabili e dagli stessi colleghi, abbozzando dei tentativi che porteranno ad un fallimento inevitabile.

Nel lungo periodo ciò rischia di tramutarsi in una pressione costante sull'equilibrio individuale e di gruppo, portando magari

ad un crollo improvviso che può suscitare sentimenti di compatimento o scherno generale che inevitabilmente costruisce un clima di disistima verso la persona, supportato da errori lavorativi o reazioni non codificate della persona.

In un tale clima di rapporto di lavoro, la persona, lasciata sola e senza una rete di aiuto interno alla società stessa, perde il proprio orientamento, inanellando una serie di errori, nel goffo tentativo di dimostrare quanto invece si è bravi ed efficienti, sprofondando in un sentimento di frustrazione che si ripercuote anche sugli aspetti della sfera privata.

A questo punto il lavoratore si trova davanti a due probabili scelte:

dimettersi dal proprio impiego o chiedere un demansionamento per sfogare la pressione negativa, lasciando una cicatrice profonda;

mantenere la propria posizione ma appiattendolo il proprio approccio in quanto opera in un clima ormai ostile, sacrificando le qualità professionali che gli sono state riconosciute in passato e che sicuramente permangono ma che avrebbero solo bisogno di essere recuperate mediante tangibili elementi di incentivazione professionale.

Pertanto la notizia che una grossa azienda abbia deciso di concedere ferie libere e non prevedere altri strumenti di supporto ai propri dipendenti è una sconfitta per coloro che sono convinti che si debba collaborare per ottenere il progresso della società.

Gabriella Dearca



Hai avuto bisogno di una collaborazione domestica e hai trovato una colf? una baby sitter? una badante?

Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi? Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?

Se tutto ti sembra troppo complicato,

perché in fondo tu non sei un'azienda e non puoi pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più

Un servizio nato per semplificare il rispetto delle norme e delle leggi con la competenza necessaria

Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempimenti previste

dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.

Asso - Lavoro Domestico

Via Salvini, 4

20122 Milano

tel. 02.760679213

Jobs Act - ultimi decreti attuativi

Utilizzo di telefoni e PC: la questione del Controllo. Ma non solo...

Le modifiche contenute nel Jobs act in tema di controllo dei lavoratori appena divenute legge a seguito dell'approvazione definitiva del decreto delegato, hanno quantomeno avuto il merito di aprire un dibattito interessante che ha avuto grande rilievo anche sui mezzi di stampa.

I sostenitori della riforma evidenziano che la nuova norma non rende indiscriminato e illimitato il potere di controllo del datore di lavoro ma tutela l'impresa dall'utilizzo improprio da parte dei lavoratori dei nuovi strumenti di comunicazione. Dicono poi che aggiornare una norma vecchia di 45 anni adattandola al nuovo contesto, è di per sé cosa logica e opportuna.

E qualcuno dei più autorevoli fautori dice poi che questo aggiornamento comporta, rispetto alla vecchia norma, non il venir meno di tutele ma l'introduzione di una tutela aggiuntiva come l'obbligo di precisa informazione preventiva a carico dell'imprenditore, per cui si stupiscono delle reazioni indignate. E da bravi soloni giudicano, tanto per cambiare, le critiche dei sindacati poco credibili e pretestuose.

Per provare a fare un ragionamento obiettivamente di parte bisogna, secondo me, partire da alcune considerazioni sulla realtà di oggi.

Primo: la norma precedente impediva l'utilizzo degli impianti audiovisivi (telecamere) per finalità di controllo dell'attività lavorativa, e la nuova norma fa altrettanto, assoggettandone ancora l'uso per fini aziendali alla stipula di un accordo sindacale o alla

autorizzazione dell'ispettorato del lavoro.

Secondo: la vecchia norma non impediva ai datori di lavoro di controllare documenti d'ufficio sui quali avesse lavorato il dipendente, al fine di accertarne eventuali mancanze.

Terzo: la norma dello Statuto che abbiamo finora conosciuto non definiva controllo a distanza, e dunque non ne imponeva né l'autorizzazione dell'ispettorato né l'accordo sindacale, per l'esame ex post del traffico telefonico risultante in entrata o in uscita dal cellulare d'ufficio, o del contenuto della corrispondenza d'ufficio intrattenuta dal dipendente mediante il proprio account email aziendale.

Ergo, non possiamo dire che la vecchia norma tutelasse integralmente la privacy del lavoratore e impedisse ogni controllo, anche a fine disciplinare, dell'attività del lavoratore. Ma se è comunque sbagliato dare alla norma preesistente una interpretazione più estensiva di quello che era in realtà, altrettanto demagogico è minimizzare le novità per dire che non cambia nulla.

