

Speciale Sciopero - contiene il volantino da staccare e da utilizzare nella colorazione preferita

Redazionale

In questo numero del giornalino, prevalentemente dedicato allo sciopero dei lavoratori della distribuzione moderna e della cooperazione proclamato dalle organizzazioni sindacali nazionali per il giorno 7 novembre, si può comprendere bene la difficile situazione nella quale si colloca uno dei più importanti rinnovi contrattuali della nostra categoria.

Una lettura necessaria per avere la giusta consapevolezza dello stato della trattativa sindacale in corso e per prepararsi adeguatamente alla giornata di mobilitazione prevista.

Abbiamo deciso, quindi, di non anticipare nel nostro consueto redazionale i contenuti più significativi che sono oggetto del confronto con le associazioni imprenditoriali perchè gli stessi saranno infatti ampiamente approfonditi negli articoli che troverete all'interno.

Ciò che invece ci preme sottolineare in queste poche righe è l'importanza dello sciopero proclamato in relazione allo scenario più complessivo.



L'attacco che il sindacato e i lavoratori stanno subendo nel nostro paese in questo periodo è un fatto senza precedenti nella storia italiana recente e i rinnovi dei contratti nazionali rappresentano un banco di prova delicatissimo per la tenuta dell'intero sistema delle relazioni (e delle prerogative) sindacali nonché un terreno di confronto e di scontro sul modo di concepire lo sviluppo, di fare impresa, di rendere equilibrato il rapporto tra diritti e doveri.

Ciò che emerge in modo evidente è una differente visione sul come stare e uscire dalla crisi profonda che abbiamo vissuto negli ultimi anni, sulle scelte strategiche di fondo da compiere per tramutare le difficoltà in opportunità di crescita, sull'importanza che rivestono i diritti per il benessere e la dignità delle persone e per il buon andamento aziendale, sul ruolo che deve caratterizzare l'agire delle Parti Sociali e del sindacato in particolare nella società di oggi.

Temi di non facile soluzione che meriterebbero almeno risposte di spessore, di prospettiva, all'altezza con le grandi sfide che abbiamo davanti.

Invece dobbiamo riscontrare ancora una volta come sia in atto il tentativo di creare un nuovo modello competitivo fondato sulla riduzione del salario e dei diritti nonché sulla marginalizzazione dei compiti attribuiti dalla Costituzione al mondo della rappresentanza dei lavoratori.

Lo stesso Governo in carica sembra voler andare con forza in questa direzione di marcia, basti guardare alla riforma del mercato del lavoro appena varata.

Noi crediamo che la ricetta per sopravvivere alla crisi non sia quella già più volte indicata da autorevoli politici e imprenditori di questo paese.

Siamo invece convinti ci sia bisogno di un cambiamento culturale e di clima, di un riconoscimento vero e profondo delle Parti Sociali e soprattutto tra le

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Difendere il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2
- ▶ Quanto vale la dignità di un lavoratore 7
- ▶ Assegni al nucleo familiare da Luglio 2015 8
- ▶ Ma posso scioperare? Ma cosa devo fare? Ma a chi lo devo dire? 11
- ▶ Lavoro Festivo Obbligatorio nella Grande Distribuzione 14
- ▶ In arrivo lo ius soli in Italia. 15

Intervento del Segretario Generale UILTuCS Lombardia all'Attivo Unitario Regionale

Difendere il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il 7 novembre ed il 19 dicembre sono state proclamate due giornate di sciopero per contrastare le posizioni assunte da Federdistribuzione al tavolo della trattativa nell'ambito del confronto per la stipula del contratto nazionale di settore.

Purtroppo non sono ancora maturate le condizioni per giungere a una soluzione positiva del negoziato nonostante il vecchio contratto sia scaduto da quasi due anni e la trattativa sia aperta da più di 18 mesi.

Dopo un periodo così lungo c'è la necessità di fare una verifica sullo stato della trattativa e c'è l'urgenza di individuare delle indispensabili iniziative di contrasto.

E' complicato fare una sintesi di una trattativa così lunga e difficile. Cercherò di soffermarmi quindi sugli aspetti più importanti che hanno contraddistinto il negoziato e che possono aiutarci a comprendere meglio il contesto in cui siamo arrivati a decidere le già annunciate iniziative di lotta.

Sembra superfluo ricordare la situazione di crisi economica del nostro paese degli ultimi anni e le conseguenti pesantissime ricadute sociali sul nostro intero tessuto produttivo e quindi non lo farò se non per semplice accenno.

La contrazione dei consumi e della domanda interna hanno indotto molte aziende a mettere in discussione lo stesso sistema contrattuale del settore distributivo. I maggiori marchi della grande distribuzione hanno subito riorganizzazioni e ristrutturazioni, con un calo in talune circostanze significativo dell'occupazione e conseguente utilizzo massiccio di ammortizzatori sociali.

La disdetta dei contratti integrativi azienda-

li e degli stessi contratti nazionali da parte di Federdistribuzione e di altre Associazioni imprenditoriali ha costituito in questi anni e costituisce ancora la più grave minaccia per i diritti dei lavoratori e per le stesse relazioni tra le Parti Sociali.

Il momento di grave crisi del paese e di segmenti importanti dei nostri principali settori ha coinciso anche con alcune scelte imprenditoriali che non sono state certo irrilevanti nell'aver determinato un peggioramento ulteriore dello scenario descritto.

La scomposizione e frammentazione della rappresentanza datoriale ha complicato pesantemente una già difficile vertenza, assumendo caratteristiche preoccupanti per gli effetti sull'intero sistema della contrattazione, proprio nel momento in cui invece le OO.SS stanno faticosamente cercando di definire gli accordi legati alla rappresentanza, aprendo la strada ad una nuova stagione di condivisione fondata sull'unità delle regole.

Le conseguenze della scelta di Federdistribuzione di uscire da Confcommercio sono peraltro a tutti noi evidenti proprio perché il rischio ormai concreto che abbiamo davanti è quello di avere un sistema in cui si moltiplicano i contratti nazionali, i fondi di assistenza, gli enti bilaterali; un sistema nel quale, al di là di generiche dichiarazioni di principio, è in discussione la stessa contrattazione di secondo livello aziendale di gruppo che come ben sappiamo è spesso gestita anch'essa a livello nazionale; un sistema in cui rischia di esplodere la concorrenza sleale tra le imprese; un sistema nel quale i diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro possono essere differenti pur

appartenendo i lavoratori stessi ad imprese dello stesso settore.

Proprio per questi motivi sia nella premessa della nostra piattaforma rivendicativa sia nell'ambito della consultazione avviata a sostegno della stessa ormai due anni fa si è valutata positivamente la scelta di presentare un'unica piattaforma alle diverse associazioni (Confcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti, cooperative).

Si avvertiva forte la necessità di operare quindi per scongiurare un frazionamento dei riferimenti contrattuali che mettono in discussione lo stesso ruolo dei contratti nazionali a favore di scelte unilaterali delle aziende. Con questa decisione si è manifestato il nostro senso di responsabilità per gestire una fase delicata e di cambiamento del settore: la scelta unitaria di fondo, l'essenzialità delle rivendicazioni unite al tentativo di costruire un terreno unico di confronto con le controparti hanno caratterizzato l'orientamento delle nostre discussioni e decisioni all'epoca, nella speranza che questi presupposti potessero rasserenare il clima ed il confronto per giungere rapidamente ad un rinnovo contrattuale, responsabilizzando anche le nostre controparti.

Il valore politico che stava dentro le premesse della nostra piattaforma, ancora più importante e significativo se consideriamo che è scaturito a seguito degli accordi separati degli ultimi rinnovi, si è dovuto scontrare in questi mesi con la volontà reiterata delle associazioni imprenditoriali di realizzare un proprio ambito di influenza, dal rifiuto ad accettare un confronto in un tavolo unico, dal desiderio di arrivare a definire ambiti contrattuali diversificati, ognuno dei quali caratterizzato dalla riduzione generalizzata dei costi fissi e del lavoro invece di impegnarsi a creare le condizioni per superare la crisi attraverso investimenti in qualità dell'occupazione e del servizio.

Ciò nonostante siamo riusciti, dopo una faticosa trattativa, a sottoscrivere lo scorso mese di marzo il contratto nazionale con una di queste associazioni imprenditoriali, Confcommercio, e questo accordo è divenuto il riferimento principale per le OO.SS, il contratto intorno al quale stiamo cercando di condizionare anche gli altri tavoli di confronto, compreso quello con Federdistribuzione.



Purtroppo al momento le posizioni di questa associazione non sono mutate. Vogliono in sostanza stipulare il loro primo contratto nazionale, perchè di questo si tratta, a costo zero, facendo pagare ai lavoratori l'eventuale aumento salariale attraverso interventi strutturali su una serie di istituti normativi. L'unica vera disponibilità concessa è stata quella di proporre, in una pura logica di scambio, un sistema rafforzato di sostegno al reddito attraverso il canale di una riformata bilateralità i cui contorni sono ancora tutti da definire.

