

## Redazionale

Il 26, 27 e 28 marzo 2018 la UILTuCS Lombardia ha celebrato il suo IX Congresso Regionale.

E' stato un momento di confronto e profonda riflessione rispetto al contesto intorno a noi, ai problemi da risolvere, alle possibili soluzioni da proporre.

Il Congresso è sicuramente l'evento più importante nella vita di un'organizzazione sindacale perchè attraverso di esso si rinnovano gli organismi dirigenti e si imposta il lavoro del futuro.

L'ampia partecipazione dei delegati ha permesso di arricchire ulteriormente il dibattito e di individuare numerosi ambiti di intervento sindacale sui quali poter sperimentare nuove attività di sviluppo a partire da domani.

Dallo stesso titolo del Congresso "La UILTuCS Lombardia c'è" si evince la volontà e l'impegno di tutti noi alla realizzazione di una sana regionalizzazione, in cui la crescita dei territori sia considerato uno se non il principale dei nostri obiettivi.

Tutto ciò passa, inevitabilmente, da una concezione più matura e unitaria dell'organizzazione nel saper valorizzare il contributo di ognuno e le esperienze migliori scaturite nei diversi territori, nella consapevolezza che solo innalzando il livello del coordinamento complessivo e della collaborazione costante sia possibile tutelare nel migliore dei modi i lavoratori e nostri associati nonchè raggiungere risultati sempre più ambiziosi.

Il redazionale di questo mese è dedicato, pertanto, a dare spazio ad alcuni interventi che colleghi e delegati hanno proposto nell'ambito dei lavori congressuali da poco terminati.

Ci auguriamo che i tanti contenuti emersi possano essere da voi apprezzati e ben rappresentare l'alto livello di discussione che si è sviluppato.

*la Redazione*



## Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Una visione diversa del lavoro e della società	2
▶ Volenti o nolenti arriverà il futuro	4
▶ Restituire forza al sindacato	7
▶ Senza diritti non c'è lavoro	9
▶ Le Tutele veramente Crescenti	11
▶ Al servizio di un consumismo senza limiti	13
▶ Un'altra società, un'altra umanità sono possibili	16
▶ Un lavoro quotidiano fatto di piccoli passi	18
▶ Hilton ci ripensa e reinternalizza i servizi	19

## Intervento di Massimo Aveni Banco

# Una visione diversa del lavoro e della società

Sono anni ormai che operiamo in un contesto complicato dal punto di vista economico, aggravato ulteriormente dal processo di scomposizione delle nostre principali controparti datoriali, che sta producendo il moltiplicarsi dei contratti nazionali.

I risultati negoziali ottenuti nella nostra categoria, come quello ultimo sul CCNL pubblici esercizi e ristorazione, risentono in modo significativo di queste condizioni esterne, di cui certo è difficile non tenere conto.

Ci siamo abituati però, forse per troppo tempo, a considerare come positivi alcuni risultati "solo" in funzione della nostra capacità di respingere le richieste datoriali, spesso fatte al di fuori di ogni logica contrattuale.

Il presupposto secondo cui per competere sul mercato sia indispensabile agire esclusivamente sulla riduzione del costo del lavoro non ci ha mai convinto, nemmeno negli anni più bui della crisi economica dell'ultimo decennio.

Eppure i contenuti sui quali siamo stati costretti a misurarci scaturiscono proprio da questo modello e cioè da un'impostazione che di volta in volta ci metteva nelle condizioni di contenere al minimo gli aumenti salariali e, allo stesso tempo, di modificare in peggio alcuni istituti che avrebbero avuto un impatto organizzativo ed economico molto significativo sulle condizioni di lavoro.

Da tempo ritengo ci sia bisogno di fare un ragionamento più approfondito e articolato sul livello di relazioni sindacali, sulla partecipazione, sul ruolo della contrattazione e delle parti sociali.

Non mi sembra più sufficiente valutare un contratto esclusivamente in relazione al contesto economico o al minor danno subito, semplicemente perchè sono convinto esista un limite oltre il quale qualsiasi scelta, seppur fatta in modo responsabile, possa rischiare di diventare incomprensibile per le persone che rappresentiamo e questo non ce lo possiamo permettere.

Per questi motivi sarebbe importante sviluppare un confronto serio sulle prospettive della contrattazione, partendo dalle proposte unitariamente condivise e dalle intese già realizzate in alcuni settori della nostra stessa categoria sul tema del modello contrattuale e delle relazioni sindacali.

I contratti vanno rinnovati, soprattutto in un periodo nel quale il sistema relazionale è senza regole e la contrattazione e il ruolo del sindacato sono messi sempre più in discussione, ma sarebbe necessario sovrapporre a questo livello di intervento un piano di discussione più ampio che ci permetta di ragionare sul come modificare lo schema di fondo che ha contraddistinto in questi ultimi anni l'approccio ai rinnovi contrattuali.

Elevare il profilo della contrattazione dovrebbe significare andare oltre un'impostazione meramente difensiva, considerando la stessa come uno strumento di inclusione del lavoro frammentato, di aggregazione tra diverse generazioni e di omogeneità delle condizioni. Nel febbraio 2015 la Uil ha proposto un nuovo modello contrattuale, divenuto poi patrimonio unitario.

Tra gli obiettivi inseriti in quel testo spiccavano quelli orientati a ridare valore e ruolo alla rappresentanza e, quindi, al sistema

delle relazioni sindacali, realizzando, al contempo, un modello partecipativo a partire dai luoghi di lavoro; si riconfermava il valore di tutela universale del contratto nazionale, riaffermando e rafforzando il suo ruolo salariale, attraverso i minimi contrattuali, proprio considerando che il nostro è un Paese fatto soprattutto di piccola e piccolissima impresa; si andava nella direzione di migliorare e, soprattutto, ampliare la contrattazione decentrata, aziendale e territoriale.

In tal senso l'esigibilità universale dei minimi salariali definiti dai Ccnl, in alternativa all'ipotesi del salario minimo legale, andrebbe sancita attraverso un intervento legislativo di sostegno, che definisca l'erga omnes dei Ccnl, così come indicato nel documento finale del congresso nazionale di Torino di quattro anni fa.

E' difficile inoltre sostenere in modo coerente la necessità di sviluppare la contrattazione aziendale quando gli scambi avvengono quasi tutti ad un altro livello. Del resto, le organizzazioni sindacali si sono sempre dimostrate responsabili nell'affrontare e gestire le situazioni di crisi nelle diverse realtà aziendali ogni volta che siano state chiamate in causa a seguito di disdette aziendali.

La perplessità che esprimo non è tanto riferita alle singole intese prodotte che hanno permesso di ricomporre, come nel turismo, un quadro associativo disarticolato quanto alle logiche che sono state alla base, nell'ultimo periodo storico, di queste sintesi negoziali.

Il presupposto indispensabile per migliorare la qualità della contrattazione passa certo dalla definizione delle regole sulla rappresentatività, sicuramente dall'affermazione di un nuovo modello contrattuale, ma soprattutto da un sistema di relazioni sindacali diverso, maggiormente partecipativo, dove ci sia effettivo riconoscimento delle parti sociali, in cui sia superata la logica e la cultura del risparmio contrattuale che ha provocato in questi anni, disdette, recessi, dumping contrattuale.

Relazioni sindacali, relazioni sindacali...

Perchè abbiamo fatto la campagna cambia Ikea se non per denunciare, su un'azienda in particolare (ma ce ne sono molte altre uguali), l'assenza di coinvolgimento, l'attacco quotidiano alle relazioni, alle agibilità e



alle rappresentanza sindacali? Il sindacato deve fare la sua parte, ma non può risolvere i problemi da solo, non può farsi carico della frantumazione della rappresentanza datoriale.

E' necessario che intervengano altri soggetti, a partire dal Governo, a sostegno dell'autonomia negoziale nel definire le regole del gioco.

Altrimenti è difficile si possano risolvere vertenze complicate come quella di Federdistribuzione. Quest'ultima è anche l'emblema di una visione diversa del lavoro e della società.

Noi crediamo in modello di sviluppo più equilibrato, maggiormente responsabile, in cui gli investimenti, la formazione, la professionalità, la sicurezza, la conciliazione dei tempi siano considerati aspetti centrali nel raggiungere gli obiettivi aziendali.

Se non riusciamo più ad incidere sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione dei turni, su una programmazione equilibrata del disagio del lavoro domenicale/festivo, sui percorsi di carriera e di consolidamento orario per i part time che ruolo possiamo esercitare nei luoghi di lavoro delle aziende della GDO?

Non solo quindi un fatto associativo, contrattuale, con risvolti di natura legale, ma il tentativo di affermare un modello di società e sviluppo senza regole al quale ci dobbiamo opporre con forza, fondato sulla precarietà occupazionale e di reddito, sulla disponibilità totale, sulla riduzione del costo come fattore strategico per competere sul mercato.

Dobbiamo avere il coraggio di esprimere

ancora giudizi di valore rispetto al contesto intorno a noi perchè solo da questi presupposti può nascere la rivendicazione di nuovi diritti.

Questa situazione mette in evidenza quanto sarebbe necessario realizzare un vero e proprio patto sulle relazioni sindacali in questo paese, ma con quali aziende? Con quali associazioni d'impresa? Con quali governi? Con quali sindacati?

Se la concertazione è superata, se la partecipazione non è realizzabile, se il confronto è finalizzato a svilire il nostro ruolo e quello delle rappresentanze sindacali, se il conflitto è difficile da riconquistare allora bisogna sforzarsi di indicare una strada alternativa, un modo diverso per continuare a svolgere il nostro ruolo all'interno di un perimetro dignitoso e rispettoso delle nostre prerogative che non sia solo quello di erogare servizi e questo compito spetta ai gruppi dirigenti sindacali confederali e di categoria.

Per affrontare le sfide del futuro serve un'organizzazione matura, un gruppo dirigente all'altezza, un investimento nella formazione, un rafforzamento della politica sindacale nel suo insieme, utilizzando le leve della contrattazione e dei servizi, la cui natura non può che essere integrativa alla nostra principale azione di negoziazione.

I servizi sono una grande occasione di crescita per la Uiltucs Lombardia e la nuova sede di Melchiorre Gioia deve svilupparsi velocemente con il contributo di tutti noi e non solo di chi ci opera fisicamente.

I servizi, la vertenzialità ci permettono di aumentare i nostri iscritti, ma il nostro impe-

gno in questo campo deve essere finalizzato ad un incremento della rappresentatività non solo numerica, ma effettiva, intendendo per tale quella politica, sindacale, di appartenenza, di avvicinamento delle persone ai diritti e a ciò che fa del sindacato un soggetto realmente rappresentativo.

La regionalizzazione, in questo senso, diventa un terreno formidabile in cui sperimentare nuove soluzioni di sviluppo, di collaborazione e di coordinamento tra il regionale e i territori.

È necessario superare particolarismi e ragionare come una sola organizzazione e non come tanti compartimenti isolati l'uno dall'altro. Mi sembra che i congressi territoriali abbiano dato un segnale positivo ed importante in tal senso.