Chiariamo che per finalità di controllo si intende non solo l'utilizzo delle informazioni ricavabili dagli impianti-tecnologie per suffragare azioni disciplinari, ma anche l'utilizzo delle informazioni ad esempio come indicatore della performance, parametro di produttività, o misuratore del tempo impiegato nello svolgimento delle mansioni.

La norma che impone l'obbligo di stipulare un accordo sindacale (o di farsi autorizzare dall'ispettorato) per poter installare e impiegare una determinata tecnologia poten-

zialmente fonte di informazioni utilizzabili a fini di controllo dal datore di lavoro, continuerà ad applicarsi esclusivamente per le telecamere mentre sarà comunque legittimo il controllo sugli strumenti di lavoro (telefoni, GPS, computer e PC) e sugli strumenti di registrazione degli accessi (timbratrici, badge, tornelli elettronici).

Questo significa che fino ad oggi non era necessario contrattare tra azienda e sindacato l'utilizzo dei telefoni aziendali e dei PC perché era pacifico e assodato che anche senza accordo o autorizzazione fossero sicuramente impiegabili per fini lavorativi così come pacifico e assodato era la non utilizzabilità per finalità di controllo e di misurazione dello sforzo lavorativo.

Con la riforma non sarà più necessario per le aziende contrattare l'impiego di telefoni e pc semplicemente perché ogni informazione desumibile da questi apparecchi sarà impiegabile anche a fini di controllo nei limiti dei principi della normativa sulla privacy e nelle modalità che l'azienda dovrà comunicare ai singoli lavoratori.

Come sindacati finora non avevamo mai sentito la necessità di aprire la contrattazione prevista dalla vecchia norma in riferimento ai nuovi strumenti semplicemente perché la norma forniva di per sé una garanzia esaustiva, e semmai erano state le aziende a chiedere di fare accordi ex articolo 4 dello Statuto per sancire l'impiego di determinate tecnologie, chiedendo alle rappresentanze sindacali alcune maggiori agibilità sull'uso delle informazioni ricavabili dagli strumenti, e garantendo nel contempo la non applicabilità a fini disciplinari.

Escludendo esplicitamente un obbligo di contrattazione sindacale preventiva su cellulari, PC portatili e GPS la norma allarga oggettivamente a tutte le declinazioni del controllo a distanza le finalità per cui potranno essere impiegate tutte le informazioni che il datore di lavoro può ricavare da queste strumentazioni.

Il diritto a una informazione precisa da parte dell'imprenditore, sarà anche una nuova tutela per il singolo ma di certo non compensa il venir meno del filtro sindacale all'impiego delle informazioni.

Lasciando alla autonomia e alla responsabilità del datore di lavoro la facoltà di raccogliere e gestire informazioni la nuova norma pone, a mio modo di vedere,



una nuova esigenza di contrattazione. Per quanto riguarda il sindacato dalla riforma scaturisce l'esigenza di contrattare non solo i margini di utilizzo delle informazioni desumibili (margini estesi per legge), ma l'utilizzo tout court.

Se sarà difficile che un'azienda rinunci a monte a raccogliere e gestire delle informazioni per lei utili al controllo e alle valutazioni del personale bisognerà trovare il modo per compensare a valle, cercando di ottenere il riconoscimento della maggior costrizione in cui si esercitano gli obblighi di lavoro e valorizzare il contributo di disponibilità aggiuntiva che si determina con l'utilizzo di questi strumenti alle nuove

condizioni.

E, perché no, visto che nella contrattazione sulla materia dobbiamo esercitarci, regolamentare una volta per tutte che la messa a disposizione di uno strumento tecnologico aziendale non può implicare sic et simpliciter un allungamento dei tempi di lavoro. Perché avere un telefono o un PC acceso su cui posso essere raggiunto dal datore di lavoro anche fuori dall'orario di lavoro contrattualmente definito non può, non deve, considerarsi un obbligo.

