

Redazionale

La stagione delle conferenze di organizzazione confederali e di categoria ha offerto spunti di riflessione interessanti, analisi e approfondimenti che meritano di essere ulteriormente discussi nei prossimi mesi.

Il futuro si presenta incerto, difficile da decifrare e allo stesso tempo, forse proprio per questa sua natura complessa, potenzialmente ricco di nuove opportunità e di cambiamenti.

Solo il tempo potrà dire se saremo in grado di raccogliere positivamente le sfide di domani e se avremo la capacità di adattarci rapidamente ad una società e ad un mondo del lavoro che sembrano ormai in perenne trasformazione.

La quarta rivoluzione industriale in corso, la digitalizzazione dell'economia, l'affermarsi della centralità dei servizi alla persona e la nuova frontiera dell'intelligenza artificiale impongono a tutti, classe politica e parti sociali in primis, una riflessione attenta rispetto alle scelte da compiere, in relazione alle conseguenze che inevitabilmente questi eventi produrranno nelle nostre stesse abitudini quotidiane e negli stili di vita di ogni singolo individuo. Comprendere in che modo sia possibile reagire quando ci si trova ad affrontare una svolta epocale ed inevitabile non sembra cosa semplice.

Riteniamo, pur comprendendo e non sottovalutando le criticità di merito, che l'azione/reazione meno opportuna da compiere in situazioni di questo tipo sia la chiusura, la contrapposizione frontale come se fossimo di fronte ad un avversario da combattere, la difesa ad oltranza dei propri interessi e del proprio modo di vedere la realtà circostante.

Se volessimo, solo per un momento, prendere a riferimento uno dei concetti più importanti della filosofia orientale potremmo applicare il "principio di non resistenza", esattamente opposto a quello occidentale "frangar, non flectar".



Ciò non significa assumere un'atteggiamento passivo nei confronti del nuovo che avanza, ma avere invece l'obiettivo di saperlo orientare e governare a nostro vantaggio, facendo scorrere via il peso del conflitto senza per questo subire necessariamente le conseguenze che derivano dalla contrapposizione forza contro forza.

La celebre metafora del ramo del salice che flettendosi sotto il peso della neve abbondante se la fa scivolare di dosso lasciando che cada a terra per effetto della stessa azione del suo peso, mantenendosi in questo modo integro e vegeto, dovrebbe simboleggiare il nostro orientamento di fronte all'impeto del cambiamento, soprattutto quello che produce effetti negativi, al contrario del ramo della quercia che invece, non potendo sopportare lo stesso carico di neve e non

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Senza Voucher, quali alternative al lavoro nero?	3
▶ Donne rifugiate in Europa: una vulnerabilità accentuata.	4
▶ Come ti tengo in pugno il part time	5
▶ Nathan City: esempio di aggregazione	8
▶ Servizio 730/2017 per i redditi del 2016	9
▶ Chi di smart working ferisce, di smart working perisce.	10
▶ Fondo Fon.Te., Fondo Est, San.Arti.	11
▶ La resa dei conti	12

volendosi piegare, si spezza e muore.

Assecondare una forza inarrestabile non è un segno di debolezza, ma di buon senso, a condizione che si sappia utilizzare l'energia generata da questa spinta per indirizzarla nuovamente verso un equilibrio differente, a noi più favorevole.

L'impatto che l'innovazione tecnologica avrà, nei prossimi anni, sulla nostra vita e sul nostro lavoro, sarà notevole e potrebbe produrre, come in parte già sta accadendo, effetti significativi nell'ambito delle relazioni interpersonali, della socialità, della struttura della personalità individuale e collettiva, ma anche riflessi evidenti sui livelli occupazionali delle nostre aziende, sulla qualità dei nostri servizi, sull'organizzazione e sul mercato del lavoro.

La stessa modalità di "lavoro agile" che si vorrebbe introdurre nel nostro Paese, finalizzata ad incrementare la produttività e la conciliazione dei tempi, presuppone un cambiamento culturale generalizzato, proprio perchè rivolto ad affermare una visione della persona, del lavoro e della società diversa rispetto a quella attuale.

Lo sviluppo dell'intelligenza artificiale e della robotica pone di fronte a noi dilemmi difficili da risolvere, in relazione alla necessità di confermare e rafforzare la centralità

dell'essere umano, se non nello svolgimento ripetitivo di alcuni compiti almeno in quello della relazione con la macchina, nella gestione e nella programmazione delle attività.

Si potranno creare nuovi lavori che sostituiscano quelli tradizionali e, in tal senso, una delle priorità sarà quella di permettere un'alfabetizzazione digitale diffusa non solo tra le nuove generazioni, ma soprattutto tra coloro che subiranno maggiormente gli effetti negativi di queste rapide innovazioni.

Sembra non vi sia dubbio sul fatto che l'evoluzione in atto nel mondo del lavoro stia favorendo, almeno in teoria, un profilo di lavoratore preparato, versatile, creativo, innovativo, capace di gestire correttamente le informazioni, al fine di creare quel valore aggiunto insostituibile che solo la natura umana possiede.

In quest'ambito la leva della formazione continua come diritto irrinunciabile del singolo lavoratore diventa fondamentale, così come il diritto alla privacy e alla sicurezza.

Sarà poi necessario interrogarsi seriamente sull'opportunità di acuire ulteriormente la polarizzazione tra lavoro subordinato e autonomo, atteso che le ultime riforme del mercato del lavoro sembra abbiano tentato, in taluni casi in maniera impropria, di ricondurre nell'alveo della subordinazione tipologie contrattuali ibride per definizione, nel tentativo di combattere evidenti abusi e storture nelle modalità d'impiego di questi lavoratori precari, in assenza, peraltro, di adeguati strumenti sociali di sostegno e di una rete efficiente di politiche attive.

Se il futuro del lavoro, come autorevoli esponenti sostengono, va nella direzione dell'autonomia e della responsabilità della singola persona e le sue capacità saranno misurate non più prendendo a riferimento

indicatori tradizionali legati al luogo e al tempo di lavoro bensì sulla base dei risultati ottenuti nell'ambito di progetti, fasi e cicli di lavorazione allora la stessa storica dicotomia subordinato/autonomo appare, almeno in parte, superata.

Vedremo se la "modernità" cui andiamo incontro sarà in grado di produrre nuova occupazione e ricchezza per il nostro Paese e soprattutto come quest'ultima verrà ridistribuita tra le persone.

Siamo convinti che il cambiamento di prospettiva e di paradigma non possa che scaturire dal confronto e dalla condivisione, dall'analisi comune dei problemi e dalla loro soluzione in termini di sistema.