Di conseguenza nel corso di questo negoziato hanno via via proposto le seguenti misure:

-bilateralità. Hanno ribadito di ipotizzare un unico ente bilaterale nazionale con solo degli sportelli a livello territoriale, di voler coinvolgere le OO.SS nel sistema alternativo di assistenza sanitaria integrativa da loro unilateralmente attivato e di pensare invece, per quel che concerne la previdenza integrativa e la formazione continua, l'attivazione di un percorso che consenta loro di esercitare la propria rappresentanza nell'ambito dei fondi esistenti (fonte e forte)

-mercato del lavoro. In sintesi ritengono positive, ancorché ancora insufficienti, le norme introdotte dal governo a partire dalla liberalizzazione dei contratti a termine ed ancora sull'apprendistato.

In questo senso vorrebbero inserire nel contratto nazionale ulteriori norme che possano consentire alle imprese un maggiore utilizzo di queste tipologie d'impiego (per esempio elevando la percentuale di ricorso prevista dalla legge sui contratti a termine e portandola dal 20 al 25%, confermando sull'apprendistato la volontà di ricorrere alla percentuale di conferma del 20% previsto dalla legge nonché stabilendo il diverso rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati in 3 a 2).

Sul part time la richiesta è stata addirittura di scendere a 16 ore mentre noi in piattaforma abbiamo chiesto di andare a 20 ore. In sostanza vogliono nel contratto quanto già sottoscritto in tema nel ccnl Confcommercio e aggiungere altre richieste.

-deroghe. Da prevederne ulteriori rispetto a quelle già presenti nel vecchio ccnl e soprattutto esigibili direttamente al 1° livello

-produttività. Nel corso della trattativa hanno richiesto in ordine sparso il ritorno alle 40 ore a parità di salario, il superamento degli scatti d'anzianità e interventi sui permessi retribuiti senza peraltro chiarire bene le modalità con cui interebbero farlo,

congelamento o sterilizzazione della 13^a e 14^a ai fini della maturazione del tfr, blocco dell'automatismo attualmente presente nel passaggio dal V al IV livello per le 3 mansioni previste, legando la possibilità di prevedere e determinare l'aumento salariale alla soluzione di queste esigenze.

Quanto ai regimi di flessibilità si vorrebbe estendere quella automaticamente riconosciuta dal ccnl oltre le 16 settimane attualmente previste e questa possibilità dovrebbe essere esente da costi aggiuntivi, ossia senza riconoscimento di ore di pir.

Le OO.SS hanno più volte espresso contrarietà rispetto al metodo del confronto e ai contenuti proposti. Filcams Fisascat e Uiltucs si sono rifiutate di fare un contratto finalizzato a ridurre i costi e quindi si sono dichiarate indisponibili ad interventi sugli scatti d'anzianità, sui permessi retribuiti, sulla tredicesima e quattordicesima, sull'abolizione dell'automatismo nel passaggio al IV livello, sulla possibilità di introdurre ulteriori deroghe al Ccnl, in particolare al sud, già esigibili nel 1° livello di contrattazione.

Non è peraltro accettabile un rinnovo contrattuale a costo zero, pur in presenza di un contesto economico pesante e con una bassa inflazione, respingendo l'ipotesi che il futuro contratto si possa concretizzare in una partita di giro finalizzata ad azzerare gli aumenti attraverso interventi strutturali sulla parte normativa del contratto.

Proprio in considerazione del momento generale di crisi abbiamo invece sostenuto che se l'aumento salariale dovrà essere limitato nell'importo anche gli interventi sulla parte normativa non potranno che essere limitati, circoscritti come nel caso del ccnl Confcommercio a definire qualche norma specifica sulle caratteristiche del settore e

qualche misura utile a favorire l'impiego di manodopera in un contesto di disoccupazione giovanile molto grave.

Insomma gli è stato fatto più volte notare che cogliamo benissimo la situazione di crisi generale e la prova è stata appunto la nostra piattaforma minimalista, a cui peraltro si continua a non fornire risposte. È la strutturalità degli interventi che si propongono che non convince.

Non è vero quindi che non si vuole toccare il salario dei lavoratori e che non si intende destrutturare il contratto come loro sostengono. Eliminare, per esempio, le 72 ore di rol facendo tornare l'orario a 40 ore settimanali equivale ad incrementare l'orario effettivo di lavoro e risparmiare circa 700 euro annui in termini di compensazione economica, 2.100 euro in un triennio. Eliminare gli scatti comporterebbe un mancato salario di altri 334 euro a persona nel triennio, circa 55 euro al mese per 14 mensilità nel triennio. Si potrebbe continuare.

Anche l'esito dell'ultimo incontro del 1 ottobre non è stato molto confortante perchè non ci permette di fare passi avanti nel merito dei temi posti. Le posizioni sono note e cristallizzate, ma si aggiungono ulteriori aspetti di criticità.

Allungare, per esempio, la durata e la decorrenza del contratto, così come è stato proposto, significa distribuire l'incremento salariale in un arco di tempo più lungo e quindi consentire un vantaggio economico significativo alle aziende della distribuzione.

Ricordiamo a tal proposito che gli 85 euro del Ccnl Confcommercio sono erogati in poco più di 24 mesi, da aprile 2015 ad agosto 2017. Prevedere inoltre l'erogazio-



ne degli aumenti nel triennio 2016-2018 significa avere ben 24 mesi scoperti e di mancato adeguamento retributivo atteso che il vecchio Ccnl è scaduto il 31/12/2013.

La bilateralità è certo un tema importante, ma non può essere l'elemento centrale del confronto o del possibile scambio. A maggior ragione in un contesto di relazioni sindacali così complicato, con queste richieste fatte al tavolo, con le continue disdette alla contrattazione integrativa. Questo tema potrà essere affrontato e definito solo alla fine del negoziato, essendo la stessa bilateralità una conseguenza del contratto e non un suo presupposto.

Nel contesto appena descritto, seppur sinteticamente, un elemento importante di cui tenere conto ed è il fattore tempo. Lo è sempre a dire il vero, ma nello scenario attuale ancora di più.

O ci sono le condizioni per fare in tempi brevi il contratto anche con Federdistribuzione, così come l'abbiamo con Confcommercio, o altrimenti il rischio è che la nostra stessa strategia contrattuale sia messa in discussione.

Infatti più passano i mesi e più si creano e consolidano posizioni di vantaggio o di svantaggio nella competizione tra le aziende sul mercato.

Ci sono imprese associate a Confcommercio che cominciano a lamentare delle difficoltà perchè costrette a sopportare costi e oneri maggiori rispetto ad altre realtà della GDO.

Il Gigante, azienda associata come noto a Confcommercio, ci ha di fatto presentato in questi mesi una piattaforma aziendale

finalizzata alla riduzione generalizzata dei costi del CIA (parliamo di variabilizzazione degli elementi fissi della retribuzione, eliminazione dell'integrazione malattia a carico azienda, soppressione delle maggiorazioni per lavoro festivo nel mese di dicembre, riduzione delle pause, eliminazione dei tickets ed altro ancora), chiedendoci esplicitamente di giungere ad un accordo entro il mese di ottobre e comunque prima che siano previsti gli ulteriori aumenti retributivi del Ccnl appena sottoscritto, palesando in modo evidente un collegamento tra i costi sostenuti nel contratto nazionale e quelli derivanti dalla contrattazione integrativa. Insomma come se ci fosse l'esigenza di compensare questi oneri.

La trattativa si è interrotta qualche settimana fa a causa delle pregiudiziali poste al tavolo dall'azienda, come se la responsabilità della scomposizione in seno alle associazioni imprenditoriali, tra l'altro da noi sempre contestata, fosse da imputare alle OO.SS e si debba far pagare dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Qui c'è un altro aspetto di rilievo da considerare. Noi non dobbiamo rinunciare alla nostra impostazione iniziale. La nostra strategia contrattuale complessiva nell'ambito di questo delicato contesto è stato chiaro dall'inizio.

E' vero che non ci sono state le condizioni per realizzare un tavolo unico di confronto con le associazioni datoriali, seppur da noi ampiamente sollecitato, ma la scelta di presentare comunque una piattaforma unica, per certi aspetti innovativa nei contenuti, impone di arrivare alla definizione di contratti anche diversi ma omogenei tra di loro, almeno riguardo i costi contrattuali che le

controparti devono impegnarsi a sostenere.

Abbiamo quindi fin dall'inizio compreso i rischi che la scelta di Federdistribuzione di uscire da Confcommercio avrebbe comportato non tanto e non solo da un punto di vista politico e associativo, ma soprattutto per quel che riguardava gli aspetti contrattuali.

Tradotto condizioni di trattamento economico e normativo differenti per lavoratori dello stesso settore. Questo il rischio che si andava profilando e che tuttora permane in assenza di soluzioni negoziali che chiudano il cerchio nel confronto con Federdistribuzione ed in modo indiretto con la Cooperazione che dovrebbe maggiormente valorizzare la sua distintività invece di aspettare di trarre un vantaggio così evidente dal rinnovo contrattuale.