La logica regionale non è quella del controllo, ma del coordinamento finalizzato al rafforzamento della nostra azione come Uiltucs Lombardia.

Con questa impostazione sono state pensate ed introdotte le modifiche statutarie sul punto che responsabilizzano tutti, in primis il regionale.

Le punte di eccellenza sono molte in organizzazione, nell'ambito sindacale tradizionale, negli uffici vertenze, nei servizi, nell'ufficio di segreteria e dobbiamo fare il possibile per farle crescere.

La Uiltucs Lombardia c'è, come dice il titolo del nostro congresso, dipende da noi farla vivere e crescere per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi.

*Massimo Aveni Banco*

## Centro Servizi Melchiorre Gioia

### Pratiche di:

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

### Dove siamo

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

### I Nostri Orari:

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

### I Nostri Contatti per Appuntamento:

Telefono fisso: 02.760679401 - Cellulare: 393.9449094

Fax: 02.760679450 - E-Mail: [cssgioia@uiltucslombardia.it](mailto:cssgioia@uiltucslombardia.it)

## Intervento di Roberto Pennati

# Volenti o nolenti arriverà il futuro

Si dice che un Congresso sia il momento più alto della democrazia interna di un organizzazione.

Nonostante la tentazione di farlo passare liscio come l'olio e di starmene tranquillo sia stata forte ho pensato che sarebbe stato un peccato... avrei contribuito forse a svilarlo. O almeno mi piace pensare così.

E dunque eccomi qua, dopo qualche annetto di silenzio "ufficiale".

A proposito di democrazia vorrei partire da dove si è concluso l'ultimo Congresso 4 anni fa: tutti (forse) ricordiamo il caos generatosi al momento delle elezioni degli organismi dirigenti e in particolare per il direttivo e la delegazione al nazionale.

A sto giro devo ringraziare la commissione, per aver tentato di "dirigere coinvolgendo" l'organizzazione verso queste giornate, e per quanto ne so, penso che ci siano le condizioni stavolta per svolgere in maniera ordinata, trasparente e corretta i compiti elettivi.

È secondo me sacrosanto che il principio di proporzionalità rispetto agli iscritti delle aziende, dei settori, e dei territori abbia un peso maggiore rispetto al nostro recente passato nella composizione delle liste.

Anche se ciò comporta che qualcuno resterà escluso dal Consiglio Regionale, e qualcuno dei delegati "storici" verrà deluso, ma ci sono state in passato delle storture che evidentemente andavano corrette.

Ora passiamo al dibattito sindacale. Ahimè, si conferma il giudizio che diedi 4 anni

fa, e confermare i giudizi dopo 4 anni significa che la situazione è peggiorata, 4 anni fa dissi "si continua a galleggiare su un mare di ipocrisia per il quale i nodi centrali non vengono mai affrontati perché troppo suscettibili di creare instabilità e dunque di essere tacciati di non fare il bene dell'organizzazione..."

Oppure chi li propone passa per immaturo e irresponsabile..."

Oggi invece... vabbè...

A certi livelli anche la maturità e la responsabilità (o meglio, il loro uso spropositato e fine a se stesso) hanno fatto danni irreparabili.

Personalismi, Egoismi, Rivalità, Autoreferenzialità di molte posizioni assorbono gran parte dei nostri sforzi. E quasi sempre si vedono di discorsi sul senso di responsabilità.

E che dire di certi silenzi di comodo, che significano più di mille parole, con l'aggravante che paiono un atteggiamento snobistico (forse che la discussione pubblica puzza? Meglio i corridoi e, come va di moda dire, i caminetti...). E non parlo della UILTuCS, ma del Sindacato in generale, UILTuCS compresa.

Lo scenario della nostra Categoria: aldilà di quanto appare sui media sappiamo bene che abbiamo di fronte a Noi, quantomeno nei tavoli negoziali principali, la peggior classe dirigente imprenditoriale della storia italiana.

Ditemi dove stanno aziende con serie relazioni industriali nel mondo della Grande

Distribuzione? ... forse una... Dove stanno imprenditori degni di questo nome nel mondo dei servizi alberghieri? Altri meglio di me racconteranno di interi settori appestati da arruffoni.

Esistono buoni imprenditori, buoni dirigenti e buoni manager che provano a fare innovazione valorizzando davvero le risorse umane che collaborano ai loro progetti.

Ma Noi con questo tipo di imprenditori abbiamo pochi rapporti. Anzi, è probabile che si possa dire che il più delle volte con queste aziende entriamo in contatto perché ci vengono a cercare loro, magari per formalizzare accordi sulla produttività, sul welfare, sulla conciliazione dei tempi (il worklife balance dicono quelli figli) allo scopo di godere i benefici della detassazione e degli sgravi.

Purtroppo però le nostre attività si rivolgono spesso alla fascia peggiore delle imprese, e così abbiamo sempre più difficoltà a gestire relazioni sindacali normali. Il caso Esselunga, i tergiversamenti che abbiamo subito, con i timori e le perplessità di anche solo nominare la contrattazione aziendale, è emblematico di questa difficoltà a tornare a fare ciò che sarebbe il nostro lavoro ordinario: regolare, limitare, distribuire e retribuire i disagi.

Su quanti fronti, nazionali, locali, aziendali, abbiamo visto su diverse scale lo stesso scenario: le controparti alimentano le divisioni tra lavoratori, tra garantiti e non, tra produttivi e limitati, tra vecchi e nuovi, tra interni ed esterni, e da queste divisioni traggono forza per far avanzare le loro ristrutturazioni.

I lavoratori si sfaldano, iniziano a viversi come avversari gli uni degli altri, i rapporti sociali si inaridiscono, e il sindacato deve "spalare merda a piene mani", ovvero salvare il salvabile sapendo che nessuno sarà accontentato, assumendosi responsabilità che spesso non gli competerebbero, ma così facendo ci si abitua a abbassare lo sguardo al livello del terreno, dove c'è la merda da spalare, e non si vede l'orizzonte.

Il Congresso deve quindi avere capacità di alzare i ragionamenti a un livello che vada oltre la vita quotidiana e i problemi contingenti. Alzare lo sguardo senza perdersi in sofismi.

Basterebbe selezionare alcune domande e



dare alcune risposte.

Dobbiamo uscire sapendo di dire all'esterno come siamo, cosa pensiamo e cosa vogliamo fare su alcune questioni di fondo. Io ne butto lì una, legata a quello che dicevo prima sull'impegno quotidiano a spalare... (quella cosa là): penso che siamo messi meglio, strutturati e orientati verso la tutela individuale, ma facciamo una fatica boia nella tutela collettiva.

Anche nella relazione è stato affrontato il nesso tra tutela collettiva e tutela individuale, ma penso che la questione si potrebbe porre in termini assolutamente diversi. A me sembra che si possa porre la questione in termini talvolta di dilemma e talvolta di paradosso. Vado a spiegare meglio.

Si definisce un paradosso un ragionamento che appare illogico e falso, ma che deve essere accettato, oppure un ragionamento che parte da premesse logiche, si sviluppa in modo logico, ma che porta a una conclusione che contraddice le premesse.

Calato nel nostro discorso è paradossale che più si prova a rafforzarsi su tutti gli aspetti dell'azione sindacale più sembra di indebolirsi su tutti i fronti.

Le iscrizioni le raccogliamo una a una, partiamo spesso dalla richiesta di tutela e o assistenza che ci viene da un singolo lavoratore, sviluppiamo così il proselitismo, e si arriva a una rappresentanza più ampia, definibile come collettiva.

Ma ciò comporta che se non ottengo risultato nella tutela del singolo perdo possibilità di aggregazione.

Ma per avere risultati nella tutela del singolo mi serve la forza del collettivo. In breve, senza forza collettiva non ho le risorse per assistere il singolo, ma senza assistenza dei singoli non costruisco una forza collettiva. Ecco il paradosso. Detta così è da spaccarsi la testa, vero?

L'individualismo, che molti di Noi citano come valore imperante a discapito dei nostri valori, è entrato e ha preso possesso delle nostre stanze con le sembianze di richiesta di assistenza e servizi "ad personam".

E così la questione si pone come un Dilemma, nel senso di necessità di scegliere in diverse circostanze tra due soluzioni alternative tra loro: assistenza individuale o rappresentanza collettiva?

Con più ci sforziamo di tenerle insieme e più ci capita che una esclude, ostacola, si contrappone all'altra. Provo a tradurre.

Se mi concentro sull'assistenza individuale instauro un modus operandi, un approccio, una abitudine, un metodo "vertenziale", ma anche un impiego di risorse che limita, contraddice, esclude la ricerca di soluzioni collettive, contrattuali e solidaristiche. Se mi pongo come interlocutore collettivo-solidaristico non posso farmi carico delle problematiche particolari del singolo lavoratore perché devo incanalare ogni questione in un discorso aggregato, per cercare soluzioni che stanno a monte dei problemi e non a valle.

A costo di fare sintesi e sacrificare i dettagli che riguardano le singole persone.

Pensiamo agli orari di lavoro. Turnazioni eque che distribuiscono i disagi, uguali per tutti, o orari ad personam secondo le specifiche situazioni personali?

Corollario di questo dilemma è la sensazione che l'investimento, opportuno e necessario nei servizi di assistenza, potrebbe avere un effetto boomerang sulla capacità aggregativa.

In quante vicende viviamo dentro questo scenario di dilemmi e paradossi, vicende che sono anche toccate dalla relazione: pensiamo ai lavori precari della gig economy, al rapporto con chi entra nel mondo del lavoro a condizioni diverse da quelle che abbiamo garantito a chi già ci sta, a quelli che non hanno nemmeno un quadro giuridico certo di riferimento.

Parlarci uno a uno, assisterli, o aspettare che si muovano insieme, collettivamente, prima di agire? Azione legale, che per forza di cose riguarda una pluralità di singoli, ma comunque singoli, per sancire l'assoggettamento delle persone che a Noi si rivolgono alle regole classiche, oppure riforma generale che vada a ricomprendere tutti senza però necessità di affiliazione?

Un altro caso di dilemma e paradosso è la questione del riposo domenicale e festivo: sacrosanto diritto di tutti, si dice.

Ma quanti hanno avuto l'opportunità di un lavoro in regola grazie alla disponibilità al lavoro domenicale?

E non penso solo alla Grande Distribuzione. Se andiamo nel terziario dei servizi troviamo migliaia di persone, che oggi non rappresentiamo, i freelance, che hanno una vita che è un'eterna scadenza che non conosce domeniche né festivi.

Poniamoci il problema del riposo settimanale della Partita Iva, che è un lavoratore autonomo soggetto a un committente che gli detta le scadenze.

Consideriamo gli account manager (così li chiamano oggi gli impiegati), che anche se vanno in ufficio dal lunedì al venerdì, non si sa come ma finiscono sempre per portarsi a casa il lavoro arretrato, progetti da finire, riunioni da preparare, posta a cui rispondere, documenti da leggere, presentazioni da correggere e preoccupazioni che non si possono ignorare, sempre che non chiamino per una rognà dell'ultim'ora che non può aspettare fino a domani.