Le sfide che dovremo affrontare domani, al di là di quanto potranno coinvolgere direttamente i nostri stessi settori, richiedono un modello maturo e partecipativo di relazioni sindacali, un approccio di metodo e culturale molto diverso da quello che stiamo, nostro malgrado, sperimentando in questi ultimi anni.

Noi siamo convinti ci sia bisogno di valorizzare il lavoro, le competenze e di far crescere i redditi mentre le nostre controparti intendono proseguire nella politica generalizzata di riduzione dei costi come fattore di competitività sul mercato.

In ogni caso il ruolo delle parti sociali e in particolare del sindacato può diventare decisivo, ma proprio per questo abbiamo bisogno di superare i nostri ostacoli, le nostre barriere, le nostre infinite discussioni, i limiti organizzativi, politici e progettuali che ci impediscono, spesso, di individuare risposte utili e tempestive ai problemi che dobbiamo affrontare.

la Redazione



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,

perchè 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

Risultati referendari e non

Senza Voucher, quali alternative al lavoro nero?

Non appena uscita la notizia che il Governo aveva decretato (con il DL 25/2017) l'abrogazione totale della disciplina del lavoro accessorio, ovvero della possibilità di retribuire tramite voucher alcune prestazioni lavorative occasionali, è partito da subito il refrain circa l'esplosione del lavoro nero che si determinerà a seguito di questa "sciagurata" abrogazione.

Pur trovando strumentali queste grida di dolore per la scomparsa dei voucher, dico da subito che l'abrogazione totale è una soluzione sbagliata perché improntata a un approccio demagogico che lascia aperti dei problemi reali, e perché è stata una scelta da inquadrare in un giochetto politico calcolato per salvare il Governo evitando il referendum e reintrodurre successivamente dalla finestra chissà quale riforma.

Come sostenuto dalla nostra UIL, una tipologia di contratto di lavoro agile e semplificato è utile purché disciplini attività ben particolari (i cosiddetti "lavoretti"), che però, secondo me, dovrebbero essere tassativamente elencati nella contrattazione, e regolamentati con limiti stringenti sia di durata che quantitativi al suo utilizzo.

Questa posizione tiene conto dell'esperienza di chi non finge di non sapere che esiste un mercato di prestazioni lavorative con una naturale tendenza (ahinoi!) a sfociare nel lavoro nero, ma che non accetta che dietro alla volontà di far emergere il lavoro nero si dotino le imprese più furbe di uno strumento di aggiramento delle tutele previste per i contratti di lavoro subordinato disciplinati dalla contrattazione collettiva.

Anche in vista della discussione della probabile prossima riforma occorre riflettere

su quali strumenti esistano oggi per poter disciplinare le prestazioni occasionali, con particolare riferimento al commercio e al turismo.

Innanzitutto abbiamo il lavoro a chiamata (alias intermittente o job on call) che applica le norme del lavoro subordinato e i trattamenti dei contratti nazionali, che può essere impiegato solo con giovani under 25 o anziani over 55, e che ha anche dei limiti di durata (400 giornate in un triennio), salvo che per il turismo ove non si applichino questi limiti.

In più, il contratto a chiamata, rientrando nell'applicazione dei nostri CCNL, dovrebbe sottostare al tetto del 28% di impiego sul totale della forza lavoro.

Avremmo poi le collaborazioni, non più legate allo svolgimento di un progetto, ma a cui possono essere ricondotte quelle attività che possono avere anche una durata indefinita nel tempo ma in cui il lavoratore è autonomo nell'organizzarsi come e quando rendere la prestazione lavorativa.

La domanda da porsi è: quanta parte delle prestazioni oggi regolate coi voucher potrebbero essere un domani essere gestite con queste due tipologie legali di contratto?

A mio modo di vedere non poche.

Vero è che molte resterebbero escluse, specie quelle attività di servizio alla clientela di breve durata in cui le modalità di svolgimento della prestazione sarebbero comunque da riportare nell'ambito della subordinazione.

Ma in queste attività già il solo onere contributivo e previdenziale basterebbe

a rendere "costosa" la regolarizzazione.

E dunque il ritorno al lavoro nero sarebbe da imputare a una mera questione di costo più che a millantate "rigidità" normativa o di eccessi burocratici.

Non va poi dimenticato che nel turismo, abbiamo il buon vecchio lavoro extra (alias di surroga), che si può applicare ai servizi resi in situazioni particolari e non programmabili tipo eventi, banchetti, serate, convegni, e che è regolamentato in maniera molto flessibile nel CCNL, che ne fissa limiti di durata (tre giorni) esonerando però il datore di lavoro da molti obblighi formali e imputando al lavoratore una retribuzione oraria omincomprendiva di circa 14 € lordi.

Partendo proprio dal lavoro extra viene da pensare a possibili scenari di riforma post-abrogazione dei voucher.

Nel turismo, ricomprendendo sia alberghi che ristorazione, se non fossimo nel pieno del caos contrattuale, dello sfaldamento delle controparti datoriali, del dumping contrattuale, dello smantellamento dei normali cicli produttivi con appalti e terziarizzazioni selvagge, si potrebbe pensare di proporre per il turismo un ampliamento delle casistiche lavorative in cui applicare il lavoro di surroga per rivendicare al Governo la necessità di un non-intervento legislativo per evitare di introdurre strumenti alternativi e competitivi al lavoro extra così regolato nel settore.

Altra domanda: sarebbe possibile pensare a una disciplina di particolari casistiche di attività specifiche a cui applicare il lavoro extra, con modalità simili a quelle fissate nel settore alberghiero, anche nel commercio?

Qui la risposta è molto meno immediata, forse il tema è troppo "spinto", ma forse è il momento di iniziare a rifletterci.

Personalmente troverei anche politicamente stimolante un percorso in cui la contrattazione dimostrasse di saper trovare soluzioni pratiche ai problemi che la legislazione crea.

Ma so bene di non avere molti colleghi sindacalisti pronti a raccogliere questa sfida.

Roberto Pennati





Donne rifugiate in Europa: una vulnerabilità accentuata.

Spesso si tende ad ignorare che circa un terzo dei rifugiati o richiedenti asilo subiscano torture, violenze e maltrattamenti durante la permanenza nel proprio paese di origine, durante il viaggio e persino giunti nel paese di destinazione.

Il dato ci indica che le vittime siano prevalentemente donne.

Delle 1 260 000 richiedenti asilo censite nel 2016 dall'Ufficio europeo delle statistiche "Eurostat", più di 400.000 sono donne, circa un terzo del totale.