Questo è stato il motivo per cui si è lavorato molto, pur nelle difficoltà, per sottoscrivere prima il contratto nazionale con Confcommercio (che aveva presentato comunque richieste complicate da accettare, ma aveva anche manifestato una differente disponibilità al confronto).

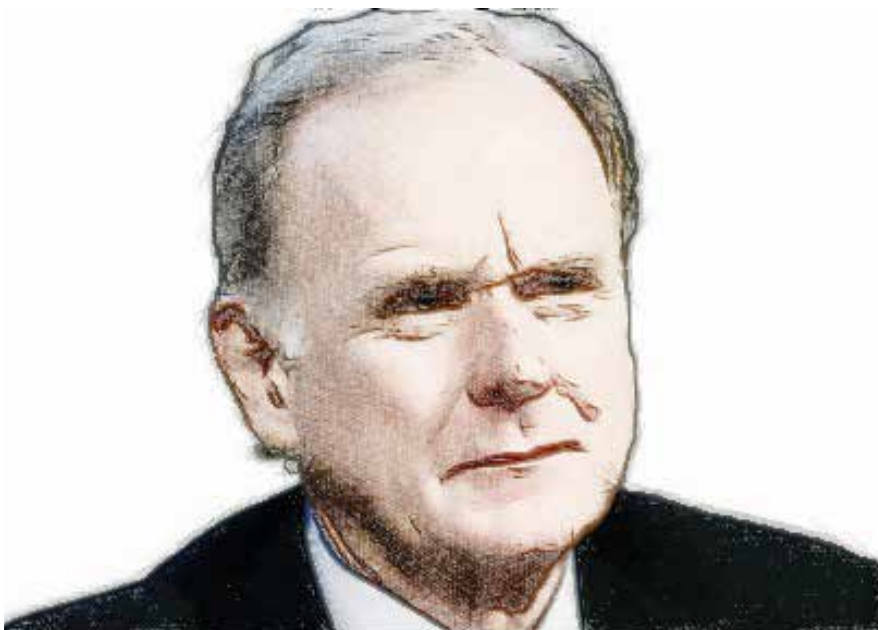
Un buon risultato aver sottoscritto unitariamente quel contratto in quel momento, risultato che rischia di vanificarsi però se non si creano le condizioni in tempi ragionevoli per costringere gli altri attori negoziali a stipulare accordi i cui costi complessivi siano equivalenti a quelli definiti in quell'ambito.

La nostra strategia contrattuale sta in piedi se riusciamo a realizzare questo risultato, condizioni omogenee di trattamento per i lavoratori e di conseguenza costi omogenei a carico delle imprese dello stesso settore. Risulta altresì evidente comprendere la resistenza di Federdistribuzione ad accettare di stipulare un contratto sostanzialmente uguale, in termini di costo, a quello di Confcommercio.

Al di là della libera scelta associativa, garantita peraltro dalla nostra Costituzione, quale mai sarebbe il vantaggio economico e contrattuale per un'impresa di rimanere nell'ambito di Federdistribuzione?

Un conto è la libera scelta politica, altro conto è voler determinare attraverso quella scelta una conseguenza sulle dinamiche contrattuali del settore tali da agevolare le proprie aziende sul mercato rispetto ad altre. Per questi motivi abbiamo deciso di respingere dall'inizio questa iniziativa.

Più passa il tempo quindi e più la nostra impostazione è messa a dura prova ed è



per questo che le iniziative di lotta decise e comunicate assumono una valenza ancora più significativa di quanto già non lo siano sempre nella nostra azione sindacale.

In questo senso altro aspetto rilevante da sottolineare è la tenuta unitaria di Filcams Fisascat e Uiltucs sull'impostazione e sui contenuti. Non è questione da sottovalutare perchè veniamo da contratti separati che di certo hanno reso complicato negli ultimi anni il confronto a tutti i livelli.

È chiaro ed anche naturale che ci siano sensibilità differenti tra le OO.SS, ma quello che registriamo positivamente in questo momento è la capacità di far fronte in modo compatto alle proposte e talora anche alle provocazioni di Federdistribuzione.

Comunque anche i dati generali cominciano a registrare qualche segno positivo nella dinamica delle vendite anche non alimentari. Gli ultimi Istat relativi al mese di giugno attestano una variazione pari a 1,7% nella dinamica delle vendite in confronto a giugno 2014. L'alimentare segna + 2,3% e il non alimentare + 1,3%. Dall'inizio dell'anno le vendite segnano + 0,4% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

Primi timidi segnali di una ripresa dei consumi e della domanda interna che va ulteriormente favorita da una parte con misure del Governo specifiche finalizzate alla riduzione del costo del lavoro, dall'altra con un approccio contrattuale che sappia guardare in avanti e non solo al contingente, che sia in grado di sostenere occupazione e reddito delle persone nella consapevolezza che al momento sono stati determinanti nell'inversione di tendenza soprattutto alcuni fattori internazionali.

Non c'è dubbio poi che la stagione dei rinnovi contrattuali si collochi in un contesto politico sindacale molto delicato e che di conseguenza le iniziative a sostegno degli stessi possano avere molteplici letture e finalità che vanno anche oltre il perimetro del confronto specifico con una singola associazione imprenditoriale.

Per citare solo alcuni di questi obiettivi:

- 1) affermare la centralità del Cnl 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 minimi salariali ed uno svuotamento della funzione regolatrice da sempre riconosciuta all'autonomia negoziale
- 2) contrastare il fenomeno della scomposizione datoriale e la conseguente multi-

plicazione di contratti nazionali, di fondi, di enti bilaterali.

3) evitare che si creino condizioni di dumping contrattuale tra aziende dello stesso settore

4) difendere i diritti dei lavoratori in modo uniforme

5) 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 possa e debba essere praticata nell'ambito del contratto nazionale.

In realtà quest'obiettivo le nostre controparti vogliono raggiungerlo in entrambi i livelli contrattuali. A dimostrazione di quanto detto ci sono le continue disdette dei contratti integrativi fatte negli ultimi mesi da alcune delle principali aziende del settore, con un attacco evidente ai premi aziendali fissi (vedi Auchan e Ikea tra le altre).

Infatti la vera ragione per cui Federdistribuzione chiede al 1° livello e in automatico le stesse misure organizzative e sull'orario che già ora si contrattano al 2° livello è perchè la contrattazione decentrata è presente solo in una minima parte delle aziende ad essa associate.

Si vuole l'esigibilità nel contratto nazionale semplicemente perchè queste aziende nulla vogliono avere a che fare con noi nel confronto a livello aziendale. E' talmente vero questo che non hanno nemmeno accolto la nostra richiesta in piattaforma, il cui costo è inesistente, in ordine al diritto per le OO.SS di indire le assemblee nei luoghi di lavoro

anche in assenza di una rappresentanza.

Sul terreno dei contratti nazionali si sta quindi giocando una sfida importante. A tal proposito anche il confronto per la definizione di un nuovo e aggiornato modello contrattuale rimane valido e attuale, ma questa discussione non può bloccare la stagione dei rinnovi contrattuali.

Non si può utilizzare il modello contrattuale, però, come il grimaldello per comprimere ancora di più i salari (come molti vorrebbero a partire da Confindustria) perchè questo non sarebbe tra l'altro utile a rafforzare quei timidi segnali di ripresa della domanda interna cui prima si faceva riferimento.

Non si può insomma utilizzare la crisi per svaloriare la funzione del Cnl.

Riteniamo sia giusto aprire una discussione vera e non strumentale sulla contrattazione. Qualche giorno fa Squinzi ha dichiarato che il sindacato è un fattore di ritardo nel 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 italiani auspicano e che rischia di portarci indietro di molti anni, anche grazie ad una legislazione pronta a intervenire per ridurre diritti e tutele del mondo del lavoro.

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.



Il rischio concreto è quello di creare un sistema in cui nel migliore dei casi ci siano dei vuoti normativi e nel peggiore che fasce consistenti di lavoratori siano sprovvisti delle tutele essenziali. Bisogna insomma dare prova che il modello incentrato sulla contrattazione decentrata possa reggere realmente.

Dobbiamo difendere il contratto nazionale se l'obiettivo è il suo sostanziale superamento, ma dobbiamo valorizzare il confronto aziendale/territoriale quando si cerca un po' forzatamente di ottenere un contenimento dei costi nel Ccnl.

Una modernità, quella propugnata dalle Associazioni imprenditoriali, tale da permettere la moltiplicazione e non la riduzione dei contratti nazionali.

Una modernità che intende favorire la contrattazione di 2° livello solo a parole senza favorire però la cultura del confronto e del rispetto, del riconoscimento reciproco e senza prevedere risorse adeguate a sostegno degli accordi sulla produttività.

Una modernità che non prevede una misurazione della rappresentatività in capo alle associazioni di rappresentanza datoriale. Quindi se questa è la nuova frontiera della modernità noi siamo certamente in ritardo.