Non gode la domenica nemmeno il giovane disoccupato che passa i weekend a studiare inglese, a prepararsi per un concorso, a studiare per un corso a distanza, un master online o qualunque titolo che gli permetta di trovare lavoro.

La domenica davvero libera è una chimera per molti lavoratori, per chi deve arrabattarsi con la formazione continua per non perdere il lavoro che ha o ottenere una promozione (perché bisogna sempre salire, chi si ferma finisce per strada, è la legge: la formazione prima di tutto).

Quanti di questi non hanno nemmeno una misurazione, una registrazione, un qualcosa che definisca il tempo lavorato. Il tempo di lavoro indefinito.

Quanti milioni di persone subiscono l'invasione del lavoro nelle proprie vite, in ogni spazio, dentro all'anima e al cervello?

Quanti sognano oggi la giornata di otto ore, la settimana di quaranta e il diritto al riposo? Un po' come i nostri nonni.

Ho citato questi casi per dire come io ci vedo sia dilemmi che paradossi grandi come case nelle scelte di rappresentanza, perché mi sembra impossibile connettere le istanze della commessa di negozio, dell'operaio dei pubblici esercizi, della cameriera d'albergo che lavorano la domenica con quelle delle persone che ho appena citato, e pure con quelli che fanno il loro stesso lavoro ma difendono il proprio diritto al riposo domenicale.

A questi dilemmi dobbiamo dare risposte: scelte e non più, basta, posizioni ambigue, che tutto tengono ma nulla dicono.

Passiamo all'altro tema centrale di questo Congresso.

Affrontare la Regionalizzazione.

Non del se e del ma. Le scelte sono fatte. E sinceramente non mi interessa dei livelli di autonomia e dei poteri, dei titoli e delle forme, delle dignità di questo o quel livello. Sono temi che non mi appassionano.

Mi interessa la coesione del gruppo

dirigente, che non può prescindere dalla chiarezza delle responsabilità: chi ha gli onori ne patisce gli oneri, ma in UILTuCS si dovrebbe iniziare a dire che deve assorbire le diverse istanze e DI-RI-GE-RE, con la presenza vera, con la fatica, col corpo e la presenza fisica, con la faccia, e non chiudersi dentro le proprie stanze, da cui propinare il verbo tramite mail.

Per me la regionalizzazione significa stabilire una nuova modalità concreta di supporto da Milano verso i Territori dentro il nuovo assetto, ma significa anche che il centro, il vertice, si faccia carico della circolazione delle informazioni e di un ruolo di propulsione, indirizzo e verifica circa la omogeneità di approcci. Non è solo questione di buone prassi da diffondere.

Occorre rafforzare la compattezza organizzativa superando le abitudini e i modi di fare consolidatisi nei rapporti tra le persone che compongono l'Organizzazione. La regionalizzazione come cambio di attitudine verso la collaborazione.

In tale prospettiva, e anche per dare senso pratico alla regionalizzazione, penso che un ragionamento andrebbe fatto sulla Segreteria Regionale e sugli assetti organizzativi degli apparati.

Penso che nella complessità del quadro attuale la struttura degli apparati debba andare verso una maggiore specializzazione, e gli incarichi dovrebbero essere chiari e precisi negli ambiti di competenza.

Andrebbe poi valutata la possibilità di rivitalizzare la funzione organizzativa dentro la Segreteria regionale, oggi palesemente frantumata e spezzettata in micro competenze, per rafforzarla.

La mia idea sarebbe quella di ricentralizzare in una figura unica, distinta dal Segretario Generale e dal Tesoriere, allo scopo di snellire e velocizzare i processi decisionali e la trasmissione delle esperienze e dei

passaggi operativi.

In tal senso potrebbe essere necessario dare un nuovo assetto della Segreteria, e parlo di dimensioni, numero ed effettività per struttura di incarichi e ruoli.

Nel dire questo spero di aprire un dibattito e di non commettere reato di lesa maestà.

Non so se e che proposte verranno fatte, ma spero che siano fatte a partire da questi presupposti.

E forse è prematuro, ma penso anche che, se vogliamo dare senso vero e pieno alle parole futuro, sviluppo, crescita per la nostra UILTuCS Lombardia, e se vogliamo porci come classe dirigente (cioè che si dirige verso una direzione auspicata) abbiamo un tema ineludibile e urgente. Un tema vero.

Quale collante terrà insieme i nostri diversi pezzi in assenza della figura garante del Presidente?

Ai pochi che son convinti che a questo bisognerà pur iniziare a pensare chiedo di non avere paura e di esprimersi.

Ai molti che invece vedono solo lo scandalo della questione lascio che sia il tempo a corroderne le convinzioni.

Perché, volenti o nolenti, arriverà il futuro.

Se non saremo dirigenti all'altezza il futuro assumerà le sembianze di un destino.

Permettetemi una chiosa politica. Finalmente abbandonata e avvilita, quasi deperita per morte naturale, la terminologia del riformismo (quante chiacchiere spese a vanvera su questo termine...), penso che lo scenario politico abbia in sé un aspetto positivo, a proposito di paradossi: ci consegna finalmente l'occasione per una vera Autonomia dalla Politica.

Autonomia perché, diciamo così, non abbiamo alcuna tradizione culturale, nessun legame con almeno i tre quarti del Parlamento.

Ma dobbiamo andare avanti convinti delle nostre radici.

E la prima di questa, la più forte, è secondo me l'Antifascismo.

Ed è una radice da rinsaldare.

Antifascismo da rivitalizzare, Antifascismo da aggiornare, magari iniziando a riconoscere i fascisti di oggi, individuarli e definirli tali, saperli nominare, non temere di svelarli ogni volta che ne appare un germoglio, perché esiste un fascismo eterno, che è un insieme di caratteristiche differenti, anche contraddittorie fra loro, un pulviscolo di microfascismi che non preoccupano finché non si organizzano in un sistema, come fu quello storico del Ventennio, ma basta che ne affiori una affinché i diversi atomi di fascismo possano coagularsi attorno ad essa.

È pur vero che l'Antifascismo si è indebolito in proporzione alla debolezza delle politiche sociali che devono rispondere ai disagi delle persone, e alla arroganza di politiche economiche che vedono come baricentro il primato dell'impresa.

Allora il Sindacato, le politiche di solidarietà, la rappresentanza dei deboli, il primato dei lavoratori che del Sindacato sono il DNA, sono il primo baluardo.

Siamo il primo baluardo.

Ma per essere un baluardo dobbiamo smettere di comportarci facendo di tutto per dare il peggio di Noi e dar ragione ai fascisti e ai populistici.

Apparire agli occhi di molti come venditori di slogan ormai incapaci di azioni che incidano nella realtà, ci porta a una domanda drammatica su noi stessi: "ma non è che un po' populistici lo siamo anche noi...?"

*Roberto Pennati*



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

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

Se tutto ti sembra troppo complicato,

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

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

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

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

*Asso - Lavoro Domestico*

*Via Salvini, 4*

*20122 Milano*

*tel. 02.760679213*

## Intervento di Sergio Del Zotto

### Restituire forza al sindacato

Sono da sempre convinto che la nostra missione principale consista nel rappresentare ed organizzare i bisogni delle persone che lavorano nelle aziende dei nostri settori, verso la ricerca di soluzioni che permettano il miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro.

Nel corso della nostra storia recente, questa "missione" del sindacato si è svolta con modalità diverse e si è passati dall'antagonismo conflittuale degli anni sessanta e settanta alla vocazione partecipativa e concertativa dei decenni successivi.

Uno fra gli elementi che hanno determinato quel cambio di passo è sicuramente il modificarsi di un approccio alla relazione sindacale da parte delle aziende e delle controparti datoriali.

Il ventennio precedente di conflittualità sindacale e le modifiche culturali e normative introdotte ed indotte dall'emanazione dello Statuto dei Lavoratori, hanno, per così dire, "convinto" la parte che contava del fronte datoriale a mettere da parte un atteggiamento di ottusa contrapposizione per fare spazio ad un approccio più dialogante e più accogliente verso le istanze di natura sindacale.

Certamente le aziende restavano aziende, con tutti i loro obiettivi di massimizzazione dei profitti e resisteva anche un'area di imprenditoria che perpetuava una cultura di contrapposizione, ma si era comunque creato uno spazio culturale che permetteva di immaginare percorsi di partecipazione

fondati sul dialogo e modalità di contrattazione che realizzassero risultati paragonabili a quelli "conquistati con le lotte".

Gli anni ottanta hanno raccontato che ciò era davvero possibile.

Gli anni che seguirono hanno però avviato la semina per il fiorire di uno scenario che avrebbe contraddetto quelle speranze.

Gli anni novanta, che hanno visto morire la contingenza (accordo del 23 luglio 1993) e nascere la precarizzazione del mercato del lavoro (legge Treu del 1997), hanno fatto sorgere, nella parte imprenditoriale, qualche dubbio sulla convenienza di mantenere quello stile dialogante con la parte sindacale.

Quei dubbi sono diventati certezze negli anni a venire.

Certezze che hanno convinto anche governi e legislatori a fare una brusca inversione ad U in tema di concertazione e tutela dei diritti, perché, per dirla con il Renzi del 2014, "la musica è cambiata".

La musica era effettivamente cambiata... e i suonatori aziendali ora seguono uno spartito molto diverso da quello che si affacciava alla fine degli anni settanta.

E non è uno spartito facilmente ascoltabile.

È una musica dura.

Fatta di arroganza, di diritti calpestati, di assoluta mancanza di rispetto verso la dignità di chi lavora ed anche verso il sindacato che lo rappresenta.

Possiamo davvero parlare dell'emergere di un vero e proprio "bullismo" aziendale con il quale, forse, dobbiamo reimparare a fare i conti.

Perché oggi, molto più di ieri, la richiesta di tutela che ci arriva da chi si iscrive al sindacato racconta di maltrattamenti veri e propri, di umiliazioni, di ricatti. Anche su diritti fondamentali come la maternità o i permessi per l'assistenza ai parenti non autosufficienti.

Oggi, molto più di ieri, ascoltiamo di capi e capetti... e capette, che si vantano di essere immuni agli interventi di tutela del sindacato.

E percepiamo come il credito che raccolgono su questo vanto sia, purtroppo, molto esteso.

Quale modello efficace di relazione sindacale, ci può allora permettere di continuare a svolgere dignitosamente il nostro ruolo di rappresentanza ed organizzazione dei bisogni dei nostri iscritti?

Credo sia fuorviante porre la questione come una semplice alternativa tra "mediazione" o "conflitto".

In primis, perché un modello sano saprebbe far convivere entrambe le modalità e saprebbe modulare tra di esse a seconda delle situazioni, ottenendo il massimo dei risultati.

Ma principalmente perché le due modalità non possono restare delle vuote "dichiarative" prive di concretezza. Occorre essere in grado di realizzare concretamente entrambe le modalità per essere efficaci e convincenti.