Per raggiungere l'Europa, i profughi fuggono da zone di conflitto affrontando lunghi viaggi al prezzo di rischiare spesso la propria vita.

La loro situazione è preoccupante ma quella delle donne lo è in modo particolare nella misura in cui subiscono violenze di tutti i tipi. Vengono maltrattate, picchiate, legate e stuprate. Violenze pervasive che esacerbano la loro vulnerabilità.

Nel dicembre 2015, l'ONG Amnesty International ha raccolto testimonianze di rifugiate che, dopo avere abbandonato il loro paese di origine, sono giunte in Europa attraverso la rotta balcanica o attraversando il Mediterraneo, scappando da una situazione ormai fuori controllo nei centri di detenzione in Libia.

Tutte storie che raccontano un vero calvario

vissuto lungo tutto il percorso.

Tutte le testimoni hanno riferito che si sentivano minacciate e in pericolo durante il loro viaggio.

Molte di loro hanno dichiarato di avere subito violenze in tutti i paesi che hanno attraversato, compresa l'Europa.

Questa è la ragione per la quale le ONG chiedono la creazione dei "corridoi umanitari", vale a dire rotte sicure e legali, per consentire a tutti i profughi di arrivare e di attraversare il continente in tutta sicurezza.

A loro dire, le violenze sessuali sono al quanto frequenti sia nei paesi di origine che di quelli di transito.

I trafficanti esercitano regolarmente pressioni per avere rapporti sessuali, soprattutto quando queste non hanno abbastanza soldi per pagare il viaggio.

Una volta arrivate in Europa, la situazione non cambia di molto.

Spesso i campi profughi sono misti e le donne si ritrovano a dormire con centinaia di uomini senza nessuna privacy e nessuna sicurezza, con pochi servizi igienici, non esclusivi ed in condizioni pessime. Una situazione alquanto traumatizzante e scioccante per donne che devono allattare i loro piccoli o semplicemente farsi una doccia.

Così, molte di queste donne preferiscono

dormire fuori per non essere toccate. Addirittura alcune non si alimentano più per non andare alla "toilette", soprattutto di notte, dove si sentono particolarmente minacciate.

Vivono così in una paura costante.

Una paura rafforzata dal fatto che queste donne non hanno veramente la possibilità di lamentarsi. Quando questo sarebbe possibile non hanno il coraggio di farlo per la vergogna, il pudore o semplicemente per non disturbare o interrompere il viaggio del proprio gruppo.

Ci sono persino testimonianze che segnalano violenze sessuali da parte di alcune persone che lavorano nei centri di transito europei.

Ad esempio, nel gennaio 2016 Amnesty International aveva reso noto la denuncia di una donna irachena di 22 anni che sosteneva di aver ricevuto una proposta indecente da un ufficiale della sicurezza tedesca.

Quasi un anno dopo, nonostante numerose denunce di violenza, "Onu donne" (Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile) ha riferito che la situazione delle rifugiate sia rimasta pressoché invariata.

Ma che cosa fa l'Europa per le donne rifugiate?

L'8 marzo 2016, i deputati europei hanno adottato una relazione che invita gli Stati membri dell'UE a prendere in considerazione il genere nelle politiche di asilo.

La relazione raccomanda specialmente la creazione di strutture dedicate alle donne e i loro bambini, inserite all'interno dei centri di accoglienza in Europa. Si chiede inoltre agli Stati membri un accesso ai servizi sanitari specifici di genere per i rifugiati.

Infine, la relazione sottolinea che le violenze e le discriminazioni di genere dovrebbero essere un motivo valido per presentare domanda d'asilo nel territorio dell'Ue.

Tuttavia, un anno dopo l'adozione di quella relazione, finora non c'è stato alcun seguito legislativo



Le catene del terzo millennio

Come ti tengo in pugno il part time

Il contratto Part-Time nasce come contratto particolare con la legge 863 del 1984 che introduceva la prima regolamentazione per contratti di formazione e lavoro, per i contratti di solidarietà e per il lavoro a tempo parziale.

La legge normava così una modalità lavorativa che nelle aziende, soprattutto in quelle del commercio e del turismo, aveva preso piede da ormai molto tempo ma che, in assenza di specifica legislazione, non aveva ancora il supporto, a favore dei lavoratori (soprattutto lavoratrici), delle garanzie e delle tutele necessarie.

Erano i primi anni ottanta, il presidente della repubblica era un ex partigiano di nome Sandro Pertini e, sia il governo che il ministero del lavoro, erano presidiati da una cultura ancora fortemente collegata al lavoro dipendente ed orientata alla sua protezione, come lo era quella del ministro Giacomo Brodolini, che 14 anni prima, aveva prodotto lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori.

Vennero così sanciti i diritti fondamentali del lavoratore Part Time, tra cui:

il diritto ad avere anche un'altra occupazione;

il diritto ad avere in forma scritta la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, in caso di assunzione di personale a tempo

pieno;

Nella sostanza, si riconosceva alla lavoratrice Part Time, il diritto ad un limite e ad una certezza dei suoi tempi di impegno verso l'azienda, per preservare il resto del suo tempo di vita verso attività ed impegni diversi, e le si riconosceva anche il diritto a migliorare il proprio reddito assegnando il diritto di precedenza verso il tempo pieno, consapevoli del fatto che non sempre la scelta del Part Time è una scelta volontaria ma a volte è solo l'unica occasione di accesso al lavoro.

Si avviò quindi una stagione di tutele che permise alle lavoratrici Part Time di svolgere un'attività lavorativa che, definita nei limiti temporali, consentiva di avere una discreta disponibilità del tempo residuo di vita e, per chi era entrata nel mondo del lavoro come part time ma aspirava ad una occupazione piena, ci furono occasioni per raggiungere l'obiettivo grazie alla presenza della norma di precedenza ed alle effettive condizioni di occupabilità a tempo pieno che si venivano progressivamente a creare.

Questo panorama di civiltà non è però stato ben digerito dalla nuova generazione di management aziendali che si è andata sviluppando dagli anni ottanta in poi.

Figli di un credo neoliberalista che predica l'impresa come il centro attorno al quale ogni aspetto della vita umana si debba adattare e flessibilizzare, hanno sempre vissuto il recinto di protezione della lavoratrice Part Time come un insopportabile

ostacolo al loro comandare, guidato fondamentalmente da una cronica incapacità organizzativa.

Un'incapacità che impedisce loro di trovare soluzioni organizzative programmatiche, rispettose delle persone con cui lavorano, e che li porta al solo "gestire alla giornata" per cui è indispensabile la massima manipolabilità del personale.