La questione relativa al 2° livello di contrattazione è da noi ritenuta troppo importante però da poter essere utilizzata così strumentalmente.

Prima o poi i nodi verranno al pettine e saremo costretti ad affrontare il tema non solo del recupero della produttività, ma anche della distribuzione della ricchezza perchè non tutte le aziende hanno andamenti negativi.

Proprio nell'ultimo incontro con Federdistribuzione sono state elencate dalle OO.SS

un numero consistente di aziende con andamenti positivi, che hanno saputo tramutare la crisi in opportunità di sviluppo e di crescita. Non si tratta quindi di una crisi di settore generalizzata, ma semmai della difficoltà di un format commerciale ben preciso, quello dell'ipermercato tradizionale ed in particolare quello riconducibile alle grandi multinazionali francesi.

Alcune vanno male, tra l'altro, per ragioni diverse da quelle che spiegano le difficoltà di altre. L'impressione è che quanto si chiede sia la sommatoria dei desideri di tutti.

Proprio queste aziende sono intervenute negli ultimi anni pesantemente sugli organici e sulla contrattazione di 2° livello aziendale di gruppo, gestita tra l'altro a livello nazionale, con spazi per il confronto decentrato sul territorio abbastanza ridotti.

La contrattazione decentrata è uno degli aspetti centrali anche della nostra piattaforma rivendicativa ed è per questo che meriterebbe uno sguardo più attento. Attraverso di essa noi vogliamo discutere di organizzazione del lavoro, di orari, di salute e sicurezza, di formazione, di pari opportunità, insomma delle condizioni di lavoro di migliaia di lavoratrici e lavoratori.

Io penso, per esempio, che per estendere il 2° livello di contrattazione non sia sufficiente prevedere l'elemento economico di garanzia (vissuto più come una penalizzazione che come un incentivo a creare le condizioni favorevoli al confronto) o gli sgravi sui premi di risultato (tra l'altro assenti nell'ultima legge di stabilità). Il nodo vero e irrisolto rimane il livello arretrato delle relazioni sindacali di questo paese ed il confronto con Federdistribuzione lo dimostra ancora una volta.

Infine non bisognerebbe mai dimenticare

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 alleggerire il peso del fisco, di contrastare con fermezza il fenomeno criminale, affermando ovunque sul territorio nazionale il principio di legalità come condizione essenziale di crescita e benessere generalizzato. Altro che deroghe contrattuali al sud! Non esiste sistema derogatorio capace di sostituire la forza delle regole e dello Stato di diritto nell'attrarre investimenti nel nostro paese. Su quel terreno bisognerebbe pretendere un impegno di tutti, in primis del Governo.

Per concludere, care delegate e cari delegati, i motivi per mobilitarci sono tanti ed ognuno di essi ha la sua importanza. Noi dobbiamo concentrarci sul fatto contrattuale che riguarda il confronto con Federdistribuzione nella consapevolezza che altri aspetti esterni pesano e condizionano questo come altri tavoli di confronto.

Dobbiamo fare una campagna d'informazione puntuale e capillare sul territorio in modo da far comprendere la posta in gioco e determinare tra la nostra gente la giusta reazione.

Dobbiamo programmare da subito assemblee ed attivi in modo da arrivare al 7 novembre e successivamente al 19 dicembre con la ragionevole certezza di poter far sentire forte la voce di sofferenza e di contrarietà che proviene dai luoghi di lavoro dei nostri territori, con le modalità che insieme decideremo di intraprendere nel dibattito odierno.

Massimo Aveni



Storie di ordinaria precarietà

Quanto vale la dignità di un lavoratore

"Siamo i facchini che vi assicurano una gentile e pronta accoglienza.

Lavoriamo in questo albergo da molti anni e tutti noi abbiamo una vita che prevede un affitto da pagare, un mutuo da rispettare, dei bambini da educare e magari un coniuge da mantenere.

Da oggi tutte queste certezze sono crollate.

Dal primo novembre sapremo se abbiamo vinto la lotteria del posto di lavoro e nel caso vinceremo probabilmente guadagneremo la metà rispetto ad oggi e senza certezze del futuro.

Vi auguriamo una piacevole permanenza a Milano chiedendovi però un pensiero per noi che avremmo solo voluto continuare a svolgere il nostro lavoro come oggi e come ieri.

Le lavoratrici ed i lavoratori"

Il suddetto testo è il volantino di un presidio svoltosi in questi giorni davanti ad un importante albergo di Milano.

Un albergo a quattro stelle, con pochi problemi legati all'occupazione e dove una camera costa in media € 260.

Una fortuna per chi ci lavora dentro.

Purtroppo no, poiché l'albergo ha terziarizzato ormai da alcuni anni il servizio rifacimento camere ed il facchinaggio e dal 2010 ad oggi si sono già succedute 5 società di servizi. In ogni passaggio le lavoratrici ed i lavoratori sono dovuti passare attraverso la trafila del cambio di appalto, delle discussioni sull'organizzazione del lavoro, delle lettere di assunzione con il rifiuto delle clausole elastiche e/o flessibili, della riduzione oraria, del mancato riconoscimento degli scatti di anzianità. Poi nuovi datori di lavoro, nuovi responsabili, nuove organizzazioni del lavoro e nuove regole e le ricadute dirette sulla sicurezza dei lavoratori coinvolti.

Nel frattempo i lavoratori impugnano e chiedono le differenze salariali, si vedono trattenere ferie e permessi senza capirne il motivo e sono gestiti con retribuzioni differenziate fra gruppi di livelli omogenei perché il sistema delle buste paghe aggiorna alcuni lavoratori agli aumenti previsti dal ccnl mentre ed altri no.

Non abbiamo scritto il nome dell'albergo poiché questa storia appartiene a molti di coloro che svolgono la propria attività

all'interno degli appalti alberghieri.

E' un sistema che farebbe snervare chiunque. Loro purtroppo ci devono fare il callo perché questo è il loro futuro lavorativo.

Sarebbe oggi più giusto dire che quanto sopra descritto era il loro futuro perché oggi nemmeno queste minime certezze sono assicurate.

Nel continuo tentativo di abbattere il costo del lavoro e di minimizzare le cause di lavoro per appaltante ed appaltatore certezze, i lavoratori e le lavoratrici sono la variabile che da fastidio al calcolo aziendale per ottenere risparmio e pace sociale.

Il presidio svoltosi in questi giorni vede l'azienda, in ingresso nell'appalto, dichiarare la decisione di non procedere con l'assunzione alle medesime condizioni per la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nell'appalto se non per coloro che erano già dipendenti dell'albergo.

Propone loro un'assunzione a tempo determinato di un mese, a condizioni economiche peggiorative rispetto a quelle precedenti e con un orario ridotto.

Quindi non solo il trauma del passaggio da un contratto a tempo indeterminato ad uno a termine ma anche una prova camuffata di proposta di lavoro per testare le persone che lavorano nell'albergo già da anni e misurarle con i loro standard qualitativi e magari anche con quelli del committente.

Una posizione inaccettabile perché non si può giocare con le esigenze delle persone

che non sono solo lavoratori ma che hanno il diritto di potersi organizzare la propria vita, i propri progetti e la propria famiglia.

È dichiaratamente una sfida lanciata alle persone, un avvertimento che i tempi sono cambiati e che devono accettare di essere merce per l'azienda, strumenti sempre disponibili alle esigenze del datore di lavoro.

Ciò significa che il lavoratore deve domandarsi se accettare o meno il ricatto sotteso al lavoro, con il pensiero di perdere il posto nel caso di malattia, gravidanza o problemi che lo costringono ad allontanarsi temporaneamente dal lavoro o semplicemente condizionando la loro libertà di iscriversi ad un sindacato per difendere i propri diritti.

E' triste vedere come il sistema del mondo del lavoro viva con fastidio gli aspetti squisitamente umani perché modificano il loro calcolo economico di produttività e redditività.

Qui non c'è in ballo solo il futuro di queste lavoratrici e di questi lavoratori ma siamo tutti noi in pericolo perché il pensiero che si sta portando avanti sta escludendo gli esseri umani dal mondo della produzione, involvendo verso uno stato primitivo di dare ed avere, dove la legge del più forte è quella che disciplina i rapporti di potere delle società.