E sulla conflittualità credo che abbiamo qualche problema.

Le nostre azioni conflittuali sono rare, spesso isolate e con una partecipazione sempre molto faticosa. Non è raro che alle nostre mobilitazioni si osservino maggioranze di apparati sindacali e minoranze di lavoratori della realtà mobilitata.

La questione vera è quindi se siamo ancora in grado di schierare una credibile capacità di lotta o se, in parte per il clima, in parte perché per lungo tempo abbiamo forzato il terreno della mediazione, abbassando il livello del risultato, anche quando sarebbe stato necessario azionare la leva della conflittualità, le nostre attuali dichiarazioni di giusta rabbia restano titoli di partite



giocate da pochi partecipanti.

Credo che il caso più frequente sia il secondo.

Tant'è vero che, consapevoli di questa debolezza, cerchiamo di sostituire quella lotta che, per mancanza di partecipazione, non riusciamo più a dispiegare, con alternative conflittuali che non necessitano di mobilitare i diretti interessati: le cosiddette azioni che colpiscono le aziende sul piano dell'immagine e della reputazione...

Il fatto è che non solo abbiamo pochi partecipanti ma, se esaminiamo la natura anagrafica dei partecipanti alle iniziative che proponiamo, ci accorgiamo di una preoccupante assenza.

Nelle lotte, ma anche nell'insieme dei nostri iscritti ed anche osservando i nostri rappresentanti sindacali, ci accorgiamo che gli "under40" scarseggiano e non parliamo degli "under30"...

Si badi bene. Non è un problema di occupazione giovanile.

Secondo il comodo luogo comune della disoccupazione giovanile si potrebbe spiegare la conseguente ridotta presenza di giovani anche nella partecipazione al sindacato

Ma nelle aziende, almeno nella nostra regione, i giovani ci sono... eccome.

Ci sono a dispetto di tutta la retorica sulla necessità di incentivare le assunzioni di

giovani, che, in realtà, nasconde il vero obiettivo di maggior sfruttamento delle nuove generazioni di lavoratori.

È nel sindacato che cominciano a diventare una quota protetta.

Credo che questo sia un problema. Lo dico da "quasi sessantenne".

Mi sono avvicinato al sindacato a ventitre anni, mi sono impegnato come RSA a ventiquattro anni, a ventotto anni sono entrato a tempo pieno nell'organizzazione, ed insieme a me c'erano altri giovani, la generazione più "esperta" all'interno dell'organizzazione stava intorno ai quarant'anni.

Oggi la fotografia anagrafica della UILTuCS di Milano racconta un'altra età:

sotto i trent'anni, ci sono delle vere rarità ma anche sotto i quarant'anni gli iscritti arrivano a poco più del 23% e chi si impegna nell'attività sindacale non arriva al 16%

Siamo quindi piuttosto invecchiati e questo fatto ci deve indurre almeno due riflessioni:

La prima ci deve interrogare sulle cause di questo allontanamento dell'impegno giovanile nel sindacato. Una domanda ancor più importante, se pensiamo che chi si è allontanato è chi dovrebbe avere più bisogno di tutele e di organizzazione perché più sfruttato.

La seconda, conseguente alla prima e più importante, ci deve indurre alla ricerca, non più rimandabile, sulle azioni da mettere in

campo per riavvicinare queste generazioni che, è fin troppo ovvio dirlo, rappresentano l'unico futuro possibile per il sindacato.

Attenzione, non penso nemmeno lontanamente che sia un'impresa semplice ma questo non può farci desistere.

Bisogna farlo in modo laico, con apertura vera verso queste generazioni ma senza abdicare alla storia e all'identità sociale del sindacato.

Dovremo prepararci a mettere in campo un insieme di azioni su diversi e separati piani di intervento. Non basta una "iniziativa geniale"... il percorso è molto più complesso e non è affrontabile con medicine miracolose.

Dovremo anche resistere dal compiacerci per le facili sintonie con chi è già vicino al sindacato... la vera frontiera è costituita da chi invece oggi è più lontano. È lì che dovremo lavorare per accorciare le distanze.

Prenderemo sicuramente tante portate sul muso... nessuna partita impegnativa si può giocare seriamente, senza qualche goccia di sudore e magari qualche bella caduta sul campo.

Però credo non si possa non far niente.

I due problemi, il come riattivare una capacità di lotta sindacale di dimensioni non testimoniali e il come avvicinare le nuove generazioni all'idea sindacale ed all'impegno nell'azione del sindacato, sono due percorsi che non dovrebbero lasciarci indifferenti soprattutto in una occasione come questa, che del futuro ha l'obbligo istituzionale di occuparsi.

E potremmo anche scoprire come le due strade possano scorrere molto vicine.

Perché ravvivare la capacità di lotta sindacale e riavvicinare le aree più deboli e sfiduciate del mercato del lavoro alla cultura sindacale possono essere due percorsi complementari che portano verso un unico importante obiettivo: restituire forza al sindacato.

E questo obiettivo è l'unico vero strumento per riportare la civiltà in un mondo del lavoro pericolosamente diretto verso la più cupa barbarie.

*Sergio Del Zotto*





## Intervento di Leonardo Pace

### Senza diritti non c'è lavoro

Un congresso è sicuramente il luogo degli adempimenti formali col quale scegliere il nuovo gruppo dirigente, o riconfermare quello in essere, ma è anche e soprattutto il luogo nel quale attrezzarsi e prepararsi per affrontare le nuove sfide;

diventa quindi punto da cui avviare il dibattito futuro, che non può e non deve esaurirsi nei tre giorni di Congresso, e dove analizzare le cose fatte e quelle non realizzate con uno sguardo critico, che permetta di crescere e trovare il coraggio di cambiare qualora se ne avvertisse la necessità.

Fra le scelte delle quali siamo chiamati a discutere c'è sicuramente quella della regionalizzazione: a mio avviso scelta di cambiamento coraggiosa, che va nella direzione di un vero coordinamento tra il Territorio, la Regione e il Nazionale, favorendo la circolazione delle informazioni e restituendo una linea politica chiara all'Organizzazione;

l'idea del tesoriere unico a livello regionale rappresenta un passo verso quella trasparenza nella gestione delle risorse, che potrebbe solo migliorare il Sindacato; tutto però se non finisce col diventare un mero strumento di controllo e schiacciamento, che non tenga più presente le differenze e le diversità presenti sul territorio e le diverse necessità dei lavoratori che rappresentiamo.

Altra scelta effettuata in modo chiaro e netto dall'Organizzazione è sicuramente quella di rinforzare e migliorare i servizi, per quel che riguarda la Lombardia e Milano in particolare ne è sicuramente prova la sede di Melchiorre Gioia, il cui scopo principale è stato proprio quello di incrementare l'offerta attivando nuove attività da affiancare alla più classica attività sindacale.

Anche in questo senso lo sforzo è sicuramente positivo, ma si deve fare attenzione a non sacrificare il Sindacato della Contrattazione e della partecipazione con quello dei servizi; bisogna fare attenzione a non dimenticare il vero ruolo del sindacato.

I servizi seppur importanti devono mantenere un ruolo di supporto, senza mai prendere il posto della contrattazione e dell'attività necessaria sul territorio e all'interno delle aziende.

In un'epoca in cui l'empatia sembra aver

abbandonato il genere umano, rischiamo anche noi di diventare come i rappresentanti politici: sempre più lontani dalle persone e dai loro problemi.

Nessuno sembra preoccuparsi della povertà che nel nostro paese riguarda ormai più di 4 milioni di persone, che rischiano di diventare 18 milioni negli anni a venire, e le responsabilità sono sicuramente riconducibili anche al sindacato.

Nella migliore delle ipotesi senza predisporre adeguate norme contrattuali provochiamo perdite salariali nei cambi d'appalto, nella peggiore sottoscriviamo contratti che prevedono retribuzioni così basse da creare "poveri occupati" che lavorano anche 200 ore al mese per non raggiungere uno stipendio dignitoso.

Le scelte che noi facciamo hanno delle conseguenze per i lavoratori che rappresentiamo o che vogliamo rappresentare.

È arrivato il momento di fare i conti con le nostre responsabilità e rimediare finalmente ad anni di scelte che hanno, da un lato DISABITUATO i lavoratori alla lotta, e dall'altro tolto ai lavoratori la possibilità di lottare; dobbiamo dimostrare che non stiamo cercando alibi per non disturbare il "PADRONE" mentre protegge i suoi interessi primari e per non rischiare di perdere qualche nostro interesse diverso da quelli dei lavoratori; così come dobbiamo smetterla di pensare che in nome di un posto di lavoro si possa e si debba rinunciare ai diritti, perché Senza diritti non c'è lavoro

e lasciare che ogni volta si erodano tutele giustificandosi con la precarietà e la debolezza che ci trasmette, non può più essere la strada da percorrere.

Vigilanza

Se lo stato ha deciso di affidare a terzi, ovvero società private, una parte consistente della sicurezza del paese, deve anche assumersi l'onere di continuare a garantire a quei cittadini che prendono un aereo, un treno, una nave, una metropolitana, un servizio di prevenzione di qualità e controllare che quel compito delicato sia stato affidato a società serie con personale adeguatamente formato, e non limitarsi, come è stato fatto sino ad oggi, ad affidare il servizio sulla base di un unico requisito: il costo più basso.

Dobbiamo prendere atto che il mondo della vigilanza è cambiato solo nella tipologia dei servizi ad essa affidati, portando come conseguenza per i lavoratori una maggiore responsabilità, ma che dal punto di vista dell'organizzazione, della gestione delle imprese e degli investimenti sulla formazione, non c'è stato nessun cambiamento, tutto è rimasto agli anni 70

Il Rinnovo del CCNL di categoria ne è un chiaro esempio.

Le controparti dichiarano di essere d'accordo con noi nel voler fare questo rinnovo in modo unico e innovativo e poi si scopre che le loro richieste sono le stesse che venivano formulate quasi cinquant'anni fa,



ciò nonostante i lavoratori svolgano servizi molto diversi da quelli del passato: se ieri infatti le committenze erano prevalentemente privati si è arrivati oggi ad un'inversione che prevede una maggioranza dei servizi destinata ad enti pubblici.

Quanti rinnovi contrattuali ancora dovranno passare prima che si affronti la questione salariale che costringe la categoria a un elevato numero di straordinario per ricevere un salario decente e quanti per risolvere l'annosa questione della formazione del personale?

Sulla Vigilanza abbiamo, a mio parere, fatto bene a non firmare l'ultimo CCNL ma poi ci siamo persi, abbiamo contestato il risultato ottenuto da Filcams e Fisascat e poi ci siamo adeguati.

Abbiamo spiegato bene le ragioni del nostro dissenso ma non siamo stati capaci di sostenere le nostre tesi.

Ci siamo limitati a seguire soltanto la strada giudiziaria che alla fine è stata fallimentare, una strada che sinceramente a tutt'oggi non posso dire di avere compreso né tanto meno dire di sapere come è finita.