E se l'aver un telefono o un PC a disposizione, addirittura controllabile dal datore di lavoro nei tempi e nei modi di utilizzo,

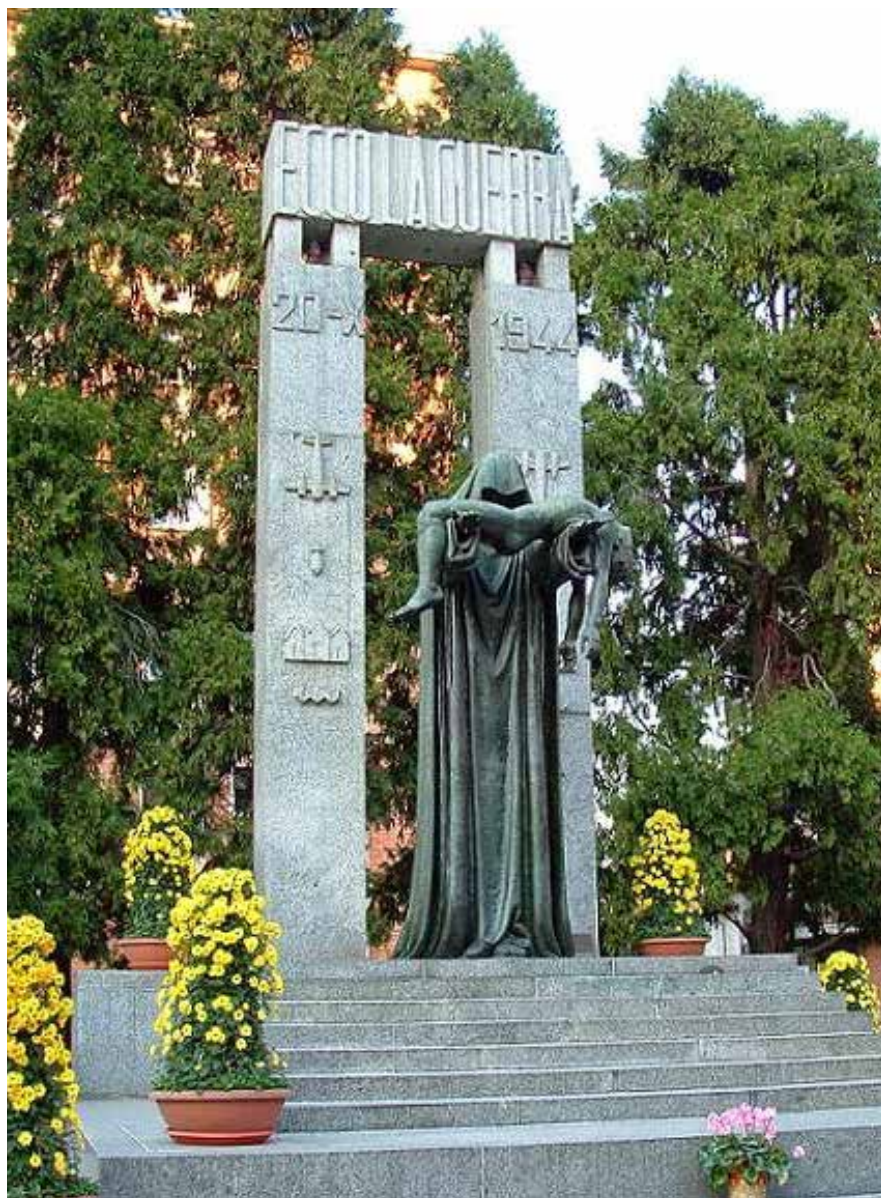
è considerabile un elemento intrinseco alla prestazione lavorativa, allora avere anche solo accesi questi strumenti determina che non si possa definire tempo libero a tutti gli effetti quello trascorso in attesa della chiamata.

Ponendo questi temi respingeremmo al mittente l'accusa di inerzia proveniente da chi definisce poco credibili le nostre proteste per il preteso taglio di un diritto che non avevamo mai rivendicato quando la tutela di legge era già sufficiente. Ci toccherà farglielo ricredere.

Roberto Pennati

Guerra e memoria

Piccoli Martiri di Gorla... per non dimenticare.



Il 20 Ottobre 1944 alle ore 11,29 sorvolavano i cieli del quartiere milanese di Gorla, a due passi da Viale Monza, alcuni aerei degli alleati americani, diretti in missione militare verso gli stabilimenti della Breda a Sesto San Giovanni.

A causa di un errore mai compreso fino in fondo, gli aerei sbagliarono rotta e compreso il fallimento della missione, decisero di sganciare sul quartiere stesso le 342 bombe che trasportavano.

80 tonnellate di esplosivo che provocarono una strage cittadina.

Una bomba colpì la scuola elementare "Francesco Crispi", facendo crollare le scale e uccidendo 184 bambini, il personale docente, i bidelli ed alcuni genitori che erano accorsi al suono della sirena d'allarme.

Nei 3 minuti che durò il massacro (il tempo di caduta delle bombe dall'aereo al suolo), complessivamente perirono 614 civili.