Gabriella Dearca



Assegni al nucleo familiare da Luglio 2015

NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI NON SIANO PRESENTI FIGLI INABILI VALIDA DA LUGLIO 2015												
IMPORTO COMPLESSIVO MENSILE DELL'ASSEGNO PER LIVELLO DI REDDITO E NUMERO COMPONENTI IL NUCLEO												
REDDITO FAMILIARE		IMPORTO ANF PER COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE				REDDITO FAMILIARE		IMPORTO ANF PER COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE				
DA	A	3	4	5	6	DA	A	3	4	5	6	
FINO A	14.383,37	137,50	258,33	375,00	500,00	19.791,52	19.906,57	100,30	206,33	329,00	480,00	
	14.383,38	14.498,43	136,73	257,25	374,04	499,58	19.906,58	20.021,64	99,53	205,25	328,04	479,58
	14.498,44	14.613,49	135,95	256,17	373,08	499,17	20.021,65	20.136,71	98,75	204,17	327,08	479,17
	14.613,50	14.728,56	135,18	255,08	372,13	498,75	20.136,72	20.251,76	97,98	203,08	326,13	478,75
	14.728,57	14.843,62	134,40	254,00	371,17	498,33	20.251,77	20.366,84	97,20	202,00	325,17	478,33
	14.843,63	14.958,69	133,63	252,92	370,21	497,92	20.366,85	20.481,89	96,43	200,92	324,21	477,92
	14.958,70	15.073,76	132,85	251,83	369,25	497,50	20.481,90	20.596,97	95,65	199,83	323,25	477,50
	15.073,77	15.188,84	132,08	250,75	368,29	497,08	20.596,98	20.712,03	94,88	198,75	322,29	477,08
	15.188,85	15.303,90	131,30	249,67	367,33	496,67	20.712,04	20.827,12	94,10	197,67	321,33	476,67
	15.303,91	15.418,97	130,53	248,58	366,38	496,25	20.827,13	20.942,18	93,33	196,58	320,38	476,25
	15.418,98	15.534,03	129,75	247,50	365,42	495,83	20.942,19	21.057,25	92,55	195,50	319,42	475,83
	15.534,04	15.649,11	128,98	246,42	364,46	495,42	21.057,26	21.172,30	91,78	194,42	318,46	475,42
	15.649,12	15.764,17	128,20	245,33	363,50	495,00	21.172,31	21.287,37	91,00	193,33	317,50	475,00
	15.764,18	15.879,25	127,43	244,25	362,54	494,58	21.287,38	21.402,44	90,23	192,25	316,54	474,58
	15.879,26	15.994,29	126,65	243,17	361,58	494,17	21.402,45	21.517,51	89,45	191,17	315,58	474,17
	15.994,30	16.109,37	125,88	242,08	360,63	493,75	21.517,52	21.632,58	88,68	190,08	314,63	473,75
	16.109,38	16.224,42	125,10	241,00	359,67	493,33	21.632,59	21.747,63	87,90	189,00	313,67	473,33
	16.224,43	16.339,49	124,33	239,92	358,71	492,92	21.747,64	21.862,71	87,13	187,92	312,71	472,92
	16.339,50	16.454,56	123,55	238,83	357,75	492,50	21.862,72	21.977,78	86,35	186,83	311,75	472,50
	16.454,57	16.569,62	122,78	237,75	356,79	492,08	21.977,79	22.092,85	85,58	185,75	310,79	472,08
	16.569,63	16.684,70	122,00	236,67	355,83	491,67	22.092,86	22.207,92	84,80	184,67	309,83	471,67
	16.684,71	16.799,75	121,23	235,58	354,88	491,25	22.207,93	22.322,99	84,03	183,58	308,88	471,25
	16.799,76	16.914,83	120,45	234,50	353,92	490,83	22.323,00	22.438,05	83,25	182,50	307,92	470,83
	16.914,84	17.029,89	119,68	233,42	352,96	490,42	22.438,06	22.553,12	82,48	181,42	306,96	470,42
	17.029,90	17.144,97	118,90	232,33	352,00	490,00	22.553,13	22.668,17	81,70	180,33	306,00	470,00
	17.144,98	17.260,03	118,13	231,25	351,04	489,58	22.668,18	22.783,24	80,93	179,25	305,04	469,58
	17.260,04	17.375,10	117,35	230,17	350,08	489,17	22.783,25	22.898,31	80,15	178,17	304,08	469,17
	17.375,11	17.490,17	116,58	229,08	349,13	488,75	22.898,32	23.013,38	79,38	177,08	303,13	468,75
	17.490,18	17.605,24	115,80	228,00	348,17	488,33	23.013,39	23.128,43	78,60	176,00	302,17	468,33
	17.605,25	17.720,31	115,03	226,92	347,21	487,92	23.128,44	23.243,51	77,83	174,92	301,21	467,92
	17.720,32	17.835,38	114,25	225,83	346,25	487,50	23.243,52	23.358,57	77,05	173,83	300,25	467,50
	17.835,39	17.950,45	113,48	224,75	345,29	487,08	23.358,58	23.473,64	76,28	172,75	299,29	467,08
	17.950,46	18.065,50	112,70	223,67	344,33	486,67	23.473,65	23.588,71	75,50	171,67	298,33	466,67
	18.065,51	18.180,57	111,93	222,58	343,38	486,25	23.588,72	23.703,78	74,73	170,58	297,38	466,25
	18.180,58	18.295,62	111,15	221,50	342,42	485,83	23.703,79	23.818,84	73,95	169,50	296,42	465,83
	18.295,63	18.410,69	110,38	220,42	341,46	485,42	23.818,85	23.933,91	73,18	168,42	295,46	465,42
	18.410,70	18.525,77	109,60	219,33	340,50	485,00	23.933,92	24.048,98	72,40	167,33	294,50	465,00
	18.525,78	18.640,84	108,83	218,25	339,54	484,58	24.048,99	24.164,05	71,63	166,25	293,54	464,58
	18.640,85	18.755,91	108,05	217,17	338,58	484,17	24.164,06	24.279,12	70,85	165,17	292,58	464,17
	18.755,92	18.870,97	107,28	216,08	337,63	483,75	24.279,13	24.394,18	70,08	164,08	291,63	463,75
	18.870,98	18.986,04	106,50	215,00	336,67	483,33	24.394,19	24.509,26	69,30	163,00	290,67	463,33
	18.986,05	19.101,11	105,73	213,92	335,71	482,92	24.509,27	24.624,31	68,53	161,92	289,71	462,92
	19.101,12	19.216,17	104,95	212,83	334,75	482,50	24.624,32	24.739,39	67,75	160,83	288,75	462,50
	19.216,18	19.331,25	104,18	211,75	333,79	482,08						
	19.331,26	19.446,30	103,40	210,67	332,83	481,67						
	19.446,31	19.561,36	102,63	209,58	331,88	481,25						
	19.561,37	19.676,43	101,85	208,50	330,92	480,83						
	19.676,44	19.791,51	101,08	207,42	329,96	480,42						

7 NOVEMBRE SCIOPERO

FUORI TUTTI!

**CONTRO L'ATTACCO
A DIRITTI E SALARIO**

IL 7 NOVEMBRE E IL 19 DICEMBRE
SCIOPERO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DI FEDERDISTRIBUZIONE, DELLA DISTRIBUZIONE
COOPERATIVA E DI CONFESERCENTI

CONTRATTO, SUBITO!



7 NOVEMBRE SCIOPERO

FUORI TUTTI!

CONTRO L'ATTACCO A DIRITTI E SALARIO

IL 7 NOVEMBRE E IL 19 DICEMBRE

SCIOPERO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DI FEDERDISTRIBUZIONE, DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA E DI CONFESERCENTI

CONTRATTO, SUBITO!



Nozioni elementari di pratica sindacale

Ma posso scioperare? Ma cosa devo fare? Ma a chi lo devo dire?

È indetto, per il 7 novembre 2015, lo sciopero nazionale dei dipendenti delle aziende aderenti a Federdistribuzione in sostegno al Contratto Nazionale di Lavoro.

Si tratta di uno sciopero importante perché, per come sta andando la trattativa nazionale, esiste il rischio che possa passare il principio secondo il quale, scegliere di non fare un contratto nazionale, come sembra stia scegliendo Federdistribuzione mantenendo al tavolo delle trattative una posizione inconciliabile con una possibile accordo, non determini alcuna conseguenza.

Ciò porterebbe verso la fine del Contratto Collettivo Nazionale, unico elemento di normativa concordata per moltissimi lavoratori, perché anche chi ha deciso invece di firmare un contratto oggi, potrebbe domani decidere di non farlo più in futuro.

È quindi necessario che il 7 novembre si riesca a dare una risposta forte, con una grande partecipazione allo sciopero, che convinca le aziende che la strada imboccata da Federdistribuzione costituisce un grave errore.

Sono davvero lontani i tempi delle lotte operaie degli anni sessanta e settanta e scioperare, per un dipendente, magari molto giovane, può essere un evento di una certa novità e tutto da scoprire.

Non sono molti infatti gli scioperi a cui normalmente il personale di una azienda del terziario ha partecipato negli ultimi anni e quindi è giusto descrivere qualche elementare nozione su come ci si comporti volendo partecipare ad uno sciopero.

Approfittiamo quindi delle domande che in questi giorni ci vengono rivolte, in riferimento allo sciopero del 7 novembre, per provare a riassumerle in una sorta di vademecum.



Prima domanda: **Ma io posso scioperare?**

Risposta: Ovviamente sì. Tutti i lavoratori dipendenti hanno il diritto di partecipare ad uno sciopero, senza distinzione alcuna. Perfino i dipendenti che hanno ruoli e funzioni di coordinamento o organizzazione di altri dipendenti come i capi reparto, i direttori di filiale, i capoparea ed altri che non siano qualificati come dirigenti (ammesso che ne sentissero le motivazioni) potrebbero partecipare allo sciopero.