Desidero solo ricordare che La Uiltucs, in questa tornata contrattuale, ha una grande responsabilità.

Non avere firmato il precedente contratto, perché "era un BIDONE!", come affermato dal nostro Segretario Generale, significa caricarsi dell'onere di compiere una missione difficile ma non impossibile.

Abbiamo il gravoso compito di mettere in ordine quello che noi abbiamo all'epoca contestato:

Classificazione, flessibilità, parte economica, cambio appalto e regolamentazione del settore non armato, un settore quest'ultimo che non ha ancora trovato una denominazione unica e definitiva ma che annovera ormai il doppio del numero dei dipendenti della Vigilanza privata a

cui vengono affidati servizi di ogni genere ivi compreso quello dell'antitaccheggio mascherato sotto forma di assistenza alla clientela.

Non sappiamo neanche noi come meglio definire questo settore o sotto quale denominazione collocare questa tipologia di lavoratori:

addetti ai servizi fiduciari

addetti al servizio di portierato

addetto ai servizi di vigilanza non armata

addetti ai servizi di sicurezza spuria,

con una varietà di contratti applicati nel settore illimitata: dal CCNL Commercio, per passare a quello dei custodi, per arrivare ai multiservizi, chi più ne ha più ne metta, possibilmente molto economici e firmati da qualsiasi sigla sindacale e qualsiasi associazione datoriale.

In questa moltitudine variegata è arrivato anche il pessimo CCNL sottoscritto da Filcams e Fisascat, che prevede un salario di circa 800 euro lorde al mese x 13 mensilità x il full time, e noi come UILTuCS che non abbiamo resistito alla tentazione di sottoscrivere un CCNL cercando di fare un pochino meglio degli altri, ma che non avendo raggiunto il favoloso risultato di Filcams e Fisascat, desiderando che il nostro contratto venisse applicato e scelto su tutti dalle società, per sbaragliare la concorrenza abbiamo subito posto rimedio, attraverso accordi di secondo livello, che accorciassero le distanze, (colgo l'occasione per rivolgere una domanda: Visto che il CCNL della UILTuCS è scaduto il 31.12.2015 e dato che abbiamo deciso di riportare il tutto nel nuovo CCNL della vigilanza, cosa faremo con le aziende che continueranno ad applicarlo?)

Tutto questo mi dice che la competizione e la concorrenza di mercato tra le aziende l'hanno pagata i lavoratori perché se non avessimo aperto la strada a nuovi contratti

e questi lavoratori avessero mantenuto il CCNL del Commercio, o dei multiservizi, oggi avrebbero una retribuzione di circa 500 euro in più di quella che percepiscono attualmente.

Rendere giustizia ai lavoratori della vigilanza passa anche attraverso un diverso approccio nell'affrontare le problematiche del settore non perdendo di vista le condizioni in cui spesso questi lavoratori sono costretti ad operare.

A tal proposito faccio alcuni esempi di come sul piano sindacale, o non facciamo nulla, o interveniamo in modo sbagliato.

Nel mese di dicembre, dopo avere socializzato, discusso e inviato a Filcams e Fisascat di Milano una nostra bozza di protocollo d'intesa da realizzare nel nostro territorio tra OO.SS., Associazioni Datoriali e Prefettura su due temi importanti per la Vigilanza, la costruzione della LISTA DI SETTORE e OSSERVATORIO SUGLI APPALTI a tutt'oggi non sono ancora riuscito a capire se il problema sono i temi oppure il fatto che la proposta arrivi dalla UILTuCS. LOMBARDIA.

Vi sono poi due episodi di cronaca: il primo avvenuto in provincia di Mantova, dove le Guardie allontanarono il mendicante fuori dall'IPER, sicuramente assecondando una richiesta dal direttore del punto vendita; il secondo, certo più grave, accaduto la mattina del 9 aprile del 2015 presso al Tribunale di Milano dove Claudio Giardello portò a termine il suo disegno criminale, seminando la morte nelle aule e nei corridoi del Tribunale di Milano: in entrambi i casi le responsabilità furono attribuite agli addetti alla vigilanza, ignorando totalmente il contesto nel quale avvennero i fatti e le condizioni dei lavoratori stessi.

Sono solo esempi che dimostrano la necessità di un intervento diverso e deciso, sia nell'individuazione delle responsabilità, che nelle modalità di assegnazione dei servizi.

Non possiamo continuare a pensare che si possa lasciar andare un settore alla deriva e credere di essere privi di responsabilità.

Ma veniamo ora al rinnovo del CCNL.

In realtà non c'è molto da dire, se non che, a due anni dalla scadenza, si è finalmente capito il vero significato delle affermazioni delle Associazioni Datoriali quando sostenevano di voler fare un Contratto innovativo leader della Sicurezza; e lo si è capito nel momento in cui presentando la loro CONTRO PIATTAFORMA hanno dimostrato di voler solo creare un CCNL competitivo con quello dei servizi non



armati, senza nulla aggiungere in termini di tutele, anzi, sull'orario di lavoro richiedono di portarlo, per il piantonamento da 40 a 45 ore settimanali, la riduzione del periodo di comporto utile ai fini della conservazione del posto di lavoro, la compressione delle modalità di fruizione dei permessi della legge 104/92 ed il superamento della copertura economica dei primi 3 giorni di malattia.

Di fronte a tutto questo, lo sciopero unitario programmato per il 4 Maggio non può che essere il "minimo sindacale" di risposta da far pervenire alle controparti.

Finisco con due parole sull'ultimo spinoso problema: i cambi d'appalto.

dobbiamo prendere atto che ogni tentativo di regolamentare gli appalti con strumenti

extra contrattuali attraverso norme esigibili e cogenti, è risultato fallimentare.

I seminari a tema, i protocolli d'intesa realizzati con formule che non vanno oltre ad ipocriti buoni propositi, possono servire solo a favorire l'ego di qualcuno ma certamente non possono aggiungere nulla in termini di tutele.

Non possono continuare ad essere i lavoratori a pagare, attraverso la riduzione del loro già magro salario, la decisione dell'impresa di partecipare alle gare con un prezzo più basso.

Conditio sine qua non deve diventare che i lavoratori mantengano le medesime condizioni economiche, normative, ad ogni passaggio, come da ultima busta paga e questo principio deve valere per TUTTI i

lavoratori compresi quelli della Vigilanza e della Sicurezza.

In questo senso dobbiamo approfittare del provvedimento entrato in vigore a luglio 2016 e delle procedure di infrazione nei confronti del nostro paese da parte della Commissione Europea per spingere nella direzione giusta la soluzione dei CAMBI APPALTO.

Concludo ringraziandovi per l'attenzione e con l'auspicio che la Nostra Organizzazione trovi la forza di affrontare le sfide che gli si presenteranno nei prossimi quattro anni con coerenza, e che trovi il coraggio di farlo anche facendo scelte forti e, se necessario, di rottura al proprio interno e nei rapporti con le controparti.

*Leonardo Pace*

## Intervento di Valeria Cardamuro

# Le Tutele veramente Crescenti

Ieri e stamani ho ascoltato con interesse gli interventi congressuali e tanti sono stati gli spunti di riflessione e così ho deciso di portare parte del mio pensiero in questo auditorium, senza avere paura.

Credo che sia proprio questa l'emozione da 'vincere', non si deve avere paura di parlare, di condividere, di ribellarsi, un po' come ha fatto Silvia nella storia che ieri ci ha raccontato Daniela e, soprattutto, non bisogna avere paura di rivendicare i propri diritti e non solo come lavoratori ma anche come cittadini.

Ho iniziato a lavorare circa 20 anni fa ed ho visto e vissuto molteplici tipologie contrattuali.

Ho iniziato con la ritenuta d'acconto, ed ora quei 10 mesi di contributi non me li trovo ai fini pensionistici, poi ho visto i Co.Co.Co. diventati in seguito Co.Co.Pro., contratti a termine ed oggi il Jobs Act.

Tutele crescenti non dovrebbe significare quanto il padrone debba risarcire per licenziare.

Tutele crescenti è non permettere al padrone di licenziare solo per ottenere maggior margine operativo.

A discapito non solo di chi perde il posto ma anche dei lavoratori che dovranno lavorare più ore ma probabilmente con la stessa paga e magari anche nei giorni festivi e con la paura di dire no per non fare la fine dei

precedenti colleghi.

Tutele crescenti è permettere di lavorare in modo dignitoso e di crescere come persona e parte della società.

Un salario crescente in linea con il costo della vita è una tutela non solo per i lavoratori ma per le famiglie.

Credo ancora che si possano raggiungere queste tutele creando aggregazione, parlando ed ascoltando le difficoltà di ciascuno, come dice lo slogan di questo congresso 'più vicino alle persone' perché

il disagio del singolo, spesso, è il disagio di molti.

Basta lamentarsi, basta avere paura, è giunto il momento di fare.

Insieme con la partecipazione attiva di tutti e la responsabilità di ciascuno possiamo riconquistare valori, dignità ed equilibrio sociale.

*Valeria Cardamuro*





# Centro Servizi Melchiorre Gioia

**Aperto anche il sabato mattina  
e per tutto il mese di agosto**

Pratiche di:  
**FISCO - INPS - INPDAP  
INAIL - Artigianato  
Permessi di soggiorno  
Colf e badanti - Edilizia  
Consumatori - Etc.**

**Dove siamo**  
Via Melchiorre Gioia 41/a  
Milano  
Zona Stazione Centrale  
MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

**Per appuntamento**  
Telefono: 02 760679401  
Cellulare: 3939449094  
Fax: 02 760679450  
Email: [csggioia@uiltucslombardia.it](mailto:csggioia@uiltucslombardia.it)

**Gli orari**  
Dal lunedì al venerdì  
9.00 - 17.30  
(orario continuato)

Sabato mattina  
9.00 - 13.00



[www.uiltucslombardia.it](http://www.uiltucslombardia.it)

## Intervento di Paolo Vincenzini

# Al servizio di un consumismo senza limiti

Buongiorno a tutti, mi chiamo Paolo e svolgo l'attività di delegato sindacale in un negozio di abbigliamento della grande distribuzione organizzata.

Vorrei citare alcuni fatti riguardanti la realtà della grande distribuzione, alcuni che vivo direttamente, altri di cui sono solamente a conoscenza perché fanno parte del mondo in cui opero.

Mi piacerebbe, in questa assemblea, parlare di orari di lavoro, che penso interessino la maggior parte dei lavoratori di questo settore, lavoro festivo, regolamenti aziendali, rapporto con la clientela, rispetto dei lavoratori e della loro disponibilità.

Per cominciare vorrei precisare che dopo le sette di sera, la domenica e nei giorni festivi, non sono mai morto né di fame né di freddo e che quindi non ho mai avuto bisogno di acquistare nessun tipo di bene di questi due generi, mi riferisco agli alimentari ed ai tessili.

Mi ricordo, una volta, di aver detto a mia moglie di voler evitare di fare la spesa negli orari e nei giorni sopra citati, perché avevo un problema ad entrare nei negozi quando pensavo che dei lavoratori ci stessero mal volentieri.