Ed ecco il problema: le norme a tutela delle lavoratrici Part Time effettivamente ingessavano un pochino la manipolabilità necessaria a questa classe di management.

Le clausole elastiche nascono nel Decreto Legislativo 61 del 2000, proprio per "ammorbire" quella rigidità oraria tanto fastidiosa per le imprese e favorire una maggior manipolabilità della lavoratrice. Nascono in buona compagnia, nello stesso comma dove compare anche quella possibilità di fare prestazioni supplementari che supera l'iniziale divieto contenuto nell'originaria norma del 1984.

Ora, con queste nuove opzioni disponibili, è evidente il vantaggio di poter mantenere il part time ad un orario settimanale molto basso ed altamente manovrabile, distribuendo agevolmente orario ed ore supplementari nelle situazioni di necessità.

Ciò ha permesso, da un lato, di risparmiare consistentemente sui costi fissi del personale, che si sono stabilizzati su dimensioni di minima attività salvo spostarne ed aumentare le ore all'innalzarsi dei flussi di vendita o di servizio; dall'altro, è stata messa

Evoluzione della normativa sul Part Time

Temi	Legge 863/1984	Dlgs 61/2000	Dlgs 81/2015
Articolazione dell'orario di lavoro	Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.	Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7	Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. 3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
Clausole elastiche	Inesistenti	Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.	4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
Preavviso per la variazione oraria	Inesistente	L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni.	5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi,
Prestazioni supplementari	Salvo diversa previsione dei contratti collettivi di cui al precedente comma 3, espressamente giustificata con riferimento a specifiche esigenze organizzative, è vietata la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto a quello concordato ai sensi del precedente comma 2	Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, nè integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.	... il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

a disposizione una potente leva salariale verso la disponibilità di coloro che avevano un rapporto Part Time perché solo quello hanno potuto accettare ma che avevano un bisogno di reddito ben superiore.

Certo, alla loro nascita queste "migliorie" contengono ancora delle apparenti cautele.

Il lavoro supplementare si presentava come una possibilità in più per l'impresa ma veniva salvaguardata la volontarietà della dipendente.

E la clausola elastica richiedeva che le variazioni venissero disposte con un preavviso minimo, da parte dell'azienda, di dieci giorni.

Ma erano dettagli destinati a sfumare nelle edizioni successive della normativa.

Il cambiamento fu epocale e, in alcune attività di servizio (ad esempio nel commercio al dettaglio e in alcuni servizi del settore turistico come la ristorazione) gli organismi delle unità produttive cominciarono ad avere un bisogno strutturale di Fulltime sempre meno rilevante.

D'altronde con un esercito di Part Time altamente fungibili, chi aveva più bisogno di una grande presenza di personale fulltime?

Il Jobs Act, con il decreto legislativo 81 del 2015, ha aggiornato nuovamente il corollario di norme e limato ulteriormente gli spunti di resistenza alle azioni di flessibilizzazione della prestazione part time:

all'articolo 5, ad esempio, si mette mano alla collocazione oraria: se da un lato viene riconfermata la necessità di una sua definizione puntuale ai vari gradi, dall'altro le si affianca la possibilità di una sua articolazione su turni programmati per fasce orarie prestabilite. Pratica già in essere in moltissime assunzioni Part time ma che, da quel momento, diviene una facoltà prevista per legge;

ma è con l'articolo 6 che, mettendo mano alle prestazioni supplementari e straordinarie ed alle clausole elastiche, si fa il passo in avanti più concreto in favore dei management più disinvolti. Le prestazioni supplementari, non solo restano, per l'impresa, una opzione libera da divieti e da accordi sindacali ma, per la lavoratrice, il rifiuto del lavoro supplementare diventa possibile solo se giustificato e comprovato da esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

E, a scanso di equivoci, si chiarisce anche che è possibile svolgere prestazioni straordinarie (quelle cioè che superano le 40 ore

settimanali). Il timore che, con la prossima riforma, supplementare e straordinario possano diventare obbligatori, non sarebbe così ingiustificato... E le clausole elastiche? Ecco arrivare una piccola ma efficace modifica sul preavviso, si mandano in pensione i 10 giorni di preavviso necessari secondo la norma del 2000 (che erano già stati ridotti a cinque dal comma 44 della legge 247 del 2007) e si concede alle aziende di cavarsela con un preavviso di soli due giorni. In perfetto stile liberista: meno necessità di programmazione per le aziende e meno tempo a disposizione della lavoratrice per adattare la sua vita privata al cambiamento deciso dal padrone. Al momento resistono solo le possibilità di revoca delle clausole per alcune particolari categorie di part time (genitori di figli minori di tredici anni, part time con il secondo lavoro, studenti...) ma anche qui non sarebbe sbagliato aspettarsi future nuove sorprese...

Arriviamo così allo scenario odierno che, già arricchito dalle numerose flessibilizzazioni, racconta però di alcune gestioni aziendali del part time che ormai rasentano la negazione quotidiana dei più elementari diritti del part time.

Esistono aziende dove la normalità lavorativa di una dipendente part time, soprattutto se giovane e di scarsa o nulla esperienza sindacale, racconta di una vita di dipendenza assoluta dalle scelte settimanali, quando non addirittura giornaliere, della propria store-manager o area-manager.

Il documento sottoscritto all'atto dell'assunzione, viene presto dimenticato e quegli orari settimanali descritti (anche quando sono stati correttamente dettagliati) come proprio tempo di lavoro, restano come sfondo sbiadito di una ben diversa realtà dove si scopre solo di settimana in settimana (quando va di lusso si può arrivare

alla turnistica bisettimanale) che orario di lavoro si dovrà rispettare.

Parlare dell'orario contrattuale, quello scritto nella lettera di assunzione, è come parlare di una astrazione del tutto inutile. Per tutte le colleghe, la legge da rispettare è composta dai prospetti dei turni esposti di settimana in settimana.

In molte realtà quei turni vengono anche fatti firmare da ogni singolo dipendente, come ad avvalorare che quelli sono i turni veri, gli orari legittimi... mica le baggianate scritte nella lettera di assunzione...

Ed è un sistema che funziona.

Perché, se non nessuna, pochissime delle giovani dipendenti part time si domandano se sia corretta una gestione simile del part time.

Quasi nessuna conosce la normativa di legge e quindi la legge diventa la voce e l'opera della store manager. Solitamente avallata dall'area manager e dai vari gradi della piramide aziendale.

Ma, senza punti di ancoraggio robusti, senza certezze sul proprio tempo libero, la vita personale della dipendente, che è fatta di lavoro, ma anche di socialità, di impegni, di visite mediche, di necessità familiari, come può fare per organizzarsi oltre il lavoro?