Seconda domanda: **Ma lo posso fare anche se sono da solo? O anche se gli altri colleghi non lo fanno?**

Risposta: Nuovamente sì. Non è necessario un numero minimo di adesioni. È chiaro che più persone partecipano e più è efficace uno sciopero, ma non ci sono limiti minimi per poter partecipare. Per cui, anche se in un luogo di lavoro solo un lavoratore sceglie di partecipare e gli altri colleghi invece vanno a lavorare, quel lavoratore è nel suo pieno diritto e nessuno può contestargli alcunché.

Terza domanda: **Ma allora, quando non ho voglia di andare al lavoro posso decidere di fare uno sciopero?**

Risposta: Naturalmente no. Lo sciopero è un diritto collettivo. Il che vuol dire che una persona da sola non può dichiarare lo sciopero per interessi individuali e quindi non può nemmeno astenersi dal lavoro sostenendo che partecipa ad uno sciopero. Quello del 7 novembre è uno sciopero nazionale, indetto dalle segreterie nazionali di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e quindi la natura collettiva è garantita. Chiunque partecipi, anche se solo, dentro il perimetro del suo luogo di lavoro, parteciperà ad una iniziativa collettiva e sarà quindi tutelato.

Quarta domanda: **Ma chi lo può dichiarare lo sciopero?**

Risposta: Solitamente lo dichiarano i sindacati, esercitando così un ruolo di rappresentanza collettiva. Ma lo può anche dichiarare il rappresentante sindacale di un singolo luogo di lavoro in rappresentanza dei colleghi di quel luogo di lavoro. Se non c'è un rappresentante sindacale, anche un temporaneo comitato di lavoratori potrebbe dichiarare uno sciopero, sottoscrivendo collettivamente la dichiarazione. È chiaro che in questi ultimi due casi è bene assicu-

rarsi che la partecipazione allo sciopero in quel negozio sia di almeno due persone, per dimostrare la natura collettiva del diritto.

Quinta domanda: **Ma se decido di partecipare allo sciopero a chi lo devo dire?**

Risposta: Non c'è nessun obbligo di comunicazione per chi partecipa ad uno sciopero. Non c'è nessuno da avvisare. Non ci sono comunicazioni, né giustificazioni, da dare a nessuno. Il lavoratore che, in occasione di uno sciopero, non si presenta al lavoro, è automaticamente considerato in sciopero. Se la sua assenza fosse determinata da altra ragione dovrebbe documentare la ragione diversa dallo sciopero (esempio: se gli capita un infortunio mentre si reca al lavoro e non si presenta per questa ragione, dovrà dimostrarlo documentandolo con i certificati medici del caso). Se non vi è nessuna comunicazione da parte del lavoratore, l'assenza dal lavoro durante uno sciopero viene considerata "sciopero". Non c'è nessuna necessità di comunicarlo formalmente.

Sesta domanda: **E se me lo chiedono? Se l'azienda o il capo reparto o il direttore mi chiedono se intendo fare sciopero, cosa devo dire?**

Risposta: Una domanda del genere è vietata dalla legge. (L.300-20/5/1970-art. 8: "È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore."). È chiaro che chiedere ad un lavoratore se intende partecipare ad uno sciopero, anche se camuffata da domanda organizzativa ("...dobbiamo saperlo per poterci organizzare...") è soprattutto una indagine sull'opinione sindacale di quel lavoratore (se partecipa allo sciopero è ovvio che la sua opinione sindacale è favorevole) e pertanto è illecita. Quindi non lo possono fare.

Settima domanda: **Ma se me lo chiedono lo stesso?**

Risposta: Di fronte a domanda illecita salta il vincolo di sincerità. Se la legge prescrive come vietata una indagine, chi subisce una violazione di quella legge (cioè chi viene

sottoposto alla domanda) non è costretto a collaborare con la violazione. Quindi è lecito qualsiasi comportamento relativo a quella domanda. Chi si vuol togliere la soddisfazione di confermare la propria partecipazione, magari guardando dritto negli occhi il malfattore, lo faccia. Chi invece preferisce sottolineare l'illegittimità della domanda lo faccia pure, magari chiedendo se si ha presente il diritto prescritto dalla legge, e lasci il malfattore senza il chiarimento esplicito del dubbio. Chi, per carattere diverso, ritiene invece di non voler mettere subito le carte in chiaro può scegliere:

1) tecnica della disinformazione: garantite che lavorerete.

Quando si accorgeranno, il giorno dello sciopero, che "all'ultimo momento avete avuto un ripensamento", si renderanno conto dell'inutilità della loro violazione e forse si guarderanno bene in futuro dal continuare a fare domande inopportune.

2) tecnica del "sono cortese con te, ma ti faccio morire fino alla fine": l'eterno indeciso.

Confessate che ancora non avete deciso... e che ci penserete... magari vi chiederanno perché farlo e vi spiegheranno perché invece non farlo... voi ringraziate e promettete che ci penserete... Fate così ogni volta che ritorneranno sull'argomento... "sa... è una decisione difficile... ci devo ancora pensare... poi voglio parlarne anche con la mia mamma..." e via di questo passo... anche la sera prima dello sciopero.

3) tecnica del cado dal pero: con espressione sorpresa: "ah... c'è sciopero? E per che cosa?"

Simile alla tecnica "2" ma con l'aggiunta

del far finta di non sapere nemmeno dello sciopero... c'è la possibilità che, per non farvi riflettere troppo non ve ne parlino nemmeno più loro... altrimenti, se dopo che l'azienda vi ha informato della possibilità di fare sciopero insiste nel voler conoscere dunque la vostra decisione, proseguite con le mosse della tecnica "2" o anche con quelle della tecnica "1"... a vostro gusto...

Ottava domanda: Ma se poi facciamo tutti sciopero e il luogo di lavoro rimane chiuso, cosa succede?

Risposta: Succede che lo sciopero è andato benissimo e che l'azienda forse comincerà a ragionare su come possa essere utile considerarvi un po' di più e su come sia meglio conquistare il vostro consenso piuttosto che la vostra disapprovazione... Ma se la domanda invece era diretta alle possibili conseguenze per il personale, a seguito della chiusura al pubblico per effetto dello sciopero, allora la risposta è: Assolutamente nulla.

Non solo non può essere formalmente contestato nulla al personale per aver partecipato allo sciopero, ma anche le eventuali piccole o grandi rappresaglie e miserabili ripicche che dovessero passare per l'anticamera del cervello di qualche capetto, sono rischiose per chi le metterà in pratica: il collegamento con lo sciopero le farebbero diventare attività antisindacale e le renderebbero perseguibili penalmente.

Nona domanda: Noi siamo d'accordo per scioperare quasi tutte ma c'è un collega che è "protetto" dal capetto. Come facciamo?

Risposta: Se il collega, per ragioni sue, non intende partecipare allo sciopero, non c'è niente da fare. Lui non cambierà idea e c'è

da augurarsi che non la cambino nemmeno i colleghi che invece ritengono giusto farlo.

Una volta nelle fabbriche li chiamavano "crumiri".

Anche quando il sindacato era parecchio più forte di ora, c'era sempre qualcuno che trovava negli scioperi un'occasione per cercare di aumentare la benevolenza del "padrone" nei propri confronti. Ragionare con loro, spiegando l'importanza di restare uniti, è la prima cosa da fare ma, nella maggior parte dei casi, erano persone che preferivano la benevolenza del padrone piuttosto che la solidarietà dei propri colleghi. Speravano così di far carriera, o di avere turni migliori, o qualche straordinario in più, tutto a svantaggio dei propri colleghi ma protetti dal loro padrone.

Ovviamente avevano un repertorio infinito di argomenti per sostenere la loro posizione. Eccone solo qualche esempio:

a) il "grande stratega politico sindacale che critica l'iniziativa":

"è sbagliato questo sciopero... se era giusto lo facevo anche io, ma questo qui non serve a niente..."

b) il "tranchant" (o tutti o nessuno): "se non lo fanno tutti, che sciopero è? Quindi, siccome lui non lo fanno loro (chiunque essi siano... ne basta anche uno solo), non lo faccio nemmeno io..."

c) il "tranchant" variante pessimistica:

"tanto non lo fa nessuno..."

d) il "se me lo dicevi prima":

"peccato! Se lo sapevo prima avrei aderito anche io, ma ormai ho già detto che vengo a lavorare... e sai... non mi va di passare per bugiardo..."

e) il "superuomo":

"tutte storie... io i miei interessi me li difendo da solo... non servono a niente queste robe qua..."

f) il "tengo famiglia":

"ah... io c'ho le bollette a fine mese... non posso permettermi di perdere soldi in scioperi..."

g) eccetera eccetera...

E poi, c'erano i crumiri silenziosi... quelli che non dicevano niente, abbassavano la testa, e, scortati dalla polizia, entravano in fabbrica tra gli insulti dei loro colleghi che, fuori dalla fabbrica, al freddo e perdendo soldi di cui avevano anche loro bisogno, lottavano insieme per migliorare le condi-



zioni di tutti... anche di quei crumiri.