Ora mi rendo conto che il mio problema era quello di aver acquisito una coscienza, e siccome io odiavo lavorare di domenica non avrei voluto farlo subire ad altri.

Questo tipo di coscienza non appartiene certo a molti politici, economisti, e industriali... che ci vorrebbero tutti al lavoro

la domenica per aumentare consumi e di conseguenza i punti di P.I.L. così da mantenere il pareggio di bilancio e scongiurare di anno in anno una perpetua crisi globale.

In un paese come il nostro, condannato all'austerità, non ci resta altro che la spesa al supermercato la domenica, stare al telefono, e guardare la televisione.

Magari con un bel lavoretto precario fino a settantanni, riforme pensionistiche permettendo.

Forse, per alcuni governanti, queste sono le uniche cose che possiamo fare?

Vorrebbero che credessimo nell'indispensabilità delle offerte commerciali dei supermercati come risposte alla crisi, e per questo anche il giorno di Natale bisogna tenere i negozi aperti, per non perdere la speranza nel futuro e in un lavoro precario duraturo.

Del resto Babbo Natale lavora solo una notte e poi resta disoccupato per tutto l'anno.

Non vogliamo mica fare tutti la stessa fine? Bisogna lavorare di più! E soprattutto comprare sempre più cose!

Sarebbe bello che molti di noi, che magari non sono costretti al lavoro domenicale o festivo, non facciano la spesa in quei giorni. Tanto non risolvono nessuna crisi, non faranno assumere più lavoratori per quei giorni, peggioreranno solamente la vita ad altre persone ed alle loro famiglie, ma soprattutto avranno sprecato del loro tempo libero per fare delle commissioni

come in un giorno qualsiasi.

Bella festa! Consumismo forzato!

Almeno a noi commessi ci pagano per stare al chiuso in un negozio!

Realmente credo che dovremo fare ancora molti sacrifici per sanare la costante crisi economica, dovuta soprattutto ad una rapidissima evoluzione tecnologica che cancella sempre più lavori tradizionali e richiede sempre più specializzazioni di alto livello.

Ogni nazione, anche quella più ricca, dovrà fare i conti in futuro con risorse come acqua, materie prime, e fonti energetiche e non potrà chiudersi in se stessa producendo solamente qualche punto di PIL in più all'anno.

Sarà anche sempre più difficile per qualsiasi governo ignorare, nei prossimi decenni, i flussi migratori dovuti al clima ed alle guerre.

Per questo non credo che il consumismo sempre più sfrenato sia la soluzione che ci porterà fuori da questa crisi.

Anche se è consumismo istituzionalizzato.

Per parlare d'altro, forse un po' meno macro-economico, nella azienda in cui lavoro è stato pubblicato un nuovo regolamento che credo lasci perplesso chiunque svolga il nostro mestiere.

Tant'è che nessun lavoratore ha voluto sottoscriverlo, come richiedeva l'azienda, grazie anche al pronto intervento dei sindacati.

Addirittura ci viene fatta richiesta non parlare in negozio di fatti non inerenti alle mansioni di lavoro, nelle zone dove sono presenti anche i clienti.

Possiamo almeno respirare?

Mi verrebbe voglia di inventare un codice segreto che usa termini di lavoro per parlare dei fatti nostri e prendere in giro qualcuno, forse chi crede che queste regole siano utili.

Ma sono sicuro che sempre lo stesso credulone mi ruberebbe il codice e quindi non lo farò!

I regolamenti aziendali sono sempre stati una realtà nel mondo del lavoro ma che in quest'ultimo siano state inserite norme stralciate dal contratto del commercio mi fa pensare che l'azienda abbia voluto fare un passo avanti su degli argomenti che la



interessavano chiedendone la convalida dei lavoratori.

Infatti più che un regolamento sembra che la azienda per cui lavoro abbia scritto un suo contratto personale.

Allora, a questo punto, se aveva così voglia di contrattare delle norme perché non si è seduta al tavolo delle trattative insieme ai suoi amici di Federdistribuzione per il rinnovo del contratto nazionale del commercio?

Cambiando tema, ma rimanendo sempre all'interno dei regolamenti, da molto tempo riecheggia alle nostre casse, ma purtroppo anche in quelle di molte altre catene della grande distribuzione, la PROMOZIONE.

La promozione è quella cosa che non sei obbligato a dire ma se non lo fai qualcuno

prende nota e coi regolamenti che girano non si sa mai, potrebbe non essere così salutare non farla.

Infatti anche nel nostro regolamento è compresa e dettagliata in fasi che la fa pure sembrare una cosa scientifica.

Il tutto consiste nel cercare di appioppare, all'ignaro cliente, un calzino, uno smalto, o qualche altro gingillo che è stato prontamente disposto davanti alle casse, oppure per far sottoscrivere l'ennesima carta fedeltà.

Tutto questo al modico costo delle corde vocali del commesso di turno e della pazienza dei malcapitati clienti.

Io proporrei un altro tipo di informazioni alla clientela.

Tipo: "lo sa signora che da dove viene la maglietta che sta acquistando l'omosessualità è un reato punito con la pena di morte?"

Oppure: "lo sa che dove cuciono questa camicia non esiste libertà di stampa, mentre da dove vengono quei pantaloncini hanno un presidente a vita"?

Forse la cliente uscirebbe un po' depressa dal negozio ma non ci chiederebbe più se quello che compra è tutto fabbricato in Cina e perché niente è fatto più in Italia.

Se non altro per paura di un'altra PROMOZIONE/INFORMAZIONE.

Un altro metodo di promozione è quello di usare i lavoratori come gli sportelli del frigorifero con il nome di battesimo appiccicato al petto da una etichetta magnetica,

# Pasqua con chi vuoi? Certo, ma non al lavoro!



## #LaFestaNonSiVende

**NON ESISTE L'OBBLIGO DI LAVORO NEI FESTIVI!**  
**IN CASO DI PRESSIONI DELL' AZIENDA**  
**RIVOLGETEVI AL VOSTRO DELEGATO**  
**O ALLE SEDI SINDACALI**  
**FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS!**



esibito a chiunque anche a chi potrebbe offenderci con più precisione, ed in più una bella spilla correlata di sorriso e di messaggio cortese studiato per il confort della clientela.

A Natale, o durante altri periodi dell'anno, siamo costretti ad indossare magliette a tema che ledono la nostra dignità e ci dimostrano che le aziende, per cui lavoriamo, non ci rispettano. Malgrado esse incassino moltissimo denaro in quei periodi, soprattutto per merito di chi passa le festività dietro le casse e gli scaffali, non ci riconoscono nemmeno il diritto di non sembrare dei ridicoli addobbi festivi o cartelloni pubblicitari.

Anche per i messaggi di servizio non viene esentato l'abbigliamento dei commessi con comunicazioni del tipo: scusate le spalle, se sto lavorando all'altra cassa, oppure chiedimi la taglia, o quello di cui hai bisogno eccetera.

Così che più lo "scusismo" aziendale nei confronti della clientela è accentuato e più peggiorano le condizioni di lavoro per gli addetti vendita.

Secondo alcune aziende, oserei dire tutte, più ci scusiamo e più guadagniamo clientela. Come quando si deve rispondere al telefono dicendo nome, azienda, indirizzo ma soprattutto aggiungere: come posso servirla?

Perché dobbiamo servire?

Non bastava lavorare bene, con respon-

sabilità e diligenza per guadagnarci un futuro dignitoso?

Ora siamo diventati dei servi?

Facendo riferimento ulteriormente al lavoro delle casse non posso ignorare che questo si svolge esclusivamente in piedi perseguendo due scopi cari soprattutto alla mia azienda.

Il primo è che stando in piedi non possiamo rilassarci e quindi lavoriamo di più, il secondo è quello che stiamo sull'attenti di fronte alla clientela.

Che fa sempre il suo effetto!

Su questo argomento voglio citare anche il consiglio del mio amico, collega, e delegato Giancarlo, che propone di fare anche gli incontri sindacali con i dirigenti della nostra azienda in piedi per vedere se quest'ultimi si rendono conto della fatica ed il dolore alle gambe che si provano a stare fermi in piedi per ore, così che possano decidere diversamente per la nostra salute.

Alla clientela per la quale siamo in piedi, e che come nei vecchi film ha sempre ragione, viene concesso tutto purché non si svegli dal suo torpore consumistico, o ancora peggio, si renda conto che con il telefono può fare la spesa comodamente da casa.

Fino a quel momento i lavoratori come me del commercio saranno spremuti come limoni e poi credo che faremo tutti i fattorini, ma per hobby perché coi prezzi che girano chi ci darà più uno stipendio?

In conclusione siamo di fronte ad un aumento dei diritti dei consumatori, con continui abbassamenti dei prezzi delle merci e dei servizi, ed una conseguente contrazione dei diritti dei lavoratori che fabbricano merci ed operano nei servizi.

Fino che tutto andrà bene potremo consumare, anche se non credo che la natura ci consentirà di farlo senza limiti, dopo di che avremo rinunciato a tutti i nostri diritti.

Quanto sarà possibile per le nuove generazioni un futuro senza garanzie?

Quando le persone scartate da questo modello economico cominceranno a pesare sulla società, tanto che non basteranno più i moltiplicatori del PIL per stabilizzare l'economia, cosa potremo fare?

Per le domande che mi pongo ho una sola risposta: una società dove ci sia la partecipazione dei lavoratori di nuova e vecchia generazione che difendano le loro istanze coadiuvati dal sindacato.

Purtroppo in questo periodo sempre più bistrattato, il sindacato dei lavoratori è l'unica associazione capace di evitare i disastri che leggi sbagliate, speculazioni finanziarie, e multinazionali senza scrupoli, creano quotidianamente.

Per questo mi auguro che la Uiltucs faccia sempre parte di questa mia speranza.

*Paolo Vincenzini*



## Intervento di Marco Sorio

# Un'altra società, un'altra umanità sono possibili

Lo slogan rassicurante del nostro congresso è "La Uiltucs Lombardia c'è", e ne sono certo, mi domando però dove sia finita nel frattempo la società in cui viviamo e lavoriamo, se siamo fortunati.

In questi giorni mi sono riletto i miei interventi ai precedenti congressi del 2010 e del 2014 e mi sono reso conto che la crisi di sistema che è sorta nel 2008 la fa ancora da padrona, non ci ha mai abbandonato ma anzi è divenuta strutturalmente condizionante del nostro vivere quotidiano.

Crisi che sta travolgendo e cannibalizzando un modello di società basato sui consumi che ormai è sfuggito di mano ai suoi stessi ideatori rendendo l'uomo di fatto schiavo dei suoi stessi bisogni compulsivi di possesso dominio e ricchezza, bisogni che nascondono un profondo vuoto interiore.

Questa crisi, di fatto, sta imprimendo un drastico rimodellamento nei rapporti di forza e negli equilibri che caratterizzano il vivere quotidiano delle persone in modo ben poco equo e solidale.