Entra in scena il "favore".

Ogni necessità personale, diviene, in un contesto dove non vi sono spazi predefiniti, l'occasione in cui occorre chiedere il favore.

Lo si può chiedere alla collega, ma più spesso occorre chiederlo alla Responsabile. E, in molte situazioni, la Responsabile deve comunque dare l'avvallo anche quando il favore viene concesso dalla collega.



Il vincolo di subordinazione invade una sfera che va oltre le disposizioni professionali, si diviene subordinati anche nella gestione della propria sfera privata personale.

Se vuoi prendere un impegno extralavorativo, devi essere certa di avere la benevolenza del tuo superiore, perché il tuo orario di lavoro è nelle sue mani e così lo è anche il tuo tempo libero.

A chi ricordasse di avere un orario scritto nella lettera di assunzione e sperasse di potervici far conto, viene ricordato anche che, nella stessa lettera, sono state accettate le clausole elastiche.

E siccome i prospetti settimanali vengono esposti e firmati dalle interessate normalmente di giovedì o venerdì, ecco che i due giorni di anticipo della "variazione", di cui alla clausola, sono perfettamente rispettati fin dal lunedì con il quale inizia la settimana lavorativa.

Così come sono perfettamente rispettate le motivazioni dichiarate alla stipula delle clausole: come potrebbero d'altronde non esserlo, visto che, solitamente, vengono descritte esigenze tecnico organizzative così vaghe e ricorrenti che non possono che verificarsi con monotona continuità.

Ovviamente i due giorni di preavviso permettono anche di intervenire successivamente con nuove variazioni d'orario, nel corso della settimana prospettata e quindi l'incertezza della vita privata regna sovrana.

In questa condizione, la necessità di chiedere frequenti "favori", costringe le dipendenti alla faticosa ricerca di un equilibrio dinamico e costante fatto di richieste di concessioni e di consenso alle richieste aziendali.

Se attendi una concessione per il sabato libero in occasione del matrimonio della cugina, dovrai mettere in conto una disponibilità costante verso le variazioni proposte e le richieste più audaci, compreso quelle, non poco frequenti, di fermarti, dopo aver terminato l'orario giornaliero, per dare una sistemata al negozio per il giorno dopo, senza riconoscimento dello straordinario, ovviamente...

E le ferie? Ed i permessi? Tutto in mano alla regia ed alle sue logiche di equità (che non sempre coincidono con le tue).

Logiche strane... secondo le quali le ferie non sono più un periodo di ricostituzione delle energie psicofisiche... no... secondo questa logiche, le ferie sono solo una voce di costo da smaltire nei momenti di

minore attività, magari in quattro o cinque frazionamenti... D'altronde, per il desiderio di svago estivo della lavoratrice, bastano ed avanzano quelle due settimane che, purtroppo, bisogna pur dare un po' a tutti...

Sì.. il contratto dice qualcosa di diverso, ma la maggior parte delle giovani part time, forse non lo sa nemmeno e, per quelle perle rare che si fossero informate e che sanno che c'è qualcosa di più, la situazione non cambia di molto.

Nell'equilibrio tra rinunce e speranze di ricevere "favori" ci finisce di tutto... come in un tritacarne.

Fare la "brava" è la condizione per sopravvivere.

Per avere degli orari sopportabili perché le "punizioni" sono i turni prevalentemente serali o, addirittura, i turni "spezzati" che ti mettono in ginocchio l'intera giornata facendoti lavorare qualche ora nella mattinata per tornare, magari sei o sette ore dopo, a riprendere servizio per altre due o tre ore. Il limite contrattuale? Il trucco per le aziende è semplice: per quel giorno programmeranno qualcosa più delle quattro ore di lavoro (cinque o sei, di solito) al di sotto delle quali non si può frazionare il turno giornaliero.

Per avere la concessione del riposo settimanale nella giornata giusta per gli impegni personali che si vorrebbero onorare.

Per avere il cambio turno, quando serve.

Per avere il permesso giornaliero, indispensabile visto che non puoi prenotare la visita sulla base di un orario di lavoro conosciuto al momento della prenotazione.

Per avere le ferie nel momento in cui ha senso andarci, in ferie.

Per avere la possibilità di fare stabilmente quel numero di ore supplementari che servono per portare lo stipendio in grado di affrontare le spese minime di sopravvivenza. Perché diventare fulltime è un obiettivo sempre più lontano.

Infine, per non essere presa di mira.

Fare la "brava".

Ma fare la "brava" significa rinunciare a far valere i propri diritti. Significa avvalorare una gestione del personale che è fatta di soprusi.

Perché è subire un sopruso non avere la certezza del proprio tempo di vita.

È subire un sopruso essere discriminate nella distribuzione delle ore supplementari.

È subire un sopruso dover fare qualche ora di lavoro senza retribuzione.

È subire un sopruso dover pulire i servizi igienici o le vetrine esterne, quando il contratto di assunzione parlava di commessa o addetta alla vendita o addetta alla preparazione dei piatti in un ristorante, solo perché così l'azienda risparmia i costi dell'impresa di pulizie.

Non era per questo che nel 1984, l'anno che smentiva la profezia di Orwell, uscì la prima normativa in favore dei Part Time.

L'intento era la tutela di una moderna forma di rapporto di lavoro.

E non c'è nulla di moderno in ciò che è diventato in questi ultimi trent'anni.

Forse allora è il caso di fermare la macchina. Ritornare a domandarsi se può esistere una forma civile di Part Time che non riduca le lavoratrici con questo contratto ad inermi burattini sottopagati, sottoposti al totale controllo di management arroganti ed incapaci.

E scoprire che l'alternativa è possibile e passa dalla ripresa dell'iniziativa sindacale proprio in quei posti di lavoro dove più feroce è l'abuso contrattuale delle persone con rapporto a tempo parziale.

Troppo è stato concesso.

Occorre un risveglio dal sonno della ragione ed una proposta di ritorno alla normalità ed al rispetto della dignità delle persone.

Perché oggi la dignità delle persone a tempo parziale, non è sempre rispettata.



Passioni ed inclusione

Nathan City: esempio di aggregazione

Questa che vi voglio raccontare è una storia di "aggregazione".

Lo faccio anche se non è una storia propriamente legata al mondo Sindacale ma parla di Syndacate come forma di "aggregazione" che verte su una passione.

La passione in questione è quella per l'Ippica, più propriamente per "il galoppo".

Il progetto è semplice, "dare l'opportunità a tutti di coltivare il sogno della propria passione" al di là delle proprie possibilità economiche.