I parenti delle vittime dei bambini lottarono per costruire un segno di memoria contro l'atrocità della guerra e nel 1947 riuscirono, fra mille peripezie e problemi, a costruire il monumento ossario dello scultore Remo Brioschi dedicato ai "Piccoli Martiri di Gorla".

In guerra non sono mai esistiti e mai esisteranno solo obiettivi militari.

Gabriella Dearca



La sfida migratoria.

Di solito il mese di Agosto è il mese delle vacanze, per chi parte o per chi rimane a casa. E' il mese in cui ci rilassiamo e allentiamo le stress, dimenticandoci per un po' i nostri problemi grandi e piccoli.

Ma quest'anno è stato diverso, il numero sempre più elevato di immigrati che vediamo vagabondare senza meta nelle città, le code di profughi in marcia lungo la rotta dei Balcani per raggiungere l'Europa, le fotografie dei morti (grandi e piccini) sulle spiagge, le immagini dei bambini marchiati che abbiamo visto diffondersi in internet, prima ancor che in vari telegiornali e sulla carta stampata, ci ha fatto capire che è di nuovo guerra davanti alle recinzioni dell'Europa.

I profughi arrivati in Europa sembrano tanti ma in realtà sono pochissimi, perché da quando è scoppiata la crisi siriana un intero popolo cerca e cercherà rifugio in altri Paesi.

Dalla Siria si viene in Europa, i profughi sognano la Germania ed i Paesi del Nord pur affollando anche le frontiere italiane. La crisi sta cambiando le proporzioni del numero delle persone che si spostano, aumentandolo significativamente.

Con 3.000 persone al giorno alle sue frontiere, l'Europa non si confrontava con un simile fenomeno da più di un mezzo secolo.

L'aggravarsi del conflitto nei paesi islamici

del medio oriente e dell' Africa, anche a causa della furia devastatrice della Jihad e dei tagliagola dell'Isis e la sostituzione della diplomazia con le armi, fornite anche da Paesi terzi ed estranei alla realtà contingente, spinge sempre più persone a fuggire, accelerando così anche lo spostamento di intere popolazioni.

Le aree da cui partono i migranti (Siria, Kurdistan, Libia, Nigeria e Sud Sudan) sono una conseguenza dell'allargamento dei luoghi di combattimento. Basti vedere il diversificarsi delle rotte di coloro che scappano dal loro Paese, come il passaggio attraverso i Balcani, e l'aumento delle vittime. Ad oggi, nel 2015, si sono contati ufficialmente 2373 morti in confronto ai 2081 dell'intero 2014. La pressione migratoria si è accentuata nell'estate, con il suo corteo di sofferenza, di violenza, di vittime e di trafficanti, di generosità individuale e dei rinvii al livello dei governi degli stati membri.

I Paesi di accoglienza, come la Giordania, il Libano, la Tunisia e la Turchia, si sono fatti carico per primi di questa gravissima crisi umanitaria ma oggi si trovano allo stremo delle forze anche per la mancanza di risorse.

Per l'Europa si tratta oggi di una sfida politica, economica, demografica. E' una sfida ai principi stessi dell'Europa, ai suoi ideali ed alla sua capacità, già ben scossa, a fare

fronte a questo fenomeno in modo solidale.

Ingrossato dalle guerre, dall'oppressione, dalla povertà, il numero dei rifugiati alla ricerca dell'Eldorado europeo è triplicato dallo scorso anno.

Come fare fronte a un fenomeno del genere, come accoglierli, come ridistribuirli, come distinguere i rifugiati politici da migranti economici di fronte alle tendenze populiste che attraversano i paesi europei?

Finora i molti tentativi di risoluzione hanno fallito.

Ha fallito lo sdoganamento di Mare Nostrum, una missione di ricerca e salvataggio, a favore di Triton, una missione con un mandato diverso, più spinto verso il controllo che il salvataggio.

Lo scorso maggio la proposta ambiziosa della commissione Juncker, con il tentativo di ridistribuire i rifugiati tra i paesi dell'unione, è stata rigettata e ridotta a una ripartizione volontaria.

L'atteggiamento delle istituzioni cambia ogni giorno: prima di chiusura, poi di benevolenza con l'apertura delle frontiere, oggi di nuova chiusura.

Mentre l'Europa discute (l'impressione è che non si sappia che pesci prendere) ci sono profughi di serie A, B e C, come quelli accampati sugli scogli a Ventimiglia che non sanno dove andare.

L'inaspettato teatrino di una Europa incerta e divisa su tutto, fa sì che ogni scelta autonoma di un paese membro abbia conseguenze dirette su un altro: se l'Ungheria innalza un muro di blocco, chi scappa è costretto a passare da un'altra parte, magari attraverso la Croazia o la Slovenia per finire infine in Italia.