La crisi, dapprima economica, è divenuta globale e di sistema, le risposte che sono state fornite per fronteggiarla di fatto hanno svuotato il ruolo della politica e dei corpi di rappresentanza ed intermediazione sociale piegando intere nazioni ai diktat finanziari provenienti dalle solite élite detentrici del capitale mondiale, basti pensare al tentativo di ribellione della Grecia di Tsipras.

In qualche modo la sovranità dei popoli è stata lesa ed esautorata, e le democrazie nazionali sono state commissariate da burocrati di un potere sovranazionale, compresa la nostra dal 2011.



Possiamo tranquillamente affermare che all'evoluzione tecnologica è seguita una proporzionale involuzione dei rapporti umani e dell'umanità stessa. Le guerre e lo sfruttamento sconsiderato del pianeta dei suoi abitanti e delle sue risorse sono proseguiti senza tregua.

L'egoismo e l'individualismo sono aumentati insieme all'illusione di ricchezza ed alla bramosia di possesso.

Laddove l'utilizzo della tecnologia avrebbe dovuto e potuto migliorare le condizioni di vita e ridistribuire benessere a livello globale, risolvendo problemi atavici che affliggono l'umanità intera come la fame la carestia e la carenza di risorse energetiche abbiamo assistito invece ad un utilizzo fuorviante ed immaturo delle stesse che ha portato all'arricchimento di pochi ed allo sfruttamento dei molti, anche attraverso la creazione di suggestioni di benessere e successo davvero irrealizzabili dai più.

Possiamo dire che lo sviluppo tecnologico non è stato né preceduto né seguito o affiancato da una assunzione di responsabilità etica verso il pianeta e verso i suoi abitanti né una presa di coscienza collettiva da parte dell'umanità rispetto alla direzione intrapresa.

Tornando alla realtà italiana possiamo vedere sotto i nostri occhi gli effetti di questa globalizzazione selvaggia e le dottrine finanziarie imposte dalla banca centrale europea.

La precarietà del posto di lavoro unita all'incertezza dell'occupazione, dell'età pensionabile la fanno da padrone e hanno ulteriormente colpito i giovani e gli anziani

Tra la popolazione regnano ormai sentimenti diffusi di paura, depressione, rabbia frustrazione ed impotenza

Stati d'animo che conducono all'isolamento alla solitudine alla disgregazione sociale e spinte anti sistema.

Questi sentimenti portano l'individuo ad isolarsi a chiudersi in difesa a sentirsi profondamente minacciato nella propria sopravvivenza ed a lottare con ogni mezzo per sopravvivere facendo venire meno il senso comune, la solidarietà, la fratellanza l'empatia e lo spirito collettivo che in altre condizioni trovano espressione nell'animo umano.

Chi ci sfrutta lo sa bene e per questo con-

tinua ad alimentare ad arte queste paure creando spauracchi contrapposizioni e divisioni che finiscono per indebolirci come collettività.

Questa spirale perversa sembra non avere fine e la società sta divorando sé stessa inseguendo una impossibile via di uscita, se non vi è presa di coscienza, ripensamento ed assunzione di responsabilità da parte di tutti.

Dove ci troviamo ora è la conseguenza delle nostre azioni passate... ogni volta che abbiamo ceduto potere, indugiato, dormito, delegato ad altri senza vigilare sul loro operato, ci siamo mossi nella direzione del baratro dove ora ci troviamo... se fossimo rimasti svegli, attenti, vigili senza cedere alle lusinghe del potere, al dolce canto delle sirene delle facili ricompense individuali pensando che nulla fosse davvero perso ora non ci troveremmo a questo punto di involuzione.

Ha ragione Bruno Pilo, questo società è davvero un incubo ad occhi aperti, un posto orribile dove vivere, un brutto sogno che con il sonno delle nostre coscienze tutti insieme abbiamo contribuito a rendere reale un brutto sogno dal quale vorremmo presto risvegliarci, ma dipende da noi, restare vigili.

Rispetto a quanto affermai 4 anni fa però mi sono reso conto che se è vero che non c'è libertà senza responsabilità, è altrettanto vero che questa responsabilità non è delegabile... la responsabilità implica presenza, potere e libertà di scelta e di vigilanza e questi fattori non sono delegabili... possiamo unirli in uno scopo comune, questa è l'essenza e la forza del sindacato, ma non possiamo chiedere ad altri di realizzarlo al posto nostro senza partecipare ed esercitare il nostro controllo, senza il nostro contributo, senza il nostro sostegno ...

Un delegato senza dietro i suoi colleghi, un Segretario senza la base sono come soldati senza armi ... un sindacato distante dalla sua base è un esercito senza speranza... come UIL portiamo la parola unione nel nome... questa unione d'intenti deve essere esercitata ad ogni livello, tutti devono sentirsi coinvolti e partecipi degli stessi obbiettivi ... che sono il progresso delle condizioni di vita e di lavoro ed il bene della comunità.

Ognuno deve fare la sua parte in modo



responsabile... senza perdere il contatto e senza perdere di vista l'obiettivo.

Questa società ha i giorni contati manca poco prima di arrivare al capolinea.

La nostra missione come sindacato è tornare a destare le coscienze rassegnate e disgregate dei nostri colleghi perché non siano i populismi o la Bce a dettare le uniche soluzioni proposte... che ci condurrebbero in ogni caso a nuove forme di tirannia.

Dobbiamo continuare a credere che un'altra società, un'altra umanità siano possibili.

Una società equa e solidale innovativa e creativa dove l'individuo si possa esprimere con pari opportunità e pari dignità

Dobbiamo tornare a costruire spazi di aggregazione, un sentire comune, spirito di gruppo, senso di appartenenza, restituire fiducia speranza dignità orgoglio ed autostima ai nostri colleghi ed alle nostre colleghe, dobbiamo cercare di unire ciò che alcuni cercano di dividere.

Dobbiamo tornare dal virtuale al reale ... dobbiamo essere ancora più presenti nei luoghi di lavoro.

Dobbiamo creare relazioni dove il rispetto del valore e della dignità dell'uomo siano i cardini fondanti

Non c'è più tempo da perdere dobbiamo chiedere ai lavoratori impegno e presa in carico di sé stessi in cambio del nostro

impegno a rappresentarli ...solo così la rappresentanza assume valore e non diviene alibi o scaricabarile ...

Il sostegno e le responsabilità devono essere reciproci, lo sforzo comune.

Se saremo capaci a tutti i livelli di unire gli sforzi in un obiettivo comune allora il cambiamento sarà possibile, sarà perseguibile altrimenti il declino sarà inarrestabile.

Dobbiamo tornare protagonisti nei luoghi di lavoro, in mezzo alla gente ed imparare a comunicare a dialogare anche in modo diverso e moderno arrivando così anche a chi per età o provenienza geografica o culturale non ci conosce o non conosce la storia passata e diffida di noi per pregiudizio o per un sentimento popolare... associandoci a quel sistema che anche noi vogliamo cambiare.

Dobbiamo continuare a restare presenti ed a vigilare.

Sempre pronti a raccogliere le sfide che la vita ci porrà senza indietreggiare o fuggire

Al fianco dei neo assunti

Al fianco dei giovani precari

Al fianco di chi un lavoro ancora non l'ha trovato

Al fianco di chi un lavoro l'ha perso e ancora lo cerca

Al fianco di chi attende ancora di ricevere

la pensione

In questa società allo sbando noi dobbiamo incarnare il cambiamento che vogliamo vivere... senza più alibi senza più deleghe senza rinunciare alla vigilanza.

La Sfida è quella di tornare ad aggregare i lavoratori

Infondendo coscienza identità e nuova forza propulsiva alle lotte che ci attendono

Io so che gli uomini e le donne della Uiltucs di Milano e Lombardia possono farlo, perché ho imparato a conoscervi e conosco la passione la dedizione e l'intelligenza che vi muovono ogni giorno nel lavoro e nel servizio che prestate alle vostre comunità.

Conosco i valori che vi animano e i sogni di giustizia sociale che perseguite.

E come afferma il titolo del congresso

Noi dobbiamo esserci, resistere, infondere forza e fiducia tra i lavoratori

E più di tutto ...

Dobbiamo creare utopia

E come cantava

Patti Smith

People have the power

Esercitiamolo e creiamo il cambiamento che vogliamo vivere

Marco Sorio





## Intervento di Felicità Ngo Tonye

### Un lavoro quotidiano fatto di piccoli passi

La nostra azione sul tema dell'immigrazione è sottoposta in maniera rilevante a pressioni di natura politica spesso esente da responsabilità, il cui coinvolgimento è a volte sincero, altre volte quanto meno astratto.

La politica può dichiarare, proporre ed operare, a prescindere dall'impatto sulle persone che vivono questa realtà.

Dovrebbero, invece, ogni tanto avere un sussulto di responsabilità.

Nonostante tutte le promesse, non è stata riformata la legge sulla cittadinanza.

Riforma che noi come Uiltucs abbiamo auspicato, sostenuto ed accompagnato con convinzione.

Non è passata.

Se si pensa che tra i 10 punti prioritari dei primi 100 giorni, c'era la riforma della legge sulla cittadinanza, Ci chiediamo come è stato possibile, durante questi ultimi 5 anni non sia stato possibile calendarizzarla.

Una delusione... una volta di più per questi ragazzi che si sentono italiani, che sono italiani e a cui bastava solo un riconoscimento formale.

Evidentemente non era una priorità.

Nessuno può negare che ci siano difficoltà nel riconoscere i diplomi e titoli di studio dei cittadini immigrati, il che innesca quel processo di sotto qualificazione della manodopera immigrata.

Una situazione che non dovrebbe succede-

re per chi è nato e cresciuto in Italia dopo avere frequentato le scuole italiane.

Per molti, il lavoro rappresenta una chance per ottenere quella legittimazione che è mancata ai propri genitori.

Sfortunatamente questo rimarrà solo un sogno perché mancano le condizioni affinché questa aspirazione possa concretizzarsi

Quando si porta avanti una battaglia culturale con convinzione, si lotta per spostare l'orientamento.

Soprattutto in un clima così difficile si cerca il punto per mettere in risalto l'Italia della convivenza ovvero di questi che questi ragazzi nati e cresciuti in Italia.

Questo inganno rischia di avere un peso enorme in futuro (stando ai dati tra italiano che emigrano e la "débâcle demografica") tanto è vero che molti di questi ragazzi (spesso laureati) stanno emigrando in altri paesi non trovando cittadinanza nel loro paese, l'Italia.

Di questo esodo la classe politica ne dovrà pienamente sentire la responsabilità.

Noi genitori lo sappiamo bene, quando si promette qualcosa a un figlio, o quando gli insegni il senso di responsabilità e di dovere non possiamo essere incoerenti.

Non dando il buon esempio si rischia di compromettere in modo irreversibile questo importante insegnamento.

Come un maremoto, la globalizzazione

ha portato con sé molte dinamiche sociali ed economiche e la migrazione non fa eccezione.