L'ippica e il galoppo sono sempre stati accessibili solo alla società borghese. In effetti il galoppo è definito "lo sport dei re" e quindi coloro i quali non avevano grosse disponibilità economiche non sono mai stati protagonisti in prima persona se non come semplici scommettitori o come appassionati indiretti del settore.

Ecco allora che, col sopraggiungere della crisi globale e con le idee di innovazione del settore, nascono i primi progetti di aggregazione denominati Syndacate e naturalmente questi nascono in Inghilterra, patria dell'ippica mondiale.

Nella fase embrionale di questi progetti, il riferimento era ancora riconducibile a soggetti "danarosi", che si associavano e superavano la semplice proprietà del cavallo facendola diventare una multiproprietà. Solo successivamente si sono creati dei

Syndacate con un indirizzo sociale, con lo scopo di permettere, a chi mai se lo sarebbe potuto permettere, di possedere un cavallo da corsa ed ancora di più una scuderia, suddividendosi le quote a seconda delle personali possibilità.

La storia che vi racconto appartiene a quest'ultima categoria e rappresenta uno dei pochi casi presenti sul territorio Nazionale.

Vi sto parlando della scuderia Nathan City, di stanza a Milano, che ha nel proprio embrione la vocazione sociale del progetto ed ha come primo obiettivo quello "dell'aggregazione", della condivisione di una passione attraverso la partecipazione diretta dei soggetti che condividono tra loro delle regole democratiche di partecipazione.

In un periodo ed in un Paese dove l'individualismo impera e dove vige la regola di un uomo solo al comando, in un settore, quello dell'ippica, dove se non hai le possibilità economiche sei fuori dal giro, penso che Nathan City sia un esempio da guardare con attenzione, proprio per lo spirito di gruppo che sta alla base del progetto.

I risultati sono importanti. Nel 2017 il nostro Syndacate ha affrontato tre corse, suggellate da due vittorie significative e da un quarto posto.

Ma vincere non è l'unico fine.

Il fine vero sta proprio nel principio di aggregazione e di condivisione di un sogno: il sogno è quello di essere soggetti attivi di una passione, coltivandola in tutta la sua filiera.

A dimostrazione di tutto ciò esistono due semplici regole da rispettare:

ogni socio non può avere più di due quote, raggiungendo il valore massimo del 10% di proprietà di ogni singolo cavallo;

nelle decisioni di carattere societario una testa vale un voto. Per quanto riguarda le scelte agonistiche, queste stanno in capo allo staff tecnico.

Possiamo quindi parlare di democrazia diretta.

Il progetto, in termini di passione e partecipazione, sta dando dei grandi risultati e la stampa specializzata ha espresso più volte il proprio entusiasmo. Il Syndacate è stato premiato come number-one.

Questo è un esempio tangibile, che dimostra che con l'aggregazione e col concetto di collettività, si possano costruire progetti possibili e dare la possibilità a molti di essere protagonisti.

Penso che questo sia un metodo esportabile anche in altri settori della società.

Selkirk



Servizio 730/2017 per i redditi del 2016

Per l'elaborazione del modello 730/17 è previsto, come lo scorso anno, il rilascio al Caf di una specifica delega per poter o meno permettere di accedere ai dati che l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione dei Caf stessi.

Alla delega deve essere allegato un documento di identità in corso di validità oltre al mod. 730/3 o il quadro RN del modello unico nel caso il contribuente abbia fatto la dichiarazione 2015 presso diverso Caf.

Nel caso il contribuente non abbia fatto la dichiarazione nel 2015 dovrà rilasciare, oltre la delega, e al documento di riconoscimento, una specifica dichiarazione.

Le principali novità sono:

Per l'anno 2016, ovvero nel 730 2017, è prevista detassazione dei premi risultato (è necessario presentare od CU 2016 o 730/2016).

per l'anno 2016 sono detraibili:

spese di arredo immobili giovani coppie

canoni di leasing per abitazione principale

l'iva pagata nel 2016 per l'acquisto di abitazioni in classe energetica A e B;

spese per dispositivi multimediali per il controllo da remoto

assicurazioni a tutela delle persone con disabilità grave

è previsto il credito di imposta per la videosorveglianza e per erogazioni liberali a sostegno della scuola

Nel 730 2017 potranno essere portate in detrazione le spese per frequenza della scuola di infanzia, del primo ciclo e del della secondaria (elementari, medie e liceo) con il limite massimo di € 400,00 per studente.

Anche per il 730 2017 è confermata la possibilità di portare in detrazione spese di ristrutturazione, per il risparmio energetico e per l'acquisto di mobili e elettrodomestici in seguito a ristrutturazione.

Nel 730 2017 sarà possibile destinare il 8 x 1000 all'Istituto Italiano Soka Gakkai.

Anche quest'anno il conguaglio derivante dal modello 730 avverrà sul primo cedolino utile successivo al mese di Luglio

Anche per quest'anno è possibile utilizzare il Mod. 730 anche da chi non ha un sostituto di imposta che possa effettuare il conguaglio, a condizione che nell'anno 2016 il contribuente abbia percepito un reddito da lavoro dipendente, è il caso, dei lavoratori domestici oltre a chi non abbia un rapporto di lavoro in essere nel periodo di conguaglio.

Si ricorda che in caso di percezione di Cassa Integrazione con pagamento diretto da parte dell'Inps, di Mobilità e di Naspì come di pagamenti diretti da parte di Inail per alcuni casi di infortunio, oltre che nel caso di Pensione Inps e Inail non inviano il modello C.U. per tanto dovrà essere il contribuente ad attivarsi con le seguenti modalità:

A chi rivolgersi	Modalità
Direttamente dall'Inps	Con mail Pec, attraverso il sito Inps.it se in possesso del PIN. Attraverso le postazioni informatiche Self Service disponibili nelle sedi INPS
Attraverso Caf abilitati	Previa specifica delega ed indicazione dei dati della pensione è possibile ottenere, in alcuni casi a pagamento la copia del modello C.U. 2017. Il Caf UIL è abilitato alla stampa dei Modelli C.U.
Attraverso i Patronati	Rilasciano la stampa del Modello CU su richiesta, l'ITAL UIL eroga il servizio gratuitamente per gli iscritti UIL.

Tempi moderni

Chi di smart working ferisce, di smart working perisce.

Lo smart working è, secondo la definizione che ne dà il "Il Sole 24 ore", la modalità di lavoro subordinato svolto in parte da "remoto", con smartphone o computer".

Un'interessante novità che rende possibile un utilizzo proficuo di tutta la tecnologia che oggi abbiamo a disposizione.