Questa nuova serie di disgrazie ci divide. Chi da una parte esprime solidarietà, come quel cittadino di Pordenone che si è precipitato a portare pane e giocattoli fino in Austria, chi dall'altra ad inneggiare una reazione di intolleranza, come gli insulti ai migranti sui microfoni di Radio Padania.

Come me, molti non hanno avuto la generosità del primo ma non riescono a capire la durezza e la brutalità dei secondi.



Anche fuori dall'Italia questa odissea divide ed influenza i comportamenti.

Fanno pensare le guerrigliere curde che difendono i valori dell'occidente della democrazia e della libertà a Kobane; il reporter della tv Ungherese che colpisce e fa lo sgambetto a chi fugge dall'odio e mi sembra un gesto assurdo, folle e insensato; il piccolo corpo senza vita, quello di Aylan, disteso su quella spiaggia e mi dico come moltissimi altri "mai più nessun bambino dopo di lui".

Ma si sa, non ci sono ricette facili e credo che per evitare di fare errori gravi, tutti noi dovremmo sforzarci di capire

Speriamo che il barlume di speranza acceso quest'estate da migliaia e migliaia di cittadini europei che non hanno paura di impegnarsi in questa inedita prova, possa spingere gli Stati Membri a ridurre le distanze fra di loro.

Felicité Ngo Tonye

di quanto detto ci sono le continue disdette dei contratti integrativi fatte negli ultimi mesi da alcune delle principali aziende del settore, in un clima sempre più teso di relazioni tra le Parti. Sul terreno dei contratti nazionali, dicevamo, si sta quindi giocando una sfida importante. A tal proposito il confronto per la definizione di un nuovo e aggiornato modello contrattuale rimane del tutto valido e attuale ma questa discussione non può bloccare la stagione dei rinnovi contrattuali.

Nonostante il vecchio modello sia scaduto da qualche tempo, non si può certo dire che la contrattazione nel suo insieme sia priva di elementi di regolazione perché in questi anni sono stati stipulati accordi che hanno comunque disciplinato la materia.

Manca in realtà l'indicatore da utilizzare per definire gli aumenti salariali ed è su quest'aspetto che sarà necessario fare molta attenzione perché sono in troppi a lavorare per una riduzione dei minimi salariali che non sarebbe utile però a rafforzare quei timidi segnali di ripresa della domanda interna cui prima si faceva riferimento.

Riteniamo sia giusto quindi aprire un confronto vero e non strumentale sulla contrattazione, ma non possiamo farlo attraverso lo smantellamento del ruolo del contratto nazionale.

...segue dalla prima pagina

Qualche giorno fa il presidente di Confindustria ha dichiarato che il sindacato è un fattore di ritardo del nostro paese. Forse lo è nella misura in cui si oppone alla realizzazione di quel "moderno" sistema di relazioni sindacali che alcuni imprenditori e politici auspicano e che ci porterebbe indietro di molti anni. Il problema, infatti, non è certo quello di avere più livelli di confronto, ma semmai di realizzare una contrattazione in grado di essere efficace e che possa garantire alla generalità dei lavoratori l'universalità delle condizioni minime di trattamento economico e normativo.

Infine non bisognerebbe mai dimenticarsi che la contrattazione è uno strumento importante, ma parzialmente efficace in assenza di politiche di sviluppo in grado di incidere profondamente sulla capacità di attrarre investimenti, di valorizzare la spinta innovativa delle aziende, di sfoltire la burocrazia, di rafforzare il sistema delle infrastrutture, di alleggerire il peso del fisco, di promuovere il nostro patrimonio storico e paesaggistico, di contrastare con fermezza il fenomeno criminale, affermando ovunque nel territorio nazionale il principio di legalità come condizione essenziale di crescita e benessere generalizzato.

La Redazione

"...Se voi avete il diritto di dividere il mondo in italiani e stranieri allora io reclamo il diritto di dividere il mondo in diseredati e oppressi da un lato, privilegiati e oppressori dall'altro. Gli uni sono la mia patria, gli altri i miei stranieri"

(Don Lorenzo Milani)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 11° | N. 114 - ottobre 2015 | periodicità mensile

Direttore Responsabile: Guido Baroni
Direzione Editoriale: Sergio Del Zotto
Impaginazione: Sergio Del Zotto
Grafica: Vanessa Polimeni
In Redazione: Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di: Massimo Aveni, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, Felicité Ngo Tonye, Roberto Pennati

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie

Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

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