Oggi in Italia e in Europa, con forme diverse, stiamo vivendo e subendo un processo di globalizzazione non governata, il che ha un impatto immediato sulla mobilità delle persone, così come ha trasformato la modalità di produrre, di distribuire ricchezza e di trasferire capitale e finanza.

Questa mobilità di persone, capitale e cose ha prodotto l'accesso al benessere nel globo, ma in maniera parziale e disomogenea anche all'interno del mondo occidentale.

La mobilità transazionale è uno di questi effetti con una novità: ha piuttosto cambiato il carattere e le forme

Però non siamo, di fronte ai fenomeni di flussi migratori nuovi,

Sono frutto certamente delle cause di natura economica o ambientali, in aggiunta a quella legata alle guerre, persecuzioni.

Questa trasformazione della qualità dei flussi migratori connessa ad altri aspetti di mobilità che incidono sulla produzione conseguentemente al lavoro, un tema particolarmente italiano che impatta in maniera significativa sulla quantità e la qualità dell'occupazione.

E naturalmente se la capacità dell'Italia di competere al livello mondiale si fonda (non è solo così per fortuna), sul minor costo è evidente che i processi di dumping



Lo sportello Sai fornisce informazioni e servizi dettagliati e mirati, riguardanti problemi quotidiani che gli immigrati (extracomunitari, neocomunitari e comunitari) incontrano.

L'attività dello sportello è articolata nelle seguenti aree

Legislazione generale  
Documentazione relativa alle diverse tipologie di soggiorno  
Asilo

Orientamento al lavoro  
Ricongiungimento familiare  
Decreti Flussi  
Cittadinanza

Il servizio è attivo presso il nostro ufficio di Milano - Via Salvini, 4  
Fermata MM1 Palestro | tel. 02.7606791

sociale, riduzione dei diritti, delle tutele, minor salario anche a parità di quantità occupazionale hanno un effetto su come le persone vivono questi processi.

Non può essere solo un tema legato di come si regola l'immigrazione, processi di integrazione, l'accoglienza, le buone prassi, necessarie, ma ovviamente di una diversa politica economica

Oggettivamente non è colpa degli immigrati o dei flussi migratori.

Alla fine il saldo per molte persone assume questo significato da cui noi come sindacato non possiamo sfuggire.

C'è oggi una crescita delle discriminazioni e del razzismo, un maggior conflitto sociale purtroppo fomentato da una cattiva politica che strumentalizza, alimenta l'odio cavalcando le peggiori paure e ansie dei cittadini per accorpare individui impauriti e disorientati.

Incapaci di colpire alle radici dell'insicurezza e delle angosce e preoccupazioni dei cittadini, ci si rifugia nel formare e caldeggiare un fronte contro gli immigrati, che sono la più piena e tangibile incarnazione della diversità.

Basta girare nelle stazioni, nella metropolitana, per la strada per sentire la rabbia, il rancore.

La si vede, la si respira, lo si percepisce quel clima di tensione, di diffidenza e spesso d'intolleranza, ed ancor più pericolosa e violenta, l'indifferenza di fronte ad atti d'intolleranza, fenomeni che stanno attraversando la società, percepiti o meno, reali o enfatizzati, che se ne dica, stanno anche tra noi e nel nostro mondo, (sarebbe quasi grave se noi fossimo un corpo a sé, estraneo a ciò che la società esprime) ma che vanno contrastati, facendo appello ai nostri valori, principi (come la solidarietà, giustizia sociale, crescita, fratellanza, benessere ...) e tutto ciò che ha sempre contraddistinto la lunga tradizione sindacale in generale e quella della Uiltucs in particolare, per tenere insieme la rappresentanza.

Anche perché vanno onorati quegli immigrati che non fanno notizia e che silenziosamente contribuiscono all'economia di questo paese, che quotidianamente si assumono le responsabilità e vogliono solo vedere migliorare le loro condizioni di lavoro anche perché la rappresentanza e la rappresentatività non è una concessione, non è un regalo ma è una conquista e quella va creata con le condizioni e le battaglie che noi sapremo dare e offrire per la democrazia di questo paese.

Un lavoro quotidiano fatto di piccoli passi, quel dare giorno per giorno segnali di cambiamento che creeranno le condizionale

di una società più giusta per quei lavoratori che si iscrivono al sindacato e ci danno la delega per poter e saperli rappresentare.

*Felicità Ngo Tonye*



## Intervento di Nino Ilarda

# Hilton ci ripensa e reinternalizza i servizi

L'Hotel Hilton di Milano, dopo oltre 17 anni dalla esternalizzazione dei servizi, in cui era stato pioniere, reinternalizza le attività di rifacimento/pulizia camere, facchinaggio, guardaroba, pulizie generali e lavaggio/dotazioni cucina, affidati in questi anni a società terze.

Il 27 febbraio si è concretizzato il primo accordo che prevede l'assunzione dal 1° marzo di 42 dipendenti alle dipendenze di Hilton, mentre il 22 marzo è stato sottoscritto il secondo accordo dove è stato previsto che altri 13 lavoratori dal 1° aprile saranno assunti da Hilton.

Ricordiamo che fu proprio l'Hotel Hilton nel lontano 2003 il primo Hotel a Milano, e forse primo in Italia, a intraprendere la via delle esternalizzazione dei servizi, un fenomeno che in questi anni ha coinvolto purtroppo la quasi totalità degli alberghi.

Per arrivare a questo risultato la strada è

stata complicata.

Momento di svolta è stata la chiusura del contratto integrativo con la società committente, avvenuta a dicembre 2017, in cui si introduceva una norma di tutela che estendeva le garanzie nei cambi di appalto e nei casi di re-internalizzazione, colmando così una lacuna del CCNL.

Da qui si è passati a trattare modalità e tempistiche con cui Hilton avrebbe chiuso i contratti di appalto con i diversi appaltatori, impegnandosi ad assorbire le persone che lavoravano stabilmente presso l'appalto, fatto salvo il personale che sarebbe rimasto in carico alle aziende uscenti.

Al personale riassorbito è stato inoltre garantita l'anzianità convenzionale e i trattamenti economici derivanti.

Negli accordi sottoscritti in questi giorni abbiamo infine raggiunto l'obiettivo di non

lasciare nessuno per strada garantendo continuità occupazionale a tutti.

A parere di chi scrive, in questo settore si sono riciclate cooperative e società di



dubbia provenienza e senza scrupoli, che pur di accaparrarsi gli appalti lavorano a prezzi stracciati e sotto costo, così a farne le spese sono purtroppo i soliti lavoratori; difatti queste cooperative/società per recuperare un minimo di guadagno violano le più elementari norme contrattuali, così come sono bravi ad inculcare ai lavoratori la mentalità di essere pagati in base al numero di camere pulite e non a ore, con il chiaro intento di spremere e sfruttare i lavoratori, metodo che questi signori chiamano produttività ma che per noi si chiama "cottimo".

La decisione di Hilton di ritornare sui propri passi deve far riflettere molto, evidentemente le società e le cooperative che si sono avvicinate nel servizio di appalto in questi 17 anni (nonostante si fossero spacciate come le migliori sulla piazza, sul territorio o addirittura dell'universo) non hanno saputo invece offrire e mantenere livelli qualitativi e la soddisfazione dei clienti di questa struttura alberghiera, mostrando ampie lacune e inefficienze organizzative, oltre a non garantire nessuna stabilità e affidabilità economica che Hilton si aspettava e richiedeva.

Un traguardo sinceramente insperato e

inaspettato di questi tempi, dove in questi anni grazie al vuoto legislativo lasciatoci dall'approvazione della legge 30 "meglio conosciuta come legge Biagi", lasciata in eredità dal governo Berlusconi di allora, i lavoratori e noi addetti ai lavori abbiamo dovuto subire, affrontare e lottare per combattere prima le esternalizzazioni e successivamente i repentini cambi di appalto senza nessuna tutela e sicurezza occupazionale, senza nessuna garanzia del mantenimento del precedente salario e dello stesso contratto del turismo.

Sul piano personale dico che è motivo di orgoglio e di grande soddisfazione aver vissuto in prima persona questa bellissima esperienza, che ha impegnato in questi mesi la nostra organizzazione e i colleghi di Filcams e di Fisascat alla realizzazione di questo sogno divenuto finalmente realtà con il raggiungimento di questo importantissimo risultato.

L'augurio e la speranza che questa possa essere l'inizio di una lunga serie, e che altri Hotel o società alberghiere per la qualità dei servizi che offrono e vendono ai loro clienti, possano rivedere e ripensare di riportarsi a casa loro i servizi che altri

nonostante le loro promesse non sono in grado di garantire.

Tra l'altro questo accordo va ad aggiungersi all'ottimo risultato ottenuto con il rinnovo dell'integrativo di secondo livello sottoscritto qualche mese fa con la catena alberghiera Starhotels, dove è stato previsto il superamento del jobs act e il mantenimento dell'art. 18 per i dipendenti coinvolti in processi di esternalizzazioni, dove è stata assicurata la piena tutela occupazionale per i lavoratori in appalto e l'applicazione del CCNL di riferimento dell'Industria Turistica.

Ma tutto questo non basta!!!

Nei prossimi mesi andremo a rinnovare i due contratti del turismo Industria Turistica e Federalberghi e per quanto mi riguarda dovrà essere data la massima priorità per cercare di riportare e sottoscrivere norme e clausole sociali che stabiliscono una volta per tutte tutele occupazionali e garanzie economiche e contrattuali in caso di cambio di appalto e in caso di reinternalizzazioni dei servizi.

Nino Ilarda

*"Il termine totalitario, infatti, non si applica soltanto ad una organizzazione politica terroristica della società, ma anche ad una organizzazione economico-tecnica, non terroristica, che opera mediante la manipolazione dei bisogni da parte di interessi costituiti. Essa preclude per tal via l'emergere di una opposizione efficace contro l'insieme del sistema. Non soltanto una forma specifica di governo o di dominio partitico producono il totalitarismo, ma pure un sistema specifico di produzione e di distribuzione, sistema che può essere benissimo compatibile con un pluralismo di partiti, di giornali, di poteri controbilanciatisi ecc."*

(Herbert Marcuse)



# AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 14° | N. 144 - aprile 2018 | periodicità mensile

**Direttore Responsabile:**

Guido Baroni

**Direzione Editoriale:**

Sergio Del Zotto

**Impaginazione:**

Sergio Del Zotto

**Grafica:**

Vanessa Polimeni

**In Redazione:**

Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto

**Gli articoli di questo numero sono di:**

Massimo Aveni, Valeria Cardamuro, Sergio Del Zotto, Nino Ilarda, Felicitè Ngo Tonye, Leonardo Pace, Roberto Pennati, Marco Sorio, Paolo Vincenzini

**La tiratura di questo numero è di:**

10.000 copie

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

**Per contributi e suggerimenti scrivete a:**

"Area Sindacale"  
Via Salvini, 4 - 20122 Milano  
area@uiltucslombardia.net  
T. 02.760.679.1

**Editrice:**

Asso srl  
Via Salvini, 4 - 20122 Milano