Il connubio auspicabile è quello di confluire gli interessi dell'azienda (legati al risparmio sui costi generali) con quelli dei lavoratori (gestione armoniosa fra tempi di vita e di lavoro in coerenza con le proprie esigenze personali).

Al di là di questo quadro, che potremo definire quello auspicabilmente migliore, il dibattito sul tema è acceso e vede, da una parte, gli entusiasti, che vedono in questo strumento la liberazione dal concetto di orario di lavoro, riconducibile alla produzione novecentesca legata ai tempi di produzione fordista e tipica della fabbrica, dall'altra i contrari, che vedono la tecnologia come un pericolo insidioso verso la libertà del lavoratore ed una minaccia alla sua privacy.

Fra questi due estremi è necessario discutere in maniera sensata dello strumento, andando oltre lo stesso, contestualizzandolo nella nostra realtà lavorativa, al nostro paradigma del lavoro ed alla nostra cultura.

Il contenuto che oggi viene racchiuso dal concetto di smart working non è un tema di dibattito e di analisi nuovo.

Sono anni che, in maniera discontinua, si affronta la questione di quello che oggi chiamiamo in maniera suggestiva "diritto alla disconnessione", cioè il diritto dei lavoratori a spegnere i mezzi tecnologici che utilizziamo normalmente per il lavoro nei momenti in cui non si è al lavoro e non si viene retribuiti.

Negli anni passati, soprattutto nelle indagini più remote, molti studiosi affrontavano la questione del lavoro svolto durante il tragitto casa lavoro dei pendolari che, per colmare il tempo di viaggio, rispondevano alle mail ed effettuavano telefonate senza essere realmente consapevoli di stare già lavorando.

Una delle ultime ricerche in tal senso è stata svolta da Regus nel 2016, in cui si è chiesto a 40000 lavoratori se il percorso casa lavoro poteva diventare un mezzo per compiere una serie di attività. Il 17% degli intervistati dichiarò che considerava quel momento della giornata utile per lavorare.

Ovviamente la risposta non stupisce e conferma quello che il sindacato già conosce da tempo e che avviene nei settori del terziario avanzato inerenti al mondo dei servizi.

Ed è una realtà che non riguarda solo i livelli dirigenti ma anche i quarti e terzi livelli ed è la tendenza a ritrovarsi a leggere la posta elettronica del lavoro o a rispondere a qualche telefonata anche durante le ferie o i periodi di malattia.

E' qualcosa che conosciamo fin troppo bene anche nel mondo sindacale dove l'esigenza di essere sempre reperibili porta a fare esattamente le cose di cui sopra.

E nel fare questo non vi è nessuna costrizione da parte del datore di lavoro ma semplicemente l'attuazione di ciò che possiamo definire etica, amore e responsabilità per il proprio lavoro.

In questa ottica, il tentativo di regolamentare quanto già avviene, mediante la legge sullo smart working, ha la positività di aver riconosciuto questo fenomeno tentando di offrire un tentativo di dignità nel riconoscere che anche questi momenti appartengono allo svolgimento del lavoro ufficiale anche

se svolto al di fuori della concezione canonica delle "8 ore".

Detto questo, preme avanzare un'analisi che è necessaria e a cui non si può essere tacciati di essere tradizionalisti o antistorici o reazionari.

È la necessaria analisi del contesto, di cui scrivevamo all'inizio, utile ad affrontare in maniera seria e professionale la questione.

Il concetto di orario di lavoro è oggi l'unico modo per contabilizzare a livello economico la produttività individuale del lavoratore. È il tema centrale della contrattazione nazionale, in cui si svolgono battaglie per definire quale sia la giusta flessibilità che soddisfi entrambi gli attori coinvolti: i datori di lavoro ed i lavoratori.

È il dibattito che ci vede parlare di equa retribuzione per il lavoro stipendiato.

Se venisse oggi a mancare il concetto di orario di lavoro possiamo immaginarci cosa potrebbe accadere?

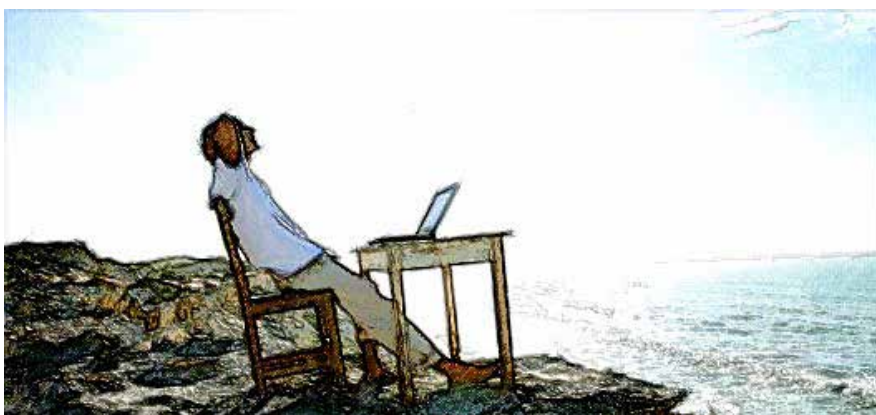
È una domanda cruciale questa, fondamentale in un mercato del lavoro sempre più smaterializzato e che vede i centri di controllo sempre più lontani e disarticolati tra loro.

Ed il tema dello Smart working è simbioticamente legato al tema della produttività individuale.

Un binomio interessante ma che può essere pericoloso se i termini non vengono condivisi dagli attori di cui sopra.

Il rischio reale, già oggi concreto, è quello di trasformare il lavoro dipendente in una sorta di ibrido col lavoro di tipo autonomo, dove gli obiettivi produttivi vengono gestiti in maniera strettamente personale e dove il potere organizzativo aziendale interviene solo come "distributore" iniziale dei compiti e come valutatore finale del risultato, perdendo il compito della responsabilità in merito alla realizzazione del lavoro, che prevede l'obbligo di fornire gli strumenti e gli organici adeguati per la produzione.

Lasciare l'autonomia, non solo spaziale ma anche temporale, di svolgere il proprio lavoro è innegabilmente affascinante, per alcuni ci rende più moderni, ma è innegabile che comporta una forte dose di individualismo e di stress per raggiungere gli obiettivi imposti, trasformandoci in una brutta copia di liberi professionisti ma con tutti i doveri



tipici del lavoratore subordinato.

Quindi quello che oggi avviene, cioè il lavoro svolto in maniera informale in momenti di vita privata, rischia di diventare la connotazione normale del lavoro, in cui

le ore di lavoro aumentano rispetto alle attuali 40 ore senza il riconoscimento di nessun controvalore economico e liberando l'azienda dalle sue responsabilità poste in mano al lavoratore.