Che fare dunque?

Niente. Se, come nel 90% dei casi, il ragionamento con loro non porta da nessuna parte, lasciateli nel loro brodo... se voi farete ugualmente sciopero e loro non saranno riusciti ad abbassare la vostra convinzione, sarà per loro già triste (anche se non lo ammetteranno mai, ovviamente) vivere quel naturale e parziale, ma inevitabile, isolamento di chi ha preferito lasciare soli i propri colleghi nel momento in cui era umano e giusto stare insieme...

Il successo di un'azione sindacale non è solo determinato dalla partecipazione della totalità delle persone ma, a volte, anche da una partecipazione piccola, parziale, ma convinta e determinata.

Decima e ultima domanda: **ma cosa dobbiamo fare in uno sciopero, se non andiamo a lavorare?**

Risposta: Il "non andare a lavorare" è già un esercizio dello sciopero. Diciamo che è la cosa minima. Dopo di che, la partecipazione allo sciopero può concretizzarsi in momenti di visibilità e comunicazione che hanno l'obiettivo di potenziarne gli effetti.

L'astensione dal lavoro durante uno sciopero

è già una comunicazione di disapprovazione, di indignazione, di protesta, diretta verso l'azienda. I disagi che possono derivare dall'assenza dei lavoratori (perdita di vendite, disorganizzazione, calo del servizio, ecc) sono le sottolineature economiche di questa comunicazione.

A questa comunicazione se ne può affiancare un'altra che non è diretta all'azienda ma che ha come destinatari i clienti o la cittadinanza. Questa comunicazione è rappresentata dalla presenza fisica dei dipendenti, fuori dai luoghi di lavoro che, solitamente attraverso un volantino o anche con il dialogo diretto, spiegano ai clienti, che arrivano ignari per fare qualche acquisto, le ragioni dello sciopero e chiedono la loro solidarietà invitandoli a rinunciare per quel giorno ad effettuare acquisti in quel luogo come segnale di pressione verso le ragioni del personale.

A volte, se lo sciopero riguarda tanti luoghi di lavoro, (come in occasione del 7 novembre, soprattutto nelle grandi città), si organizzano punti di concentrazione dove convergono le dipendenti in sciopero per aumentare la visibilità e trasmettere alla cittadinanza le ragioni della mobilitazione. In questi casi le organizzazioni sindacali possono richiedere l'autorizzazione in

questura per dei presidi o per dei cortei che propagano l'informazione di ciò che ha spinto i lavoratori a manifestare per i loro diritti. A volte si riesce a sensibilizzare gli organi di stampa che intervengono a questi eventi e ne danno notizia sui giornali e sulle televisioni

Domanda del giorno dopo: **"Ecco... hai visto? È tutto come prima... Non è servito a niente." il mio collega (quello che assomiglia ai crumiri delle fabbriche) mi spiega che aveva ragione lui... era meglio non farlo?**

L'idea che i cambiamenti siano verificabili un giorno per l'altro o che ci sia un rapporto causa-effetto ad azione immediata è il classico imbroglietto a cui ricorre sempre chi non crede mai che le cose possano cambiare e vuole far credere di avere ragione.

Ogni evento potrebbe essere smontato con questo mezzuccio retorico. E, a ben vedere, anche quei cambiamenti concreti e visibili nell'immediato possono essere banalizzati facendoli apparire come cambiamenti di facciata che, in realtà, nulla modificherebbero nella sostanza (classico il tormentone che, in caso di risultato elettorale che cambia colore ad una amministrazione, recita immancabilmente "tanto son tutti uguali").

La realtà letta con maggiore attenzione è molto diversa.

I cambiamenti avvengono... e come!

Purtroppo avvengono anche quelli che peggiorano le cose.

Restare passivi ad osservare, senza mettersi in gioco, garantisce un solo risultato: che il cambiamento venga sempre deciso da altri e che noi rinunciando anche solo a tentare di influenzare il cambiamento.

I cambiamenti sono fatti sempre di piccoli passi ed è normale che dopo ognuno di questi piccoli passi non si riesca a vedere la differenza tra prima e dopo. La differenza si può constatare solo guardando l'inizio del cammino e misurando la distanza con il punto raggiunto, passo dopo passo.

Partecipare ad uno sciopero è uno di questi piccoli passi.

Spiegatelo a questi sapientoni, schiavi del "non serve a niente".

Buon sciopero per il 7 novembre!



Sergio Del Zotto

Orientamenti di Giurisprudenza

Lavoro Festivo Obbligatorio nella Grande Distribuzione

Riteniamo utile soffermarci su una sentenza della Cassazione intervenuta nello scorso mese di agosto (Cass. n. 16592 del 7 agosto 2015) che potrebbe comportare notevoli effetti sulle regole dell'organizzazione del lavoro e dunque sul contesto, difficile, della contrattazione nella Grande Distribuzione.

La Cassazione ha affermato che nelle c.d. "festività" civili e religiose ogni dipendente può legittimamente astenersi dal lavoro, fatte salve le ipotesi correlate, sostanzialmente, ai servizi essenziali come, ad esempio, nei trasporti o nella sanità pubblica o privata, pur se la contrattazione collettiva, anche aziendale, lo prevede.

Innanzitutto precisiamo che stiamo parlando non delle domeniche ma delle ricorrenze tipo l'1 ed il 6 gennaio, il 25 aprile, il lunedì dopo Pasqua, il 1 maggio, il 2 giugno, il 15 agosto, il 1 novembre, l'8, il 25 ed il 26 dicembre.

Ricordiamo che invece l'obbligo del lavoro domenicale, o meglio, la facoltà della contrattazione individuale e collettiva di prevedere la prestazione lavorativa domenicale ordinaria, risale alle modifiche introdotte dal D.L.vo n. 66/2003, laddove si è sancito che il riposo settimanale può essere "goduto" nell'arco temporale di 14 giorni.

Il ragionamento seguito dalla Cassazione è che neanche la contrattazione collettiva, nazionale o aziendale, possa intervenire sul diritto del lavoratore ad astenersi dall'attività nelle giornate espressamente previste dal Legislatore in quanto il diritto all'astensione dalle prestazioni è, nella sostanza, un diritto soggettivo, sottratto al potere normativo delle parti sociali.

Di alto profilo la motivazione adottata dalla

Suprema Corte: il riposo per le festività, come il riposo domenicale (che, come dicevo, può essere oggetto di flessibilizzazione) non ha soltanto la funzione di ristoro delle energie psico fisiche perdute per effetto delle prestazioni svolte, ma anche quello della fruizione di un tempo libero qualificato. Insomma, il riposo domenicale e festivo è un riposo dal valore superiore e maggiormente tutelato del semplice riposo settimanale.

Si è infatti accertato che i tempi di conciliazione tra casa, lavoro e famiglia "hanno un valore assoluto che deve essere necessariamente sottratto da quella logica di consumo che permea la nostra attuale società".

Tale decisione cade come un fulmine a ciel sereno nel mondo contrattuale del commercio e soprattutto della grande distribuzione, ove il tema del presidio lavorativo delle festività è particolarmente sentito specie dopo che si è proceduto alla liberalizzazione degli orari di apertura.

Seguendo l'indirizzo propugnato dalla Suprema Corte, soltanto con un accordo individuale tra datore di lavoro e singolo lavoratore, quest'ultimo sarà obbligato a fornire la propria prestazione.

Alla luce di quanto appena detto si pongono due ordini di sviluppi contrattuali: il tema delle modalità nelle quali si possa realizzare l'accordo tra datore di lavoro e singolo lavoratore e il tema degli effetti sugli equilibri contrattuali raggiunti laddove gli accordi collettivi hanno sancito la contrattualizzazione del lavoro festivo (a prescindere dal tipo di remunerazione prevista).

Sul primo versante, dovrebbero valere un

principio generale: l'accordo deve avvenire, assolutamente, in forma scritta.

Ma allora ci si deve domandare se il consenso dell'interessato manifestato nella stessa lettera di assunzione (in caso di costituzione di un rapporto di lavoro), o per tutte le future festività (a contratto in corso) non possa configurarsi come clausola vessatoria contraria a un principio di rango superiore.

Così come riconoscere che il consenso possa venir realizzato per "facta concludentia", magari con una prestazione di fatto realizzatasi attraverso la prestazione lavorativa nel giorno festivo da parte del soggetto interessato sarebbe una forma di possibile occultamento di pressioni indebite per tramutare una facoltà, ove ciò non fosse sancita contrattualmente in maniera espressa, in oggetto di pressioni.

Sarebbe perciò preferibile, a mio parere, impedire la liceità di una rinuncia al riposo festivo "ad libitum", ma lasciare l'espressione del consenso volta per volta, magari sotto forma di una scheda "di adesione" alla singola giornata festiva infrasettimanale.

Ma perché questa preferenza diventi norma occorrerebbe una disciplina generale.

E dunque si passa al secondo tema: come deve oggi la contrattazione collettiva porsi nel senso di dare seguito ai principi sanciti dalla Cassazione?

Tema questo forse tanto affascinante quanto di difficile soluzione, proprio perché il Giudice di legittimità è andato contro un indirizzo affermato nella sostanza dei rapporti sociali secondo il quale la contrattazione, in quanto portatrice di interessi concernenti una collettività di lavoratori e di imprese, poteva disciplinarli.

La contrattazione collettiva esce quindi indebolita nel proprio potere regolamentare dei contenuti dei singoli rapporti di lavoro.

E questo caso ci dimostra come il venir meno della contrattazione collettiva indebolisca de facto il lavoratore nella disciplina del proprio tempo di vita e di lavoro.

Una domanda sorge dunque spontanea: che senso ha affermare la volontà individuale quale inderogabile e non assoggettabile a regole collettive, se poi si ammette che all'individuo viene concesso di essere aggirato in forme più varie nel godimento del diritto assoluto per cui viene affermata la supremazia della sua volontà?

DOMENICHE E FESTIVI AL LAVORO? NO GRAZIE



RICORDA DI SANTIFICARE IL PROFITTO...



In arrivo lo ius soli in Italia.

Dopo 23 anni di discussioni, è alle porte la nuova legge sulla cittadinanza per i bambini nati e cresciuti in Italia.

Una revisione richiesta trasversalmente da associazioni e sindacato, sollecitata per mezzo di iniziative popolari come "L'Italia sono anch'io", affinché la norma trasformi l'Italia da terra d'emigrazione a terra di immigrazione. Una riforma attesa da molto tempo dalle seconde e terze generazioni, composte da adolescenti, immigrati, bambini e ragazzi che pur essendo nati e cresciuti in Italia rimanevano senza diritti di cittadinanza.

Il testo di legge, di cui si parla oggi, è il risultato di una mediazione della maggioranza di governo e riunisce diverse proposte di legge: 28 che giacevano in parlamento da undici anni.

Una mediazione che ha avuto come contropartita lo stralcio della proposta riguardante la legge sulla cittadinanza degli adulti.

Sono disposizioni costruite sul concetto della trasmissione della cittadinanza per sangue, ius sanguinis, che oggi pongono molte difficoltà.

Ci auguriamo solo che in un prossimo futuro si possano semplificare le procedure anche per gli adulti, promuovendo concretamente quell'idea di appartenenza in grado di esaltare l'apporto che tutti quanti danno al Paese.

Dopo tante discussioni e rinvii, il 13 Ottobre scorso, è stata finalmente approvata alla camera la nuova normativa.

Un cambiamento epocale sulla cittadinanza, considerando che da sempre era legata allo ius sanguinis.

Se verranno confermate queste novità al Senato, sarà più facile per i bambini e minori stranieri ottenere la cittadinanza italiana.

Ma di che cosa si tratta?

La riforma introduce il principio dello ius Soli Temperato per i bambini stranieri nati in Italia.

Attraverso questo principio, la nuova normativa darà il diritto di acquisire la cittadinanza ai bambini stranieri nati sul territorio italiano a condizione che almeno uno dei genitori stranieri sia in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo. Nel caso di cittadini dell'Unione Europea il requisito è la nascita sul territorio italiano ed il possesso, da parte di almeno uno dei genitori, del diritto di soggiorno permanente, ossia dopo cinque anni di residenza legale in Italia.

Un cambiamento di rotta di cui non possiamo che rallegrarci nonostante i limiti ancora presenti nella riforma, come ad esempio il fatto che l'acquisizione della cittadinanza venga subordinata alla disposizione di un reddito minimo stabilito

per legge. L'obbligo di avere un lavoro ed un alloggio con determinati requisiti (requisiti richiesti per il permesso soggiornante lungo periodo UE) ci mette in apprensione e dimostra l'inadeguatezza della politica alla società che cambia. Una politica che fatica a garantire pieni diritti senza porre ogni volta dei vincoli.

Dalla riforma scaturisce una palese discrezionalità se non addirittura una discriminazione implicita da questo limite.

Barriera di non facile soluzione, basti pensare alle carenze delle politiche sulla casa, in un Paese dove il lavoro, grazie alle molteplici riforme compresi il jobs act, è sempre più precario (spesso in nero e con la crisi a volte nemmeno quello), con costi elevatissimi per i migranti in termini umani e sociali.

L'altra grande novità introdotta dalla riforma è lo ius culturae, che consentirà il conseguimento della cittadinanza ai bambini nati in Italia dai genitori stranieri e ai minori stranieri arrivati in Italia entro il dodicesimo anno di età, dimostrando di aver frequentato e concluso regolarmente, per almeno 5 anni, sul territorio nazionale, uno o più cicli presso istituti scolastici appartenenti al sistema nazionale di istruzione e/o percorsi di istruzione e formazione professionale, triennali o quadriennali, idonei al conseguimento di una qualifica professionale. In questo caso non è richiesto il



Chi nasce in
Italia
è italiano

...segue dalla prima pagina

permesso soggiornante di lungo periodo Ue o il diritto di soggiorno permanente per i genitori.

Anche in questo caso emergono criticità visto che è possibile acquisire la cittadinanza solo se si conclude il ciclo scolastico senza bocciatura. Un requisito che non tiene del tutto conto delle debolezze e problemi iniziali legati alla lingua, alla distanza nei confronti delle culture diverse e delle condizioni psicologiche dei minori stranieri giunti in Italia per ricongiungimento familiare che a volte compromettono il buon esito del percorso scolastico.

E' comunque una nuova nozione di cittadinanza che colpisce piacevolmente anche perché legata all'istruzione, all'educazione e alla cultura che genera cittadini italiani. Altro che invasione...

In tutti due casi, la cittadinanza viene acquisita solo a seguito di una dichiarazione di volontà da parte del genitore prima del compimento della maggiore età.

In assenza della dichiarazione di uno dei genitori, si potrà fare richiesta della cittadinanza anche due anni dopo avere raggiunto la maggiore età, quindi fino a 20 anni.

Il principio dello "ius soli" non si applicherà però ai cittadini europei, visto che il permesso di lungo periodo è previsto solo per gli Stati extra Ue.

Con questo provvedimento, l'Italia riconosce che i figli di immigrati, nati e cresciuti sul suo territorio, come figli suoi, dando loro quel senso di appartenenza che tutti noi ricerchiamo.

Allo stesso tempo bisognerà dare alle famiglie immigrate la possibilità di scegliere liberamente, consapevolmente se diventare cittadini italiani, semplificando la legge, alleggerendone i costi e snellendo le procedure burocratiche per i rilasci/rinnovi dei titoli di soggiorno. Fornendo insomma servizi efficienti e rispettosi della dignità umana.

Questo sarebbe la vera rivoluzione e forse non avremmo così tante richieste di cittadinanza come quelle attuali.

Felicit  Ngo Tonye

Parti Sociali, di una prospettiva diversa del domani, di una visione lunga del cambiamento in atto, di un impegno reale di tutti a favorire, attraverso il principio di legalit , investimenti in tutto il territorio nazionale che si possano tramutare in maggiore qualit  dell'occupazione e quindi di servizio alla clientela, di soluzioni contrattuali equilibrate e innovative che non si riducano alla solita richiesta di abbassamento dei costi contrattuali che la maggior parte delle imprese continuano a proporre.

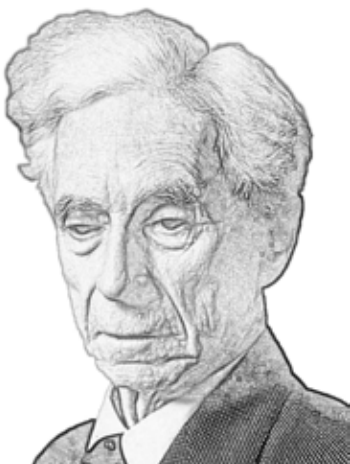
La trattativa con Federdistribuzione e la Cooperazione mette sempre pi  in evidenza queste differenti impostazioni di fondo, questo ritardo clamoroso nell'interpretazione del momento storico, questa incapacit , a volte persino imbarazzante, di riuscire a guardare un pochino al di l  del proprio piccolo recinto, del proprio interesse di parte. In questo contesto complicato e con i contenuti che leggerete negli approfondimenti realizzati avrete la certezza di quanto sia importante la posta in gioco, di quanto sia indispensabile la buona riuscita dello sciopero del 7 novembre.

Buona lettura.

La Redazione

"...Scoprire il sistema per giungere all'abolizione della guerra   una necessit  vitale della nostra civilt ; ma nessun sistema ha alcuna probabilit  di successo, fintanto che gli uomini sono cos  infelici da considerare lo sterminio reciproco meno orrendo della continua rassegnazione alla luce del giorno."

(Bertrand Russell)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 11° | N. 115 - novembre 2015 | periodicit  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, Felicit  Ngo Tonye, Roberto Pennati

La tiratura di questo numero   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