Il ruolo del sindacato è fondamentale. Ha il compito di evitare quello che oggi qualcuno definisce come il rischio di vedere i nostri figli futuri schiavi del terzo millennio. Schiavi della connessione onnipotente, non più capaci di scindere il lavoro dalla propria vita privata, costretti a sottoporsi a crescenti stress da rendimento. Il nostro compito è quello di fare cultura in merito ai temi su cui verte lo smart working, creando un contesto in cui il lavoratore deve essere consapevole della propria importanza e del proprio diritto alla giusta retribuzione, rendendolo anche consapevole che l'etica, l'amore e la professionalità per il proprio lavoro devono essere principi da difendere senza però che questi si trasformino in carnefici del lavoratore stesso perché manipolati da una società in cui vige l'idea che il conto finale deve dare sempre il più uno ed il giusto sia sempre insufficiente.



Gabriella Dearca

Previdenza Complementare e sanitaria

Fondo Fon.Te., Fondo Est, San.Arti.

Dal mese di Marzo 2017, a Milano, presso la nuova sede UILTuCS di via Melchiorre Gioia 41/A, sarà possibile usufruire, oltre ai servizi di Patronato e Caf, di uno sportello dedicato al Fondo Pensione Fon.Te. e ai Fondi di Assistenza Sanitaria Fondo Est e San.Arti.

Tutti i cittadini potranno ricevere una consulenza mirata alle proprie esigenze, sia in campo pensionistico che finanziario-fiscale.

Lo sportello potrà anche intervenire, previo contatto con il funzionario sindacale o le RSA UILTuCS, durante le assemblee con i lavoratori, non solo presso l'aula riunioni presente in sede, ma anche direttamente

in azienda, qualora si volessero affrontare tematiche relative alla Previdenza Complementare nonché approfondimenti sul Fondo Fon.Te.

Mensilmente sarà presente una rubrica su Area Sindacale, nella quale si affronteranno le tematiche specifiche e le novità che di volta in volta dovessero emergere, per andare ad approfondire argomenti e questioni di stretta attualità nel mondo Previdenziale pensionistico piuttosto che Finanziario.

Per tutti coloro che volessero ricevere assistenza presso i nostri uffici di via Melchiorre Gioia, ricordiamo che gli orari per il pubblico sono:

dal Lunedì al Venerdì

dalle ore 9.00-17.30 (con orario continuato)

e il sabato

dalle ore 9.00-13.00,

oppure potrete contattare il nostro referente per le previdenza complementare e sanitaria direttamente al numero 02.760679404 o scrivere all'indirizzo di posta elettronica giorgioghioni@uiltucslombardia.it

Vi aspettiamo.

Giorgio Ghioni



Contrattazione Collettiva nel Turismo

La resa dei conti

Si, la resa dei conti. Siamo arrivati a questo con le aziende del turismo e delle pulizie. Il 31 marzo una grande manifestazione nazionale ha l'ambizione di urlare a squarcia gola alle aziende del settore l'arrabbiatura delle lavoratrici e dei lavoratori che non ne possono più di sopportare l'assenza di contratti e di aumenti da più di 3 anni.

Lavoratori e lavoratrici delle mense, dei pubblici esercizi, delle imprese di pulizie che spesso hanno un contratto di lavoro part time e guadagnano retribuzioni da fame non per loro scelta, da mesi ormai protestano e manifestano nei cortei organizzati dal sindacato la loro "inca...tura".

Proclamato lo sciopero dalle organizzazioni sindacali, le aziende si comportano sempre allo stesso modo tentando di vanificare le iniziative di protesta con menzogne o insinuando il dubbio ai lavoratori di appartenere ai servizi pubblici essenziali minacciando precetti e altre punizioni divine se non si viene al lavoro il giorno dello sciopero.

Persone stanche, stufe di sgobbare per ore

senza avere la soddisfazione di vedere qualche euro di aumento per tenere testa al costo della vita sempre più opprimente; come se la crisi la sentissero solo loro padroni con bilanci da far quadrare e produttività da rincorrere ad ogni costo mentre le persone che per loro lavorano vengono considerate oggetti inanimati di cui si può tagliare a piacimento il costo e il valore.

Così può capitare, come è successo per la trattativa per il rinnovo del contratto delle mense, che dopo mesi di discussioni e di incontri snervanti, all'ennesimo appuntamento concordato lo scorso 23 marzo le associazioni datoriali si sono presentate con un testo contrattuale modificato in più punti e con una posizione sul salario rigida e irremovibile; a niente è valso il tentativo del sindacato di mediare verso le posizioni datoriali pur di chiudere la trattativa! Alcune aziende, poi, hanno pure la sfacciataggine di mettere nelle bacheche aziendali le differenze economiche tra quanto chiedeva il sindacato e quanto offriva l'azienda con il magheggio delle tabelle comparative che sembrano parificare gli importi ma che, a



conti fatti, restituivano una differenza di 200 euro tra la nostra e la loro posizione.

E che dire della Fipe, federazione dei pubblici esercizi che continua a scrivere rifacendosi ad un non meglio precisato senso di responsabilità ma che nei fatti mantiene posizioni ancora più arretrate dei suoi cugini delle mense

La resa finale dei conti è il 31 marzo, il momento in cui far aderire il più possibile le persone allo sciopero e urlare a gran voce la voglia di CONTRATTO!

Michele Tamburrelli

"L'uomo moderno, liberato dalle costrizioni della società preindividualistica, che al tempo stesso gli dava sicurezza e lo limitava, non ha raggiunto la libertà nel senso positivo di realizzazione del proprio essere: cioè di espressione delle sue potenzialità intellettuali emotive e sensuali. Pur avendogli portato indipendenza e razionalità, la libertà lo ha reso isolato e, pertanto, ansioso e impotente."

(Erich Fromm)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 13° | N. 132 - aprile 2017 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:

Direzione Editoriale:

Impaginazione:

Grafica:

In Redazione:

Gli articoli di questo numero sono di:

Guido Baroni

Sergio Del Zotto

Sergio Del Zotto

Vanessa Polimeni

Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto

Massimo Aveni, Gabriella Dearca,

Sergio Del Zotto, Giorgio Ghioni,

Roberto Pennati, Bruno Pilo,

Michele Tamburrelli, Felicità Ngo Tonye,

Guido Zuppiroli

10.000 copie

La tiratura di questo numero è di:

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@uiltuclombardia.net

T. 02.760.679.1

Asso srl

Via Salvini, 4 - 20122 Milano

Editrice: