

## Redazionale

In questo numero di Area Sindacale abbiamo deciso di dare ancora spazio agli interventi fatti dai colleghi e delegati in occasione del nostro recente Congresso Regionale. Riteniamo sia importante valorizzare i diversi contributi emersi nella discussione, con l'obiettivo di mettere in evidenza la ricchezza di idee e proposte che dal dibattito congressuale sono scaturite.

La partecipazione attiva alla vita sindacale si costruisce con il dialogo costruttivo e con la capacità di ognuno di aprirsi agli altri. Il coinvolgimento che spesso, giustamente, si rivendica richiede cultura dell'ascolto e rispetto dei ruoli e il confronto che si è sviluppato al Congresso ha dimostrato, sia nel metodo sia nei contenuti, un discreto livello di maturità complessiva che dovrà ulteriormente incrementarsi in futuro.

La stagione congressuale della nostra organizzazione di categoria è proseguita, inoltre, con la celebrazione del Congresso Nazionale tenutosi a Venezia nei giorni 18, 19, 20 e 21 aprile scorso.

Le sfide impegnative che ci attendono nei prossimi mesi richiedono uno sforzo di progettualità condivisa, di coordinamento e collaborazione ad ogni livello della UILTuCS. Siamo tutti impegnati nel far crescere sempre di più la nostra organizzazione nella qualità della proposta e dell'offerta, sia in termini più strettamente sindacali sia riguardo l'ambito di erogazione di servizi, con l'obiettivo di aumentare la nostra rappresentatività in ogni singolo territorio e nei luoghi di lavoro.

Il congresso della UIL confederale nazionale sarà il completamento di un percorso iniziato già da alcuni mesi con le assemblee di base.

Tutte le istanze congressuali stanno evidenziando la necessità di dare valore al lavoro, alle relazioni sindacali, alla contrattazione, alla difesa dei diritti e del salario dei lavoratori e dei pensionati. In questi ultimi anni, in particolare dopo l'approvazione del Jobs Act, si è delineato un contesto nel quale le tutele e il potere d'acquisto delle retribuzioni sono drasticamente diminuite. L'obiettivo di innescare un meccanismo virtuoso basato su una più alta produttività, un maggiore reddito disponibile, un aumento dei consumi e della domanda interna non può che fondarsi su politiche volte all'abbassamento della pressione fiscale, in particolare per i ceti meno abbienti, nonché su un piano consistente di investimenti pubblici e privati. Inoltre rimane prioritario prevedere misure finalizzate ad incrementare l'occupazione di qualità, da realizzarsi non solo attraverso vantaggi contributivi e fiscali per le imprese, così come invece avvenuto nell'ultimo decennio.

Ci auguriamo che l'Italia possa avere presto un Governo stabile e duraturo, attento ai problemi del mondo del lavoro, presupposto indispensabile per poter dare risposte concrete alle diverse esigenze presenti e per cercare di contrastare il disagio diffuso tra la gente e la povertà crescente.

Il 1° Maggio è la festa di tutti i lavoratori ed auspichiamo che questa giornata non sia solo celebrativa, ma di autentica riflessione rispetto alle condizioni nella quale sono costretti a vivere milioni di persone, soprattutto giovani.

Un futuro prospero si costruisce cercando di realizzare una prospettiva che dia maggiori certezze alle nuove generazioni, dando loro la possibilità di progettare il proprio futuro con serenità e fiducia.

Noi cercheremo di fare la nostra parte, ma siamo convinti ci sia la necessità di un impegno comune e responsabile di tutte le forze politiche e sociali nell'operare nell'interesse generale del Paese.

la Redazione



## Sommario

▶ Redazionale	1
▶ La UILTuCS Lombardia c'è!	2
▶ Il problema sono loro, non noi	8
▶ Un contesto di incertezza	9
▶ Mai rinunciare ai nostri valori fondanti.	11
▶ Quale modello di sindacato?	12
▶ Quando lo stress diventa sistema di gestione del personale.	15
▶ A meno di cinquanta metri...	16
▶ Saranno loro il prossimo futuro	18

## Estratto dalla Relazione Congressuale di Michele Tamburrelli

### La UILTuCS Lombardia c'è!

Le recenti elezioni politiche ci hanno restituito un paese conteso da due forze populiste. Molti hanno affermato che si è trattato di un voto di protesta, contro il sistema, contro una politica non più all'altezza di rappresentare i cittadini. In parte penso che sia vero. Ma quello che il risultato più restituisce è una forte spinta all'individualismo e alla ricerca di soddisfare i propri bisogni come singoli. L'individuo da difendere dagli altri, gli stranieri; il singolo a cui assicurare un reddito. Il singolo come soggetto a cui dare risposte in una idilliaca riscoperta della democrazia diretta, disintermediata; cosa importa se le proposte politiche del reddito di cittadinanza o della flat tax non sono sostenibili; cosa importa se uscire dall'euro può procurare danni; l'importante è soddisfare i bisogni, qui e ora. Molti, la maggioranza dei cittadini italiani, hanno fatto questa scelta; hanno preferito la soddisfazione illusoria e la promessa di soluzione immediata di bisogni legittimi (sicurezza, reddito) e si sono disinteressati alla proposta politica di lungo respiro: vedremo nei prossimi mesi cosa accadrà e se le forze politiche che hanno ricevuto dagli elettori la responsabilità di governare il paese lo faranno nell'interesse dei cittadini!

Possiamo affermare che questa spinta forte verso l'individualismo coinvolga il mondo sindacale? Per definizione il sindacato è forza del gruppo, della collettività, dell'unione, della rivendicazione nell'interesse collettivo, anche quando difende il singolo. Come è possibile in una mensa, in un centro commerciale, in un appalto della vigilanza, pensare di fare sindacato perseguendo l'interesse di singoli individui e non dell'insieme? Come è possibile rinnovare i contratti collettivi se

le persone divorziano dal gruppo e dalla collettività? E ancora più difficile, come rappresentare tutto il mondo della gig economy, i lavoratori del nuovo terziario avanzato, i lavoratori precari, i giovani, i disoccupati? Questi i quesiti che il sindacato confederale italiano deve porsi, facendo la sua parte nel tentare di incidere sugli aspetti culturali che hanno condizionato anche le recenti elezioni e sui quali tenteremo di intervenire per dare qualche risposta nello sviluppo di questa relazione.

Possiamo quindi affermare che il contesto socio politico nel quale ci muoviamo aiuti il sindacato e i lavoratori? Non penso che a questa domanda si possa rispondere affermativamente! Eppure negli ultimi quattro anni abbiamo avuto due governi di (centro)sinistra che hanno caratterizzato la vita politico sociale del nostro paese: Il Governo Renzi, infatti, si è insediato nel febbraio del 2014, ha resistito per 1024 giorni e ha lasciato il passo al Governo Gentiloni. Entrambi esponenti del principale partito della sinistra italiana: il Partito Democratico. Possiamo affermare che in questi quattro anni siano state realizzate politiche vicine al mondo del lavoro come ci si dovrebbe aspettare da un partito di sinistra? Sebbene l'azione di questi governi abbia portato importanti risultati dal punto di vista dei diritti civili, non possiamo purtroppo dire altrettanto del lavoro. Tra i provvedimenti sociali che hanno segnato questi ultimi 4 anni ricordiamo la legge sulle unioni civili, quella sul reato di tortura ed infine quella sul biotestamento.

Il provvedimento più importante in tema di lavoro emanato dal Governo Renzi è,

invece, il Jobs act. Dal sito del governo dedicato a questo provvedimento leggiamo in prima pagina "L'obiettivo primario del Jobs Act è creare nuova occupazione stabile. Il contratto a tempo indeterminato diventa finalmente la forma di assunzione privilegiata". È davvero successo questo? Dai dati che ci restituiscono diversi studi si direbbe proprio il contrario: aumentano i contratti a termine (14,6% nel 2016, 15% nel 2017) a discapito di quelli a tempo indeterminato.

Al jobs act ha tirato la volata la precedente legge Fornero 92/2012. Il jobs act ha ulteriormente peggiorato la disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi, ha reso più facile il ricorso ai voucher (il limite di spesa viene portato da € 5000 a € 7000, tranne alcune eccezioni) e ai contratti a tempo determinato, ha reso più agevole il demansionamento dei lavoratori e peggiorato la normativa sulla videosorveglianza.

Negli ultimi 20 anni si è passati da una legislazione di sostegno ai diritti dei lavoratori ad una normativa tutta centrata sulla flessibilità e la diminuzione del costo del lavoro: tra gli interventi più importanti in materia ricordiamo il dlgs 276/2003 (conosciuto impropriamente come "legge Biagi"), la legge Fornero e, da ultimo, il jobs act con il suo insieme di decreti attuativi.

E più la crisi mordeva, più si sono tentati forti ridimensionamenti dei diritti dei lavoratori vissuti come un costo da abbattere per favorire il rilancio della produttività e dell'occupazione.

Ma davvero rendere il mondo del lavoro più flessibile fa bene, e consente di creare occupazione? Da alcuni studi effettuati parrebbe proprio di no; anzi, si è visto che i paesi che offrono tutele più estese ai lavoratori hanno anche i tassi di disoccupazione più bassi. Prendersi cura dei lavoratori e assicurare loro tutele legali, quindi, fa bene all'occupazione!

Una strana concezione dello Stato quella dei governi che si sono succeduti nell'ultimo ventennio che hanno agito come moderni Robin Hood al contrario: prendere ai poveri per distribuire ai ricchi. E infatti sono arcinoti i provvedimenti che in questi anni hanno volutamente avvantaggiato le imprese, considerate l'unico vero fattore di produzione, a scapito dei lavoratori; provvedimenti varati anche dai governi di centro sinistra come quelli del PD: si pensi ai milioni di contributi erogati alle imprese per le assunzioni effettuate con il



jobs act nel 2015; al super ammortamento previsto dalla legge di stabilità del 2017 che consente di abbattere del 250% gli investimenti fatti dalle imprese, al forte ridimensionamento dell'art. 18, alle modifiche per rendere più fruibili i voucher e i contratti a chiamata e alle meno conosciute modifiche delle imposte a carico delle aziende (si pensi all'Ires passata dal 2013 al 2017 dal 33% al 24%).

I numerosi interventi per favorire la flessibilità non hanno certamente facilitato la vita al Sindacato perché sono aumentati i lavoratori precari che naturalmente temono di far valere i propri diritti, quei pochi che la legislazione gli consente ancora di esercitare. La UILTuCS e la UIL devono fare di tutto per praticare influenza nella contrattazione e sulle istituzioni per cambiare questo stato dell'arte.

Come può operare il sindacato confederale per affrontare al meglio queste sfide? Intanto deve fare di tutto per non ripetere più le stagioni vissute in passato di separazione e contrasto, pur nel rispetto delle reciproche autonomie con CGIL e CISL. Non è pensabile affrontare tutte le difficoltà prima rappresentate arrivando separati alle scadenze contrattuali e agli appuntamenti istituzionali.

Negli ultimi 20 anni i lavoratori hanno perso la loro identità come collettivo e faticano a solidarizzare tra di loro. Sfiacati dalla flessibilità che spezzetta il mondo del lavoro in tantissime tipologie contrattuali, dal mito dell'individualismo anche recentemente alimentato a livello internazionale, dal pensiero dominante dei muri e delle frontiere, dalla perdita di fiducia nella politica e nei corpi intermedi.

Il singolo individuo comprende la sua debolezza di fronte al datore di lavoro e all'impresa, ma sempre più spesso non pensa di unirsi e di rivendicare insieme ai suoi colleghi; o si arrende senza lottare o tenta di risolvere a tu per tu con il datore di lavoro, nella tragica rievocazione del mito di Davide contro Golia.

Sono ormai lontani i tempi in cui chi entrava nel mondo del lavoro naturalmente pensava di iscriversi al sindacato, con un gesto quasi automatico, scontato nella sua ovvietà; ed è per questo che fare sindacato nelle imprese è sempre più difficile. Difficile ma non impossibile!

Il sindacato confederale deve fare il possibile per contribuire a recuperare la dimensione del sociale e del collettivo, perché senza di questa è difficile che la stessa azione sindacale si possa sviluppare, ma nel contempo è necessario distinguersi, essere pro-

fessionalmente validi e riconosciuti, ispirare fiducia nelle persone che si rivolgono a noi. Noi stessi, delegati e funzionari, dobbiamo sentirci forti di appartenere ad una organizzazione fatta di persone e di professionalità che ci complementano. Sapere di poter essere supportato da un funzionario valido, da una struttura sindacale (territoriale, nazionale) preparata, da servizi efficienti, da una struttura legale solida, mette nelle condizioni i delegati e gli iscritti di poter affrontare con fiducia le sfide quotidiane del mondo del lavoro.

Non possiamo certo cambiare la testa a Trump o eliminare quelli che pensano che il sindacato non serve ma dobbiamo far capire alle persone l'importanza di agire uniti avendo alle spalle una organizzazione sindacale solida.

Un'altra grande sfida del sindacato è quella di avvicinare i giovani. Quelli che non hanno vissuto le lotte sindacali per i diritti e che conoscono poco o nulla il sindacato. I giovani comunicano in modo diverso, ma hanno anch'essi bisogno di realizzarsi come persone e come lavoratori, e di avere riferimenti valoriali. Percepiscono forse anche diversamente il lavoro perché abituati ad una precarietà strutturale che non gli consente di vivere la dimensione lavorativa come elemento di realizzazione. Il lavoro di oggi è per i giovani come una zona di passaggio, un treno a breve percorrenza dal quale scendere e poi risalire con forzata disinvoltura. Siamo noi che dobbiamo impegnarci a contrattare anche per loro.

Il dialogo con i giovani va visto come un investimento; è importante incontrarli, possibilmente prima che entrino nel mondo del lavoro, magari direttamente nelle scuole, perché si possa spiegare loro quante lotte, quanta sofferenza, quanto impegno i loro genitori e i loro nonni hanno dovuto infondere per avere diritti e tutele e quanto sia importante continuare ad impegnarsi per il futuro. La nostra confederazione dovrebbe stimolare il più possibile uno scambio con le scuole, soprattutto con le università per coltivare il confronto con una generazione che purtroppo non sa neppure più cosa sia il sindacato!

Formazione e sindacato. Due parole che devono assolutamente ritrovarsi. Troppo spesso si lascia nelle mani delle aziende questo delicato aspetto della vita lavorativa delle persone. Le aziende generalmente tendono a somministrare formazione specialistica, che può essere usata solo nel contesto lavorativo dove viene somministrata. Noi abbiamo invece tutto l'interesse a fornire ai

lavoratori formazione per aumentare quelle competenze che possono essere spese anche in altri contesti lavorativi.

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

Capita così che tutte le aziende, soprattutto quelle della grande distribuzione, del turismo e dei servizi esigano atteggiamenti professionali, vogliano lavoratori sorridenti, sempre disponibili, gentili e cordiali con i clienti, ma mai un'ora di formazione seria viene fatta anche solo per favorire queste pratiche.

È sotto gli occhi di tutti il peso della concorrenza al commercio tradizionale rappresentato da piattaforme informatiche come Amazon. L'esponenziale crescita degli acquisti on line, l'utilizzo di casse automatiche nei supermercati e perfino quelle che possono sembrare simpatiche stravaganze come il "robotino" che vende le calze in un centro commerciale del bresciano, potrebbero nel giro di pochi anni stravolgere completamente un settore dove si concentra una buona parte dei lavoratori che rappresentiamo.

Ci vorrebbe troppo tempo per approfondire le ragioni di chi sostiene che la tecnologia sostituirà lavoro con altro lavoro e di chi invece sostiene che l'innovazione tecnologica potrà solamente distruggerlo. Noi vogliamo essere ottimisti e pensare che il lavoro si trasformerà come è sempre successo nella storia, come quando si è passati, per esempio, dai cocchieri che conducevano carrozze trainate dai cavalli al treno e alle auto, alle fabbriche automatizzate, etc. Perfino Amazon che agisce a discapito del commercio tradizionale genera lavoro nel settore della logistica: un lavoro, peraltro, che ha molto bisogno di sindacato. Il sindacato deve puntare a essere protagonista in queste nuove realtà per impedire che nella trasformazione affoghino i diritti dei lavoratori.

Quello che sarà difficilmente sostituibile è il lavoro di relazione, quello che necessita dell'interazione con l'uomo. Nel migliore dei casi, quindi, sarà necessario aggiornare o riconvertire il lavoro: la formazione è e diventerà sempre più centrale!

La UILTuCS si è attrezzata già da anni con la AGSG, forse esperienza più unica che rara nel nostro sindacato di categoria. Attraverso corsi di formazione molto apprezzati dai partecipanti e i servizi al lavoro cerchiamo di dare il nostro contributo su questo tema. In particolare dovremmo imparare ad utilizzare meglio e di più i nostri servizi al lavoro attraverso i quali diamo una prospettiva di

reimpiego a chi sta cercando una occupazione. Ci diciamo spesso che il sindacato dovrebbe essere più sensibile alle istanze dei disoccupati: questo potrebbe essere un nostro contributo concreto in materia. Se ci pensate è anche una opportunità per il sindacato stesso! Assistiamo il lavoratore durante il rapporto di lavoro, lo accompagniamo per mano in tutta la sua esperienza lavorativa; se malauguratamente dovesse intervenire un licenziamento, ci assicuriamo che riesca ad ottenere la Naspi indirizzandolo al nostro servizio di patronato; perché non prospettargli anche la possibilità di essere assistito nella ricerca di un nuovo lavoro, con la possibilità che la persona si possa riavvicinare al nostro sindacato una volta occupato? O nella possibilità di riqualificarsi professionalmente? Il sindacato può essere vicino ai lavoratori nelle diverse fasi della vita lavorativa. La nostra società di formazione e di servizi al lavoro può costituire una opportunità in tal senso.

Forse anche noi stessi dovremmo conoscere meglio le opportunità che la bilateralità mette a disposizione in questo campo, diffondendole e divulgandole alle persone. Quante volte capita nelle assemblee di parlare della formazione nella bilateralità a persone che scoprono per la prima volta quelle opportunità?

Nel campo della formazione dobbiamo sicuramente tutti impegnarci un po' di più, perché è un argomento importante per il sindacato e per i lavoratori che rappresentiamo.

E molta attenzione dobbiamo prestare anche alla formazione alle delegate e ai delegati, che sono il cuore pulsante della nostra organizzazione e che con il loro impegno certamente danno lustro alla UILTuCS Lombardia. La formazione però non è solo quella d'aula, dove si apprendono nozioni teoriche e si generano simulazioni; La formazione è anche quella che si fa sul campo, in azienda. Ogni rappresentante sindacale dà quello che può in base ai propri impegni familiari, le proprie attitudini e le proprie competenze. La UILTuCS ha bisogno che le persone si sentano motivate, che siano aiutate a crescere sviluppando la loro capacità di iniziativa per diventare punto di riferimento dei lavoratori: in questo, il ruolo del funzionario sindacale è fondamentale!

I settori dove la UILTuCS opera registrano una forte presenza di lavoratori immigrati. Si tratta spesso di persone ben integrate nel nostro tessuto sociale, di prima o seconda generazione, che svolgono il loro lavoro con passione e con dignità. L'integrazione dei lavoratori e più in generale delle persone nate

in altri paesi è, per la UILTuCS Lombardia, un processo naturale e un valore. Tra i nostri delegati migliori nei settori delle mense, imprese di pulizia, alberghi, nel commercio, solo per citarne alcuni, ci sono proprio i lavoratori immigrati che agiscono il loro ruolo con passione e determinazione. Noi siamo convinti che la diversità in generale possa essere un arricchimento e che possa generare un importante valore aggiunto sia nei contesti lavorativi che per il nostro paese.

È per questo che la UILTuCS Lombardia, nel mese di dicembre 2017, ha organizzato un presidio davanti a Palazzo Lombardia per sostenere l'approvazione della legge sullo *lavoro Soli* ed è rammaricata che il legislatore non abbia trovato la forza di approvare questa importante normativa di giustizia sociale che avrebbe colto anche l'obiettivo di dare maggiori tutele ai giovani immigrati.

Le frasi di Fontana sulla "razza bianca" in campagna elettorale, l'attentato di Macerata e la conseguente caccia allo straniero lanciata dalla destra italiana, e il colpevole silenzio del Movimento 5stelle, ci catapultano indietro nella storia degli anni '30. Il fascismo non è mai stato completamente debellato: cova sotto la cenere aspettando che qualche folata di vento faccia rialzare vigorose le fiamme: svegliamoci immediatamente dal torpore!

A questa ondata di xenofobia e di razzismo che sta purtroppo attraversando il nostro paese noi dobbiamo reagire con fermezza e indignazione. Ciò detto non possiamo eludere il problema degli sbarchi, della necessità di trovare sbocchi occupazionali e della importanza dell'integrazione delle persone che raggiungono il nostro paese. L'Italia, con la sua conformazione morfologica, e i suoi 7600 km di coste, è per la sua posizione nel Mediterraneo naturalmente esposta all'immigrazione di coloro che disperati scappano dal loro paese per cercare condizioni di vita migliori.

Tra i migranti non ci sono solo quelli economici, che lasciano le loro terre per cercare occasioni di migliorare il proprio tenore di vita ma anche rifugiati e persone in pericolo di vita nel loro paese. C'è purtroppo tanta sofferenza ancora nel mondo e non basterebbe una intera relazione per significare il dolore e l'assurdità dei conflitti che colpiscono più di 67 stati, con migliaia di vittime soprattutto tra i civili, donne e bambini più di tutti. Il conflitto Siriano, per esempio, uno dei più terribili dalla fine della seconda guerra mondiale, ha mietuto 301.781 morti tra marzo 2011 e settembre 2016 e creato oltre 4.088.078 rifugiati. Attenzione a non

farci abbindolare dagli slogan di coloro che con finto buonismo suggeriscono di ributtare a mare gli immigrati per "aiutarli a casa loro"; non è quella la soluzione.

Viceversa forse sarebbe più ragionevole impiegare energie e contributi nel consentire l'integrazione di quanti più immigrati possibili perché questo diventa un investimento per il futuro del nostro paese. Oggi ci sembra naturale vedere un collega immigrato integrato al lavoro, nella società, che paga le tasse, che contribuisce al bene pubblico, che spende i suoi redditi per far girare l'economia e che versa contributi lavorativi. Così come negli anni '60 non sempre l'immigrazione dal sud veniva vista con favore, oggi quasi abbiamo perso la percezione di emigrati di prima, seconda e terza generazione che integrati nelle città del nord hanno contribuito allo sviluppo economico delle città della nostra regione.

Dobbiamo assolutamente diffidare da coloro che alimentano la paura del diverso e non possiamo girarci dall'altra parte rispetto ai problemi dell'immigrazione.

Indubbiamente l'organizzazione del lavoro è uno dei temi più delicati per i lavoratori che rappresentiamo, soprattutto nel settore terziario. Negli ultimi anni la liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi commerciali da una parte e l'aggressività delle aziende dall'altra hanno determinato uno scenario su cui, usando un eufemismo, "c'è molto da lavorare".

La riforma cosiddetta "Salva Italia" introdotta dal governo Monti ha definitivamente aperto alle liberalizzazioni, consentendo l'apertura 365 giorni all'anno, h24 degli esercizi commerciali, di fatto devastando la vita dei lavoratori.

Anche se non molte catene della grande distribuzione hanno approfittato della apertura h24 (di fatto solo Carrefour Market), questa pesante liberalizzazione ha permesso alle aziende di forzare gli orari di lavoro, aumentando il cosiddetto nastro orario e/o incrementando la frequenza del lavoro domenicale e festivo.

Finora diversi studi hanno confermato che le aperture dei negozi la domenica non hanno portato i risultati sperati in termini di fatturato e che i consumatori, pur apprezzando la possibilità di fare spesa la domenica, non effettuano in quella giornata acquisti aggiuntivi rispetto a quelli condotti in settimana.

Spesso le associazioni dei consumatori calcano questa occasione sopravvalutando le opportunità per i cittadini e sottovalutando i disagi creati ai lavoratori, oltre che i

riflessi culturali di questa spinta estrema ai consumi: seguendo questa logica si dovrebbe chiedere e auspicare l'apertura delle scuole, degli uffici pubblici, e di tutte le aziende che si occupano di servizi per la comodità di poter soddisfare, magari condizionati dal commercio on line, in qualsiasi momento i bisogni compulsivi di acquisto.

Le aperture delle domeniche e dei giorni festivi non hanno favorito neppure l'occupazione se non con contratti precari mentre è vero che si è accelerata la spinta alla chiusura dei negozi più piccoli, soprattutto quelli di prossimità, che non riescono certamente a competere con la grande distribuzione neppure in tema di orari di apertura.

Se tenere aperto la domenica aumenta i costi per le aziende e non produce risultati importanti sul fatturato, perché la grande distribuzione continua questa pratica? Noi pensiamo che il ragionamento che ci sta dietro non sia puramente economico ma di opportunità e di concorrenza esasperata. La possibilità di aprire in qualsiasi momento dell'anno ha generato una corsa emulativa tra negozi per rincorrere i concorrenti più audaci che hanno per primi colto le occasioni di apertura in termini di orario e numero di giornate. Le aperture domenicali sono così diventate la prassi per molte catene della grande distribuzione, mentre il lavoro festivo sta diventando la nuova frontiera su cui dobbiamo misurarci con le aziende. Diverse sentenze di cassazione affermano il diritto anche per il lavoratore con obbligo del lavoro festivo in contratto di rifiutare la prestazione in tali giornate, anche se purtroppo l'orientamento non è univoco e il Tribunale di Milano ha espresso di recente una interpretazione diversa.

Riteniamo che sia importante continuare a percorrere anche la strada vertenziale per contrastare l'obbligo al lavoro festivo in coerenza con il principio fondamentale della riconciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Pensiamo sia necessario inoltre intervenire con una legislazione che non consenta l'apertura degli esercizi commerciali in alcune ricorrenze o una legislazione di sostegno che consegni a sindacato e imprese la possibilità di contrattare alcune aperture in periodi predeterminati dell'anno: a tal proposito da quasi tre anni giace al senato una proposta di legge che prevede la chiusura di alcune festività l'anno, approvata alla Camera nel 2014 senza avere poi seguito.

Si fa una estrema fatica a sottoscrivere i contratti collettivi nazionali di lavoro e molti dei più importanti contratti dei settori rappresentati dalla UILTuCS sono fermi al

palo da ormai più di 4 anni.

L'altra faccia della medaglia di questa situazione è che si allarga spaventosamente e a dismisura il fenomeno della proliferazione dei cosiddetti "contratti pirata". Il Cnel ha condotto una indagine in tal senso da cui risulta che a circa il 10% dei lavoratori del commercio viene applicato un contratto con retribuzione inferiore a quello di riferimento (sottoscritti con Confcommercio e Confesercenti). I contratti collettivi nazionali, complessivamente, erano 398 nel 2008 e sono diventati 868 nel 2017.

Questo fenomeno schizofrenico purtroppo si riverbera negativamente sui lavoratori. Per un verso milioni di persone faticano ad avere una copertura contrattuale che consenta loro di avere salari dignitosi, mentre diventano sempre di più i lavoratori esposti a contratti che riducono drasticamente gli stipendi e i diritti, costretti a lavorare per paghe misere. Molti dei nostri lavoratori sono esposti a questo fenomeno, soprattutto nei cambi di appalto dove clausole sociali imperfette o addirittura assenti dai contratti consentono l'applicazione di queste intese penalizzanti.

Nel nostro ordinamento l'associazione sindacale è giustamente libera e costituzionalmente garantita, ma questa situazione, in assenza di regole certe esigibili sulla rappresentanza, consente a associazioni sindacali e datoriali, quasi sempre poco o per nulla rappresentative, di approfittare della situazione.

C'è chi sostiene che una soluzione al problema potrebbe essere l'introduzione del salario minimo di legge che, imponendo una retribuzione minima, farebbe quasi immediatamente sparire quelle intese raggiunte sull'abbattimento dei salari.

La UILTuCS ritiene che fissare una base salariale minima attraverso la legge, uno zoccolo duro di retribuzione, potrebbe in prima battuta aiutare a fare piazza pulita di quei contratti con retribuzioni bassissime e norme penalizzanti, ma diverrebbe un ostacolo ai processi di negoziazione in generale.

Lasciamo al sindacato, quello confederale, quello che ha dimostrato nel tempo la maggiore capacità rappresentativa e la maggior responsabilità nel trattare con le controparti, la possibilità di continuare ad essere un attore negoziale, magari con una legislazione di sostegno concertata con le organizzazioni sindacali che possa dare attuazione all'art. 39 della costituzione e che possa rendere un contratto firmato dai sindacati più rappresentativi applicabile a tutti. Altrimenti si vivrà il paradosso che le regole possano valere solo per il sindacato confederale (si vedano gli accordi su rappresentanza e rappresentatività) mentre gli altri fanno un po' come gli pare.

Interessante l'intesa sottoscritta tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL proprio su questo tema il 28 febbraio 2018, che finalmente pone delle regole per la rappresentanza non solo delle organizzazioni sindacali ma anche delle associazioni datoriali.

L'intesa, peraltro, riafferma il principio del doppio livello di contrattazione caro alla nostra organizzazione, ovvero la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro e l'importanza della contrattazione di secondo livello, nelle aziende e nel territorio. In particolare si ribadisce l'importanza della contrattazione nazionale per il miglioramento dei trattamenti economici nel loro valore reale, per enfatizzare le professionalità dei lavoratori e per regolare le relazioni sindacali; inoltre si introduce il TEC, Trattamento



economico complessivo, che aggiunge al Tem, il trattamento economico minimo (minimi salariali) anche le forme di welfare aziendale, che vengono così di fatto introdotte come elemento di valore economico nella contrattazione collettiva.

Ma veniamo ai nostri contratti, quelli che non si firmano. Perché si è arrivati ad una situazione del genere? Sicuramente le responsabilità sono diffuse. Ce la si potrebbe cavare sostenendo che è la "crisi" che porta sindacati e imprese a non trovare più un punto di equilibrio per la sottoscrizione delle intese contrattuali, ma è importante riflettere profondamente sulle ragioni che ci hanno portato a questa situazione. Quando svolgiamo le assemblee per il rinnovo dei contratti i lavoratori non seguono più appassionatamente l'argomento. Quando invitiamo le persone a fare sciopero per sostenere la causa, difficilmente si riescono ad ottenere i tassi di adesione di soli 10 anni fa.

Eppure qualcosa bisogna fare per recuperare il tempo trascorso dagli ultimi rinnovi contrattuali del terziario (si veda lo pseudo contratto con Federdistribuzione), della vigilanza, delle farmacie, delle imprese di pulizia e cooperazione solo per ricordare i più importanti.

Il contratto della "grande distribuzione organizzata" è fermo al palo da ormai più di quattro anni. Siamo arrivati persino a cessare le trattative per non dare più l'alibi a controparte di sostenere l'applicazione del contratto del 2011 per il solo fatto che "c'è la trattativa". Di certo però non possiamo stare fermi e dobbiamo tentare di smuovere la situazione anche usando pressioni vertenziali e anche istituzionali.

La sottoscrizione del contratto dei pubblici esercizi e della ristorazione collettiva, intervenuta dopo quasi cinque anni dalla scadenza contrattuale è incoraggiante, anche se l'intesa da il segno di come siano difficili e sofferti i rinnovi contrattuali rispetto a un tempo.

Nel contratto Multiservizi, poi, scontiamo il problema della titolarità contrattuale, contestata con la Uiltrasporti. Il contratto della Vigilanza anch'esso scaduto da un paio di anni è partito in salita e vede un forte contenzioso relativo alla sfera di applicazione, dove le controparti, numerose e eccessivamente divise tra di loro, cercano di allargare la competenza contrattuale delle professionalità e di destrutturare l'orario di lavoro.

Il contratto delle farmacie, anch'esso in fase di discussione, vive in pieno il problema della liberalizzazione degli orari di apertura e quindi di lavoro, con aperture domenicali che si aggiungono a turni già pesanti. Inoltre, il fenomeno della privatizzazione delle farmacie comunali o dell'affidamento a società private desta preoccupazione per l'assenza di un quadro di regole certe nei passaggi.

Preoccupante inoltre l'abitudine delle associazioni datoriali di presentare delle "contropiattaforme" tese a chiedere indietro i diritti faticosamente conquistati negli anni. Nelle trattative del terziario, GDO, dei pubblici esercizi, dei servizi di ristorazione e del Multiservizi (pulizie) si è vista una gara a chi riusciva a rappresentare al peggio questo fenomeno, con richieste che andavano dalla sterilizzazione della 13° e 14° mensilità sul TFR, avanzate da Federdistribuzione, all'abolizione dei permessi individuali, alle modifiche del trattamento di malattia, alla

eliminazione degli scatti di anzianità nel contratto della ristorazione.

Ai contratti che si fa fatica a sottoscrivere va aggiunto, per ultimo ma non per importanza, anche quello della Cooperazione

Il sistema cooperativo è certamente da preservare e non può essere trattato alla stregua delle altre aziende della grande distribuzione, ma dobbiamo purtroppo registrare una caduta di stile e sostanza delle controparti, i cui comportamenti sono tesi a scimmiettare quelli di Federdistribuzione e a ridurre il differenziale economico e normativo tra i lavoratori di quest'ultima e quelli della Cooperazione, differenziale che gli attori del sistema definiscono "distintività".

Perché i lavoratori non si indignano più come una volta per il mancato rinnovo dei contratti? La perdita del senso collettivo, una forte spinta verso l'individualismo, una disillusione rispetto agli ideali sociali e collettivi, una legislazione sul lavoro sempre più votata ad inserire flessibilità e precarietà, la disgregazione delle controparti datoriali sono certamente delle concause e non si può pensare di risolvere uno di questi problemi perché magicamente gli altri vadano al loro posto.

Oggi lo sciopero resta sicuramente un'arma importante per sostenere le nostre rivendicazioni, ma non può essere considerata l'unica. Che cosa spinge le persone a mobilitarsi?

Quello che può fare il sindacato e cercare in ogni modo il coinvolgimento delle persone. Per coinvolgere le persone dobbiamo costantemente informarle e conquistarne la fiducia.

Ogni volta che ci troviamo ad affrontare queste riflessioni ci dobbiamo chiedere se abbiamo fatto il possibile per guadagnarci la fiducia delle persone che rappresentiamo, impegnando al meglio delle nostre possibilità le nostre forze! Troviamo forme alternative di pressione nei confronti delle aziende. Oggi i datori di lavoro sono molto più sensibili alla loro reputazione.

In che modo il sindacato può liberarsi da questa strozzatura?

Qualche tempo fa bastava scegliere tra i due modelli possibili di sindacato: quello conflittuale e quello della partecipazione. Ora le cose si fanno un po' più difficili.

Non esiste certamente la soluzione definitiva che risolve i problemi. Intanto non possiamo farci carico di criticità che non dipendono da noi. Il sindacato è uno degli attori del sistema e non l'unico. Non si può, in altre parole, pensare che migliorando la UILTuCS,



magicamente tutte le altre "pedine sociali ed economiche" vadano al loro posto.

Nel contempo, non possiamo esimerci dal fare la nostra parte. Se è vero che le persone hanno sempre più bisogno di sindacato seppure oggi, paradossalmente, non si rivolgono più come una volta al sindacato, è importante farci conoscere e farci trovare. Per farlo dobbiamo essere in grado di ben comunicare. Per essere all'altezza di una comunicazione efficiente dobbiamo essere fondamentalmente preparati e coordinati.

La UILTuCS Lombardia crede nella rappresentanza dei lavoratori. Siamo convinti che gli iscritti debbano trovare nel sindacato una risposta alle loro esigenze di lavoro ma anche a quelle di persone che vivono il sociale, come Giorgio Benvenuto aveva intuito lanciando lo slogan "UIL, il sindacato dei cittadini". Occuparsi dei problemi dei lavoratori e non solo di lavoro è un modo per far sentire i nostri iscritti maggiormente assistiti e tutelati. I servizi, come l'attività sindacale, possono consentire di aumentare gli iscritti se efficienti e validi; possono anche diventare un boomerang se non curati a dovere.

La UILTuCS Lombardia ha scommesso molto su queste attività, da ultimo con l'investimento negli spazi di via Melchiorre Gioia, che offrono una articolazione di servizi ampia e in via di sviluppo. Il recente convegno sullo sdebitamento ha dimostrato l'ambizione della nostra organizzazione di avventurarsi su terreni innovativi, pur sempre utili ai lavoratori, soprattutto a quelli più deboli.

Gli uffici di Via Melchiorre Gioia a Milano sono già a disposizione delle nostre strutture provinciali e la sfida dei prossimi quattro anni sarà quella di ampliare queste possibilità anche nelle altre sedi territoriali, alcune delle quali vantano già una importante esperienza sul tema.

Da anni la nostra organizzazione si è dotata di una complessa struttura di uffici vertenze sempre più necessari e importanti per la nostra attività sia come complemento all'attività sindacale contrattuale che come strumento di sindacalizzazione nelle aziende. Per avere un ufficio vertenze efficiente è importante essere in grado di dare un servizio sempre professionale, curare e governare i tempi di gestione delle pratiche, ricordando che i servizi sono spesso il "biglietto da visita" del sindacato tra i lavoratori.

Bisogna lavorare affinché le persone possano ricevere i servizi direttamente in azienda e quindi rinforzare la formazione dei nostri delegati per "raccolgere" le pratiche di as-

sistenza fiscale (730) o quelle di patronato. Per poter raccogliere bisogna però prima seminare e quindi è importante conoscere e far conoscere i nostri servizi il più largamente possibile.

L'esperienza ci insegna che utilizzare, per esempio, il monte ore delle assemblee a disposizione anche per informare sulla previdenza integrativa, sull'assistenza sanitaria, per far conoscere i servizi della nostra organizzazione, per dare una prima infarinatura sulla conoscenza della busta paga è una attività molto apprezzata dagli iscritti e dai lavoratori in genere.

Per economia di tempo non possiamo largamente parlare anche degli altri servizi, altrettanto importanti per lo sviluppo della nostra organizzazione come Asso LD per i lavoratori domestici, lo sportello ambiente energia e territorio, il servizio assistenza immigrati, etc.

Nelle settimane che hanno preceduto il congresso regionale si sono celebrati quelli territoriali della UILTuCS Lombardia.

Durante le riunioni si è dibattuto dei temi generali che interessano il sindacato ma anche del rapporto con le camere sindacali UIL e con il territorio.

Per quanto la UILTuCS possa assumere una linea di indirizzo generale sulle diverse tematiche è indubbio che le diverse province hanno delle loro proprie peculiarità. Bisogna, per esempio, tenere conto che fare attività sindacale nella provincia di Sondrio o in quella di Pavia, con territori estesi e difficilmente raggiungibili, non è come farla a Milano.

Vanno tenute in considerazione le tipologie di aziende presenti nelle diverse province oltre che la conformazione territoriale (montagne, laghi, etc.) che può caratterizzare la presenza di alcuni comparti piuttosto che altri (aziende termali, presenza di lavoratori frontalieri, lavoratori stagionali, etc.) il tipo di relazioni con la camera sindacale, la propensione o meno a dare servizi in proprio, e così via.

La regionalizzazione che abbiamo in mente deve partire da queste differenze per valorizzare ogni territorio e per contribuire allo sviluppo del proselitismo sindacale, mettendo a disposizione in modo sinergico le esperienze e le buone prassi realizzate in questi anni da tutti; dobbiamo però avere l'umiltà di registrare anche le nostre mancanze e le nostre debolezze per metterci in grado di aiutare e di farci aiutare. Non possiamo sempre dire che va tutto bene e che nulla deve cambiare. La regionalizzazione deve servire

anche a sostenere quei territori che hanno le potenzialità per migliorarsi o per correggere situazioni che frenano lo sviluppo. Come è stato detto in molte riunioni che hanno preceduto questo congresso, dobbiamo metterci nella condizione di sostenerci a vicenda e di far leva sulle nostre forze per affrontare le sfide che il futuro ci vorrà serbare. Chi è in grado di fare bene una cosa si metta a disposizione e, nello stesso modo, con umiltà, accetti di ricevere aiuti.

Possiamo affermare che la nostra organizzazione regionale, nelle molte difficoltà, con le sue contraddizioni e con i suoi difetti è una organizzazione sana, rispettata e apprezzata soprattutto per la qualità che ha saputo sviluppare in questi anni, grazie anche ad una guida lungimirante che è riuscita a tenere la barra dritta rispetto alle sfide e alle avversità e che ha creduto nelle persone: non uno solo di noi, dai funzionari al gruppo dirigente, può affermare di non essere stato messo in grado di crescere e di realizzarsi al meglio nell'organizzazione. Ed è con questo spirito che avviciniamo la regionalizzazione. E questo spirito vale più di mille formule organizzative o modifiche statutarie.

La UILTuCS Lombardia crede quindi nella regionalizzazione, come filosofia di lavoro ancora più che come strumento. Regionalizzare per la UILTuCS Lombardia vuol dire dare maggior spazio di sviluppo ai territori, mettere a frutto le competenze diffuse che abbiamo tra i nostri quadri sindacali, rafforzare il coordinamento e la nostra capacità di fare proselitismo.

Da tempo la nostra organizzazione sindacale è inserita in questo processo ma in questi mesi, con le modifiche allo statuto della nostra federazione nazionale, le fasi di attuazione hanno avuto una accelerazione e questo ha fatto emergere maggior consapevolezza ma anche le difficoltà di lavorare ancora di più, insieme.

La nostra organizzazione sindacale deve concentrarsi più sulle finalità che sullo strumento: intanto dobbiamo imparare a parlar di più e meglio tra di noi, a scambiarci maggiormente le informazioni, a coinvolgerci reciprocamente nelle nostre attività. Si tratta di un approccio mentale che va acquisito nel tempo ma che dobbiamo rapidamente mettere in atto. Dobbiamo fare in modo che si generino degli effetti moltiplicatori delle buone prassi; è necessario un uso sapiente della comunicazione sfruttando sempre di più gli strumenti che la tecnologia ci mette a disposizione; è e sarà sempre più importante saper condividere con gli altri le opportunità

facendosi carico in modo responsabile delle difficoltà e della fatica che immanabilmente dovremo sopportare.

La regionalizzazione non è quindi un tecnicismo ma deve essere vissuta come un atteggiamento che deve essere ben supportato da una struttura organizzativa all'altezza, a partire dagli uffici di segreteria e fino alle sue figure apicali.

Per far funzionare bene questo modello sono necessari dei presupposti di base. Tra i due più importanti ricorderei l'impegno e la fiducia.

Avere un tesoriere unico vuol dire armonizzare gli aspetti amministrativi, darsi una modalità di gestione del patrimonio dell'organizzazione in sintonia con le strategie di lavoro che ci si prefigge.

Non ci interessa la burocrazia ma regole che

consentano alla UILTuCS Lombardia di lavorare al meglio per gli iscritti. Condividere le scelte strategiche che si operano sui territori con la segreteria regionale significa affinare meglio il lavoro della UILTuCS Lombardia per le persone che l'organizzazione rappresenta.

Gli ingranaggi della macchina devono rapidamente allinearsi per poter funzionare al meglio e la volontà e la nostra convinzione devono essere la benzina che consente al motore di girare, la fiducia il lubrificante che consente agli ingranaggi di muoversi meglio e più velocemente.

Questo viaggio noi vogliamo farlo con la UIL Confederale, convinti e consapevoli che solo una buona sintonia di lavoro con la confederazione potrà consentire all'organizzazione nel suo insieme di progredire.

La UILTuCS Lombardia c'è.

C'è nella difesa e nella rappresentanza dei lavoratori.

C'è nella sua storia e nella sua sfida al cambiamento.

C'è perché ci sono persone valide che ci lavorano e la sostengono.

C'è perché è consapevole che impegnarsi sul territorio vuol dire creare occasioni di sviluppo.

C'è perché è una organizzazione con i piedi piantati per terra ma capace di progetti ambiziosi.

C'è perché ci siete voi e i lavoratori che rappresentiamo e che trovano in ognuno di voi un punto di riferimento importante.

*Michele Tamburrelli*

## Intervento Congressuale di Marco Scotti

### Il problema sono loro, non noi

Non si capisce il motivo per il quale un lavoratore, che presta opera in un appalto, deve rischiare di perdere il proprio lavoro se il subentrante non applica il contratto della ditta uscente o se nel contratto non è prevista la clausola sociale.

Questa è una materia per cui la Uiltucs e la UIL devono impegnarsi per superare addirittura il livello contrattuale e regolamentare una volta per tutte il cambio di appalto, subappalto, terziarizzazione ed esterna-

lizzazione (bene in questo il protocollo col Comune di Milano) di modo che non esistano pericoli di perdita occupazionale e ricorso a cause individuali.

Non è infatti una bella cosa lasciare un lavoratore in disoccupazione anche se per brevi periodi.

Sulla Contrattazione Collettiva, apprendo dalla relazione del Segretario Generale che, in circa dieci anni, i contratti collettivi

sono aumentati di 470 unità.

Non mi stupisce se penso che presentammo una piattaforma rivendicativa nel Terziario GDO e Servizi che avrebbe dovuto inglobare le Cooperative (quindi un solo contratto) e ora ci troviamo con 3 contratti al posto di 2.

Al contratto del Turismo è successa una cosa simile cioè alberghi da una parte e e ristorazione dall'altra. In merito al rinnovo di questo contratto, il ritorno che ho personalmente avuto dalle assemblee di consultazione dice che dove i lavoratori hanno aderito agli scioperi il contratto è stato bocciato, viceversa dove non si è scioperato il contratto è stato accettato.

È chiaro che dopo quasi 5 anni di contrattazione dovevamo prendere una decisione ma mi auguro che questo sia da considerarsi un punto di partenza.

**MULTISERVIZI.**

Quando sembra che le cose vadano bene ecco che si ripresentano i vecchi fantasmi sulle agibilità sindacali.

Sembra di essere tornati indietro di 10 anni ma fortunatamente le nostre delegate sanno cosa rispondere e le segreterie intervengono correttamente.

Nonostante questo stiamo facendo un buon lavoro e veniamo apprezzati dai lavoratori





e dai compagni delle altre sigle.

Però ci serve un accordo e una struttura di riferimento al nostro interno che segua e informi delle situazioni Territoriali e Nazionali.

GDO e Commercio.

Ormai del settore del Commercio, come era inteso nei testi dei precedenti CCNL, è rimasto in pratica il Terziario.

La pessima notizia, in vista del rinnovo contrattuale, sta nel fatto che ci sono voci sulla disdetta delle iscrizioni alla Con-commercio e alla Confesercenti, motivo: il mancato rinnovo del contratto della DMO

che avrebbe creato disparità economiche in favore di quest'ultimi.

Un bel problema, se se ne vanno quelli con cui firmavamo i contratti!

Concludo con l'Auchanizzazione della SMA e della SGD (quest'ultima una controllata). Le recenti ristrutturazioni stanno dando ottimi risultati ma per la prima volta la SMA non ha garantito il mantenimento del perimetro e, conoscendo la casa madre, questo potrebbe dire "riduzione del personale".

È stato infatti recentemente firmata una proroga del CIA perché al termine di una trattativa durata circa un anno, l'azienda

ha posto come pregiudiziale la scadenza di un anno.

Questo la dice lunga sull'affidabilità della controparte.

Eppure, e qui concludo, nonostante tutto queste aziende, prese singolarmente, li accordi li fanno.

Segno che la loro non è un'unione che fa sintesi, per cui il problema sono loro, non noi.

*Marco Scotti*

## Intervento Congressuale di Roberto Ciccarelli

### Un contesto di incertezza

Se dovessi cercare un aggettivo per riassumere il contesto nel quale si sta svolgendo il 9° congresso della UILTuCS Lombardia non potrei che usare l'aggettivo incerto.

Di incerto c'è infatti praticamente tutto. Incerto è il contesto in relazione alle dinamiche sindacali in essere; incerto è il sistema di rinnovo contrattuale nel quale stiamo operando; incerta è la situazione politica generale nel paese.

Più incerto che mai (perché in questo caso di certo c'è sempre stato ben poco) è il meccanismo di informazione sul quale, troppo spesso, basiamo le nostre opinioni. Potrei andare avanti decine di minuti antepoendo il termine incerto ad un qualunque argomento mi venisse in mente. E lo farei con una buona possibilità di non essere mai completamente smentito.

Ma da dove arriva tutta questa incertezza?

Quali sono le cause economiche, politiche, sociali che stanno rendendo questo tempo così difficile da interpretare.

Se volessimo cercare un facile colpevole, basterebbe citare l'omino presente parola "crisi economica" per trovare la radice di ogni male che affligge il nostro tempo, ma sono sicuro che non basterebbe per spiegare una "crisi", più profonda, che è quella di sistema.

Per sistema intendo tutti i sistemi; che si parli di quelli relazionali o semplicemente quelli che ci riguardano più da vicino, come il meccanismo di rinnovo contrattuale che in questo momento stiamo subendo.

Basti immaginare lo stallo, se stallo si può ancora definire, del contatto del Commercio oppure, per essere più chiari, dei tentativi che in questi anni la nostra segreteria nazionale ha fatto per cercare di rinnovare

il CCNL con la GDO o come amano definirsi adesso, della Distribuzione Moderna.

GDO o Distribuzione Moderna che dir si voglia, che continua ad esercitare un'azione muscolare nei confronti dei lavoratori del settore. Sia attraverso manovre di disdetta, sia attraverso veri e propri atti d'ostilità.

Per atti d'ostilità basti immaginare la "disdetta" di alcuni elementi a ricaduta economica, come la festività del 16 agosto e il versamento all'ente bilaterale.

Sul tema della sospensione dei versamenti all'ente, e parlo del Commercio comparto GDO, però mi corre fare un'annotazione.

La percezione di danno inteso dai lavoratori, su questo tema, non è stata particolarmente forte, forse per la poca capacità che ha avuto l'ente di promuoversi, negli anni passati, presso i lavoratori.

Mi spiego.

Fino a poco tempo addietro l'ente si è concentrato soprattutto sul tema della formazione; tema, che per inciso, è di importanza strategica rispetto all'evoluzione del mercato del lavoro odierno.

Peculiarità o sforzo che è stato percepito soprattutto da alcune categorie di lavoratori come i delegati o i lavoratori più vicini all'organizzazione i quali, negli anni, hanno avuto la possibilità di saggiarne l'efficacia.

Dall'altra parte però ci sono altri lavoratori, e sono la maggioranza, che poco e male hanno percepito le azioni e l'utilità dell'ente.



Azioni di welfare e per fare un' esempio pensiamo ai contributi per l'iscrizione agli asili nido che sono giunte troppo in ritardo per produrre un'azione di sistema in grado di generare una situazione di esigibilità e di utilità.

Questo ci dovrebbe insegnare che, promuovere azioni atte a "radicare" un diritto deve divenire una nostra priorità, perché capace, in prospettiva, non solo di renderlo politicamente esigibile, ma anche di muovere le leve conflittuali della contrattazione.

Tentativi di rinnovo dicevo poc'anzi purtroppo fin ad oggi falliti che in ultimo si sono mossi in direzione di una richiesta d'intervento da parte delle istituzioni; istituzioni che ad oggi non solo non sembrano essersi occupate dell'argomento, ma che visto la situazione politica d' "incertezza" sembrano divenire sempre di più un punto di approdo lontano se non addirittura irraggiungibile.

Una situazione quella nel quale si trova il contratto del Commercio in relazione alla GDO, che sembra, ad oggi, priva di una reale ed immediata soluzione.

Una soluzione che potrebbe arrivare, almeno in parte, da un modello di rappresentanza che ad oggi risulta completamente asimmetrico. Parlo, ma è opinione comune, di un modello di rappresentatività che, dove realizzato, conta e in qualche modo "abilita" solo ed unicamente le organizzazioni dei lavoratori, tralasciando completamente di regolamentare chi e quanto rappresenta la parte datoriale. La conseguenza è il risultato di legittimare meccanismi infernali di scissione interna e particolarismi esasperati.

Condizione, questa, che moltiplica, anche grazie a sindacati di comodo, le situazioni di dumping contrattuale presenti sul territorio e che vede, la seppur gravosa situazione Confcommercio e Federdistribuzione, esemplificativa solo di una piccola parte della problematica.

Non passa infatti giorno che, durante un cambio d'appalto, non si incontrino subentranti che applichino contratti pirata i quali riducono la retribuzione di un addetto alle pulizie, solo per fare un esempio, anche di un 15% annuo.

Su questo tema qualche miglioria si sta ottenendo attraverso il codice degli appalti il quale, grazie al lavoro dei colleghi Confederati, sta ponendo freno alla situazione nel comparto pubblico. Più drammatica ed incontrollabile, è la situazione del privato dove le imprese si sfidano a "massimi ribassi" attraverso la compressione del costo del

lavoro permessa da alcuni contratti come ad esempio il Pulizie Industriali.

Sul tema parte della responsabilità è anche della Confederazione che, non esercitando una minima azione di coordinamento, continua ad osservare senza particolare voglia d'intervento, categorie che firmano contratti i quali includendo profili professionali o aree lavorative troppo simili fra loro.

In alcune settori il dumping contrattuale è addirittura "interno" se così si può definire, con la brutta abitudine dell'introduzione di figure non tipiche del settore stesso, senza specificarne l'ambito di applicazione (pensiamo alle imprese che cercano di inquadrare le addette mensa nei multi servizi).

Se i "non rinnovi" portano, come ho detto poc'anzi, moltissime difficoltà, più di qualche problematica la stiamo avendo anche rispetto alle politiche contrattuali dei rinnovi fatti.

Il CCNL del turismo, che ha sicuramente centrato l'obiettivo di ricompattare la parte datoriale, nonché di respingere la contro piattaforma posta dalle aziende, non è passato inosservato rispetto ad alcune sue risultanze.

Se pur posso giudicare estremamente positiva le tenuta sull'annoso tema sul comporto della malattia, una nuova scrittura dell'articolo sul cambio di gestione, nonché la scelta di rendere più esigibili alcuni piccoli e grandi "diritti", non si può non notare una parziale difficoltà nel comprendere il meccanismo di tenuta salariale.

L'allungamento della maturazione degli scatti, la sospensione di alcune incidenze e addirittura la sterilizzazione di altre depotenziano in modo incredibile l'effetto della massa retributiva sviluppata. Depotenziamento che colpisce soprattutto i livelli più bassi in un settore, come quello delle mense con una forte preponderanza femminile, dove le lavoratrici, molte volte, vivono già in un contesto di fragilità sociale.

Chiudo affrontando un tema più generale, ma di grande importanza, che a mio modo mi ha fatto propendere, all'inizio del mio discorso, con il termine "crisi di sistema" e non come "rinnovamento del sistema".

In una recente intervista rilasciata a David Letterman l'ex presidente degli Stati Uniti d'America Barack Obama, ha fatto notare come le fonti d'informazione che normalmente usiamo per farci un'opinione sui fatti che ci accadono intorno è fortemente viziato da quella che gli stesso definisce come "potere del web nel rafforzare i pregiudizi".

Nel farlo Obama, lascia sotto intendere che ad essere vittime di tale "cattiva informazione" non sono solo i comuni cittadini che usano internet per informarsi, ma anche e soprattutto l'informazione quella con la I maiuscola che ha eletto il web, forse per pigrizia o per mancanza di stimolo, come una delle fonti primarie in relazione all'approvvigionamento delle notizie da pubblicare.

Lo scandalo "Cambridge Analytica", che la scorsa settimana ha tenuto banco nell'informazione televisiva e sulla carta stampata, non è che la punta di un iceberg rispetto a quello che le società fanno con i nostri dati e, breve parentesi, c'è da notare che, prima dell'avvento dei social, fra i più grandi raccoglitori di informazione e di profilazione, c'erano le società di vendita al dettaglio come la GDO con le sue tessere punti.

Ma come l'informazione, come per esempio quella che riceviamo da facebook, è in grado di aumentare il pregiudizio, per esempio, sulla propensione a delinquere dei migranti? Come rafforzare l'idea — tornando ad un argomento più di carattere giuslavoristico - che in Italia Fosse più facile divorziare che licenziare un dipendente con la conseguente base d'approvazione del job act?

Sostanzialmente il ragionamento è fra i più semplici ed elementari; il web ci mostra esattamente quello che vogliamo sapere. Non quello che potrebbe interessarci affinché la nostra opinione sia la più completa possibile, ma esattamente quello che vogliamo sapere, quello che più ci piace sentire

... insomma sempre le stesse cose.

Obama cita un semplice esperimento nel quale, durante quella che è stata genericamente definita la primavera araba, si chiedeva ad un liberale ad un conservatore e ad un moderato, di digitare su google da proprio telefonino la parola Egitto

Al conservatore la prima notizia apparsa è stata "fratellanza mussulmana" al liberale "Piazza Tahrir" al moderato "quest'anno la meta preferita è l'Egitto".

Se affidiamo quindi la nostra capacità di informarci ad un algoritmo scritto da altri ovvero ad un sistema che profila le nostre preferenze, questo è il risultato ... troveremo sempre informazioni che ci consolano e che ci fanno dire che abbiamo ragione.

*Roberto Ciccarelli*

## Intervento Congressuale degli Uffici Vertenze di Milano

### Mai rinunciare ai nostri valori fondanti.

Il periodo non è certo dei migliori per affrontare un cambiamento radicale, ma non sempre le coincidenze sono favorevoli alle necessità.

Il sindacato è arrivato, in un momento quanto meno difficile per la società, a un punto cruciale: un punto nel quale deve decidere se vuole mantenere la sua funzione naturale, oppure adattare se stesso alle necessità del momento.

Qualcuno direbbe che senza adattamento non c'è futuro, in realtà, una forma d'adattamento incontrollata potrebbe portare il sindacato a snaturare se stesso e quindi, comunque alla fine (perché non basta il nome a fare di noi quello che siamo, importano le azioni e le scelte di ogni giorno, e questo vale per tutto e tutti).

Il cambiamento però è necessario, ma non riguarda le finalità del sindacato, bensì le modalità con le quali assolvere ogni giorno alla propria funzione: un cambiamento radicale, capace di rompere meccanismi vecchi innescandone di nuovi più efficaci e più utili, che sappiano far fronte ai problemi di oggi, che sappiano andare al di là di quella che ormai è considerata la normalità.

Negli anni siamo stati testimoni di interventi che sostenevano la necessità di firmare i contratti per mantenere il proprio ruolo, che era fondamentale e senza il quale il mondo del lavoro si sarebbe sgretolato, lasciando i lavoratori soli; mesi fa, diversamente, ci hanno detto che non era necessario firmare per forza.

Di fatto i contratti sono sempre stati firmati, li abbiamo letti con curiosità e ne abbiamo viste le conseguenze sull'attività lavorativa

delle persone, abbiamo visto assurdità farsi regola: il lavoro festivo e domenicale farsi regola, buste paga in cui la retribuzione lorda oraria arrivava a stento a 5 euro farsi regola e siamo stati testimoni di situazioni dove, per sviste nella stesura di un testo, un vuoto normativo e una frase poco chiara, un rapporto di lavoro ritenuto stabile e certo si dissolveva nel nulla davanti allo stupore del lavoratore.

Allora diventa normale chiedersi: Ma il ruolo del sindacato è generare tutele o firmare contratti? E le due cose sono sempre l'una conseguenza dell'altra?

Il nostro compito è sostenere il nostro ruolo firmando a prescindere, (e qui il riferimento non è solo ai contratti ma anche ai cambi d'appalto e a tutti quegli accordi territoriali e nazionali che vengono firmati a latere del contratto) o piuttosto smettere di farlo nel momento in cui una firma diventa dannosa, e cercare di rendere i lavoratori consapevoli del fatto che senza il sacrificio di tutti, senza che tutti si rinunci a qualcosa il tessuto delle tutele è destinato a disfarsi?

Dove può portarci convincere i lavoratori e noi stessi che una brutta regola è meglio di una non regola?

Ebbene, per noi il sindacato deve generare tutele, e consapevolezza, e una vecchia regola, o una non regola, sono meglio di una brutta regola.

Nessuno di noi ha la verità nelle proprie mani, nessuno può arrogarsi il diritto di scegliere a prescindere da chi rappresenta.

Se i lavoratori sono lontani dal sindacato e dalla realtà, non è legittimo tenerli ancor più lontani decidendo per loro: non possiamo

certo porre rimedio all'egoismo umano, ma sicuramente possiamo rimediare ai nostri errori; possiamo cercare di renderli consapevoli fino in fondo di quello che sta succedendo, dando loro importanza, ricordando loro che le scelte di ogni singola persona sono importanti per ritrovare forza contrattuale.

Cosa dobbiamo fare quindi nei prossimi 4 anni?

Dobbiamo rifare tutto attraverso scelte coraggiose e rischiose, essendo tutti disposti a perdere qualcosa, e dobbiamo farlo prima di tutto al nostro interno, perché se non siamo i primi a capire che un cambiamento è necessario e che non può essere a costo zero per nessuno, allora non possiamo con convinzione dirlo a chi rappresentiamo.

Per fare questo il vecchio e il nuovo possono sicuramente mescolarsi, l'esperienza può essere d'aiuto all'intraprendenza, ma laddove nel vecchio non c'è entusiasmo e voglia di imparare ancora, e nel nuovo non c'è impegno e convinzione, allora non c'è futuro e nulla di buono può uscire dal vecchio e dal nuovo che s'incontrano.

Per provare a rimettere in piedi tutto quindi bisogna ripartire dalle basi e l'Organizzazione per prima deve dare l'esempio: se fino ad oggi sono state accettate diversità, da domani la scelta dovrebbe essere quella di ripartire tutti dallo stesso livello, tutti ugualmente disposti a confrontarsi e prendere quello che può arrivare o essere tolto dopo un confronto onesto e sensato.

In questo senso il ruolo dell'ufficio vertenze va forse rivisto, non tanto nell'importanza che gli viene data sulla carta, quanto nell'atteggiamento e nella quotidianità e se da un lato è sempre stato ritenuto fondamentale, dall'altro non può essere assimilato ai servizi e deve essergli riconosciuto un ruolo centrale nell'attività sindacale, oggi più che mai.

La Uiltucs ha sicuramente fatto scelte importanti in questo senso, ma diventa indispensabile continuare ad investire nell'ufficio vertenze nelle attività che svolge e nelle persone, e qui il riferimento è all'ufficio di Milano in particolare, perché una mole di lavoro che cresce non può essere affrontata con una riduzione del monte ore complessivo svolto dalle persone che ne fanno parte.

Andrebbe poi affrontato in modo serio il



problema delle modalità di lavoro: a tutti noi è stata insegnata la precisione tecnica nell'elaborazione dei conteggi e formale nella predisposizione delle richieste alle aziende, troppo spesso ultimamente ci troviamo invece a lavorare in modo approssimativo e diventiamo il "luogo" nel quale al lavoratore deve essere detto di no.

La verità è che ognuno di noi deve prendersi le proprie responsabilità: il vertenziere nella gestione delle sue attività e i funzionari nelle svolgimento delle loro, perché quando l'attività dell'ufficio vertenze, quella dei funzionari e quella degli studi legali cammina parallelamente del resto i risultati sono visibili a tutti; quando i meccanismi s'incepano invece tutto funziona male e gli stessi risultati si ottengono col triplo degli sforzi.

Siamo sindacalisti a tutti gli effetti, Non Contabili d'ordine, e vorremmo ricominciare ad esserlo e ad essere ritenuti tali anche dai nostri colleghi.

Se ancora oggi all'interno del sindacato qualcuno può pensare che ci siano mansioni di serie A e mansioni di serie B, da domani non deve essere più così, perché diversamente non potremo andare con cognizione di causa a chiedere alle aziende un salario dignitoso per i lavoratori: in fondo, pensando alle distinzioni presenti all'interno del sindacato nell'individuazione delle attività, che qualcuno abbia potuto pensare che quei famosi 5 euro lordi all'ora potessero essere ritenuti un salario equo non è più così strano.

La verità è che chi ha firmato quei contratti,

dovrebbe per solidarietà farsi pagare 5 euro all'ora e il resto darlo in beneficenza, perché tutti i lavori hanno uguale dignità e se 5 euro sono sufficienti per loro allora devono esserlo per chi lo ha deciso.

Un'altra delle sfide per il sindacato è sicuramente quella di riguadagnarsi la fiducia delle persone, risvegliando in modo costruttivo l'entusiasmo e la voglia di mettersi in gioco, ma per farlo deve ricordarsi quali sono i suoi valori fondanti e deve sapere di poter rinunciare ad 1, 2 o 50 iscritti, se manifestano posizioni in contrasto con quei valori.

Se ci si dichiara organizzazione antifascista, che rifiuta il razzismo la violenza di genere e l'omofobia, chi la rappresenta nelle aziende: dal funzionario al delegato, non può sostenere qualcosa che sia in contrasto.

La libertà d'espressione non è qualcosa che si possa mettere in discussione, ma le contraddizioni esasperate non possono far bene all'organizzazione.

La concretezza dell'attività all'interno delle aziende deve sempre essere accompagnata da coerenza: tutelare tutti, anche il razzista se viene licenziato ingiustamente, ma un razzista non potrà mai rappresentarci davanti alle aziende, un razzista non potrà mai essere un delegato che ci rappresenta.

Ecco cosa intendiamo per scelte radicali, che poi di radicale non hanno nemmeno molto: scelte difficili da fare, sicuramente rischiose, ma se il sindacato deve perder-

si, che si perda cercando di mantenere il proprio ruolo, piuttosto che scendendo a compromessi con tutto e tutti.

Le scarpe servono per camminare, e indipendentemente dal modello, devono avere delle caratteristiche che permettano loro di mantenere la propria funzione: se qualcuno si mettesse in testa di produrre scarpe senza suola finirebbe col fallire, perderebbe tutto o si troverebbe a vendere dei bei soprammobili.

Di sicuro pur mantenendo sull'insegna la scritta calzolaio, smetterebbe di essere tale: al sindacato succederà la stessa cosa se continuerà a rinunciare ai propri valori fondanti e al proprio ruolo in nome di una presunta rappresentatività: diventerebbe una scarpa senza suola, pertanto inutile come un soprammobile.

La Uiltucs all'interno della camera sindacale è sempre stata una pecora nera, seppur con tutte le sue contraddizioni, e il cambiamento richiesto è affinché lo sia sempre di più.

L'auspicio è che possa usare il suo senso critico per accettare che le cose devono cambiare, anche quelle cose che "sono sempre state così", che decida di rifarsi la suola delle scarpe piuttosto che cambiare i lacci, perché lacci nuovi senza suola non permettono di continuare a camminare.

*Patrizia Floris, Gianluca Gazzo, Annalisa Melas, Luca Rodilosso, Monica Santagata, Lucia Ticli, Guido Zuppiroli*

## Intervento Congressuale di Mario Rapposelli

### Quale modello di sindacato?

In un congresso sindacale si discute di norma di problemi del lavoro, dell'occupazione, e purtroppo anche della disoccupazione, che nel nostro paese ha lasciato senza lavoro centinaia di migliaia di lavoratori, altre centinaia di migliaia di giovani non trovano un impiego, e sono costretti ad andare all'estero a cercare un lavoro che qui viene loro negato. Questa situazione sta portando ad un aumento preoccupante del fenomeno della povertà, nel nostro paese. Una povertà intesa non come vocazione francescana, ma la povertà involontaria, quella subita e indotta dalla disoccupazione dilagante.

In Italia sempre più persone e famiglie si

impoveriscono per aver perso il lavoro o perché non lo trovano più, e questo li porta, per far fronte agli impegni ad indebitarsi.

Secondo la Banca D'Italia sono 4 mln e 700 mila i poveri assoluti in Italia, di cui oltre 1mln. e 200 mila sono bambini, che rischiano, di rimanere poveri anche da grandi. Negli ultimi 10 anni l'aumento dei poveri che si è registrato nel nostro paese è passato dal 3,3% al quasi 8% della popolazione, con impennate vertiginose avvenute negli ultimi 6/7 anni. Non si può fare a meno di pensare di fronte a questi dati allarmanti, alle politiche sul mercato del lavoro portate avanti dai governi di questo ultimo decennio. Si stima che più

di 50 mila persone vivono letteralmente in strada, e il rischio di esclusione sociale e di caduta in povertà nel nostro paese è fra i più alti in Europa..

Molti di coloro che in anni passati, hanno contratto debiti per acquistare una casa per se, o per far studiare i figli, o per coprire spese sanitarie, con la perdita del lavoro non riescono più a far fronte agli impegni, con il timore di perdere anche la casa dopo aver perso il lavoro. Fino a 10 anni fa la povertà assoluta si concentrava in alcuni gruppi sociali, segnatamente nel sud, area sempre ad alta disoccupazione, e nelle famiglie numerose.

Ma in questi ultimi 10 anni, la povertà è

esplosa anche tra i gruppi sociali che si ritenevano al riparo o protetti da questo fenomeno.

Oggi la povertà taglia trasversalmente l'intera società italiana, e si diffonde, molto più velocemente che in passato, il timore fra le classi medie di finire anche loro in povertà.

Questo dipende principalmente dalla maggiore precarizzazione del mercato del lavoro, e dalle leggi che lo hanno reso tale. La riforma voluta da Renzi e dalle associazioni datoriali, spacciata come strumento per il rilancio dell'occupazione, è stato un vero fallimento, servito solo a rendere più flessibile la forza lavoro, a basso costo, e quando serve, e soprattutto defiscalizzato. Cessato il beneficio sono cessate le assunzioni. Illudere il paese che uno zero virgola in più di occupati sia il segno di una inversione di tendenza, vuol dire prendere in giro milioni di disoccupati e di giovani ormai disillusi. Di questa grave colpa si è macchiata la sinistra nel nostro paese.

Oltre a rendere totalmente precaria l'occupazione, la riforma voluta dal governo Renzi ha portato con se anche lo smantellamento dello statuto dei lavoratori, legge per cui negli anni '60/'70 milioni di lavoratori hanno combattuto.

E' proprio il caso di dire che ciò che non hanno fatto i barbari della destra, hanno fatto i Barberini della sinistra, ossia le famiglie nobili della sinistra italiana.

Per cui oggi i lavoratori sono meno tutelati e peggio pagati, e se il lavoro non è più garantito, è molto più facile perderlo.

E laddove vi è una sola persona che lavora

in una famiglia, la perdita di lavoro rischia di far precipitare il lavoratore nel buco nero della disperazione. Matura in loro il senso di una colpa continua, di non poter provvedere alla famiglia, ai propri figli, Cresce di conseguenza la depressione, la sensazione non di avere meno degli altri, ma di essere meno degli altri. Questo porta a covare un rancore sordo e una rabbia verso la società, e i partiti di governo, considerati i principali responsabili della loro mutata condizione, e che il più delle volte sfocia con connotazioni forti e terribili anche in ambito famigliare.

Da anni assistiamo con sgomento a questi fenomeni drammatici, di lavoratori che la fanno finita con se stessi, coinvolgendo purtroppo in questa loro decisione, anche la famiglia.

A questa tragedia sociale e drammatica, ci si sta facendo purtroppo l'abitudine, e non stupiscono più queste notizie che sentiamo ogni giorno, non suscitano più l'indignazione ne la pietà.

La persona che perde il posto di lavoro, non avverte questa sua situazione come transitoria, ma la vive con pena e mortificazione, come una condizione irreversibile.

L'incertezza e la precarietà del lavoro portano con se anche un altro fenomeno preoccupante, ed è la graduale perdita dei legami famigliari, cementati e tenuti insieme in passato dalla sicurezza di avere un'occupazione che consentiva di fare progetti per il futuro, per se stessi e per i propri figli.

A tutto questo bisogna aggiungere alcune debolezze storiche del welfare del nostro paese. Il debole sostegno alle famiglie con

figli, fa sì che l'istituzione famigliare come centro e perno della nostra società, si vada man mano perdendo, perché la crisi, oltre a un generale impoverimento, porta con se anche la caduta di una istituzione che in passato ha salvato il paese da guerre e tragedie.

Si sta verificando un effetto domino che coinvolge una categoria dopo l'altra, uno strato sociale dopo l'altro, e che alla fine influenza anche la condizione economica generale del nostro paese.

Si cominciano a dissipare risorse famigliari, ad accentuarsi i conflitti interfamigliari, a distruggere capacità lavorative, c'è un impoverimento anche di tipo morale dovuta alla mancanza di lavoro, con riflessi sulla condizione sociale generale e sulla stagnazione delle capacità produttive, e di riflesso anche dei consumi.

Tutto questo ha come effetto una riduzione della domanda di beni e servizi interni, perché la disoccupazione e la povertà che colpisce maggiormente le famiglie non di ceto medio, va, come su un piano inclinato a incidere anche sulle categorie di ceto medio, perché si spende di meno. Pensiamo al crollo di prestazioni professionali e del commercio. Dai beni primari a quelli di voluttuari, che sta facendo fallire le grandi superfici di vendita, e non solo, con migliaia di lavoratori dei nostri settori disoccupati e di fornitori, che cessano la loro attività. Tutto questo naturalmente poi si scarica sull'economia generale.

Purtroppo il fatto grave è che questa situazione, i cui segnali sono da molto tempo sotto gli occhi di tutti, si fa finta di non vederli o peggio, di negarli, da parte di una classe politica, nessuna esclusa, incapace e imbecille, che portano ad un aumento preoccupante delle disuguaglianze. Una classe politica intenta esclusivamente a tutelare se stessa, a difendere con unghie e denti i propri privilegi, le prebende che si è auto concesse, che considera diritti acquisiti, in spregio a chi non ha più diritti.

In questi ultimi giorni si scopre improvvisamente il fenomeno della povertà nel nostro paese, ne parlano nei tg, non tutti ovviamente, ma per anni si è nascosto agli italiani la realtà,

Li si è illusi che le cose stavano migliorando. Chi non ricorda la fiera delle dichiarazioni dei vari esponenti dell'ultimo governo, ma anche di quelli precedenti, sulla fine della crisi, che il sole dell'avvenire sarebbe tornato a brillare nel nostro paese. Hanno mentito a tutto spiano, hanno finto



di non vedere il disagio generale che si diffondeva sempre più, e l'incertezza sul futuro che anno dopo anno cresceva fra i cittadini. Ma come si è visto la menzogna non paga, e i risultati delle recenti elezioni stanno lì a dimostrarlo.

La prima causa di impoverimento come si è detto è la mancanza di lavoro, la seconda è la bassa intensità lavorativa famigliare. In passato in una famiglia mediamente lavoravano almeno più persone. Il marito e la moglie e quando questa lasciava il lavoro per occuparsi della famiglia, subentravano a concorrere al reddito famigliare i figli divenuti grandi. Oggi questo non avviene quasi più. Per questo si rinviando spese o acquisti che sarebbero assolutamente necessari. Dalle cure dentarie della famiglia (scese del 50% secondo l'associazione odontoiatrica) alle spese sanitarie, e altre rinunce.

Non ci si cura più, si rinuncia a fare vacanze. o al massimo ridurle a pochi giorni. L'acquisto di una propria abitazione non viene nemmeno preso in considerazione, Chi ne possiede una e ha perso il lavoro continua a viverci, ma in una condizione di impoverimento e di affaticamento di ordine sociale e famigliare di disperazione.

A molti resta la casa come bene rifugio fino a poco tempo fa, ma anche questo patrimonio immobiliare subisce un impoverimento e non da poco. Coloro che sono in uno stato di povertà per aver perso il lavoro, rischiano di perdere anche la propria abitazione se non riescono a pagare le rate di mutuo. Da

qui a finire in strada il passo è breve.

In una situazione di crisi perdurante e di cui non si vede la fine, anche l'azione del sindacato si fa incerta e affannosa. Il suo riconoscimento come forza sociale e di rappresentanza degli interessi dei lavoratori viene da molto tempo a questa parte bellamente ignorato dalle associazioni datoriali, sistema cooperativo compreso che si è distinto per intransigenza e ostilità, altro che da preservare.

Sono, dal punto di vista delle relazioni sindacali identici se non peggio dei padroni. Poletti che viene da quel mondo non ha avuto nulla da dire? Una volta i ministri del lavoro mediavano,

Ci troviamo quindi di fronte a comportamenti palesemente anticostituzionali da parte di associazioni padronali che non riconoscono il ruolo di rappresentanza degli interessi dei lavoratori del sindacato.

Lo dimostrano le difficoltà nel rinnovo di tanti contratti di lavoro.

La protervia e l'arroganza dei padroni non conosce freni e limiti, I contratti vengono rinnovati come e quando vogliono loro, sempre a saldo negativo per i lavoratori. Quando poi vengono firmati si ha già la certezza che non saranno rispettati.

I luoghi di lavoro sono diventati terreno di scorriere da parte delle aziende. Non vi è più certezza di nulla per i lavoratori, dalle retribuzioni, all'odl, agli orari di lavoro ecc..

Ignorare il sindacato fuori e dentro le azien-

de è diventata la parola d'ordine data dalle associazioni padronali ai loro associati.

Laddove esiste una rappresentanza sindacale fare di tutto per renderla irrilevante.

Dove non esiste fare di tutto per stroncare sul nascere qualsiasi velleità di costituire una.

Allora alla domanda quale modello di sindacato si vuole essere; partecipativo o conflittuale, diventa difficile rispondere. Sono 2 strade che abbiamo già percorso. La politica della partecipazione e della concertazione ci ha portato a fare accordi sempre più svantaggiosi per i lavoratori, e a esclusivo vantaggio per le imprese. I rinnovi degli ultimi anni stanno lì a dimostrare quanto si è sacrificato sull'altare della partecipazione. Il sindacato di tipo conflittuale è solo un lontano ricordo.

Oggi un lavoratore è più preoccupato se finito il tempo determinato ne seguirà un altro e per quante volte ancora, se supererà il periodo di prova, se ci sarà una chiamata ecc.. e non è interessato né al conflitto né alla partecipazione.

La vera domanda a mio modo di vedere è un'altra; nel prossimo futuro saremo un sindacato che vorrà rappresentare ancora gli interessi dei lavoratori nei luoghi di lavoro, cosa che non abbiamo fatto negli ultimi anni, o saremo un sindacato prevalentemente di servizi?

*Mario Rapposelli*

## 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: [cmsgioia@uiltucslombardia.it](mailto:cmsgioia@uiltucslombardia.it)

## Lavoro e salute

# Quando lo stress diventa sistema di gestione del personale.

“Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme...”.

Questa enunciazione è contenuta nell’“Accordo Europeo sullo stress sul lavoro” siglato a Bruxelles, dalle parti sociali a livello europeo l’8 ottobre 2004.

In Italia il tema dello stress da lavoro ha avuto diffusione ed attenzione condivisa, a partire dall’emanazione del D.Lgs. 81/2008, il quale ha sistematizzato ed aggiornato la normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro, includendo, tra i fattori di rischio per la salute derivanti dall’attività lavorativa, anche l’area dei disagi organizzativi e relazionali che possono produrre logoramento dell’equilibrio psicologico della persona intaccandone la serenità.

È stato necessario attendere il dicembre 2010 affinché, concretamente, nelle aziende si avviasse la valutazione dello stress lavoro correlato come elemento integrante della complessiva valutazione dei rischi.

Siamo quindi a circa otto anni dall’avvio di quella prassi di prevenzione e dovremmo essere in grado di cominciare a percepire i benefici di questo civile aggiornamento.

Purtroppo se osserviamo il clima che in molte delle imprese del nostro settore si respira, non sembrano esserci stati molti progressi, anzi.

La sensazione forte è che quell’assunto logico secondo il quale esisterebbe un interesse congiunto delle parti verso la salvaguardia della salute complessiva del dipendente, trovi riscontri deboli nella realtà dei fatti.

Se infatti la prevenzione dei rischi per la salute rappresenta, per il personale dipendente, un beneficio assoluto privo di qualsiasi dubbio, le aziende sembrano non avere la stessa convinzione, almeno a giudicare dagli atti concreti compiuti in questa direzione.

Quell’idea dei minori costi aziendali rappresentati dal benessere complessivo del personale, derivante dalla maggiore efficienza, dai minori assenteismi per malattia o per incidenti, e dalla maggiore soddisfazione complessiva dei dipendenti e quindi dalla conseguente migliore produttività, sembra essere molto teorica (mai smentita infatti nei convegni e nelle pubblicazioni ufficiali) ma poco perseguita nella quotidianità.

Osservando alcune aziende poi, si potrebbe addirittura scoprire che, non sono non ci sono azioni concrete per una valutazione dei fattori di rischio per lo stress lavoro correlato, ma addirittura che, nello stile di gestione del personale, la componente dello stress sia una componente fisiologica e ritenuta funzionale all’ottimizzazione del rendimento del personale.

È noto infatti che lo stress è fattore che entra in gioco per potenziare le capacità e le abilità dell’individuo, in risposta alle richieste provenienti dall’ambiente, superiori al livello cui “normalmente” è in grado di rispondere.

Lo stress infatti, laddove si presenta occasionalmente, in situazioni, per esempio, di sporadica emergenza, non è considerabile fattore patologico. Lo diventa quando la richiesta di potenziamento diviene costante e magari cresce progressivamente.

Ora, la sensazione che si ha, osservando alcuni modelli aziendali, è che l’azienda possa ritenere conveniente sfruttare quel “miglioramento di performance” agendo con interventi “stressanti” in modo continuativo, valutando “economicamente trascurabili” gli inevitabili ritorni negativi di un tale stile di conduzione.

Abbiamo infatti a che fare, in taluni luoghi

di lavoro, a figure gerarchicamente intermedie (solitamente collocate in posizione di responsabilità di unità produttiva e di area territoriale) che si caratterizzano per una sollecitazione costante ed ossessiva verso il personale, con richieste che appaiono a volte addirittura insensate.

Facciamo qualche esempio?

In una catena importante della distribuzione specializzata, nonostante viviamo nell’epoca dell’informatizzazione e dell’accesso telematico alle informazioni che consente il monitoraggio delle attività di vendita in tempo reale e da ogni luogo, si obbligano i negozi a trasmettere verso la gestione dell’area, ad intervalli orari, i risultati di vendita con i raffronti sui dati storici e quelli di preventivo. Così il personale di vendita, solitamente già stressato da presidi ridotti e dall’attività di rapporto con il pubblico, deve aggiungere, per N° volte al giorno, una attività di verifica, contabilizzazione e trasmissione di dati verso una funzione di regia, che potrebbe avere quell’informazione in modo automatico o in qualsiasi momento lo desiderasse, con un semplice accesso telematico.

In altre catene le cassiere vengono ossessivamente controllate e sollecitate affinché non dimentichino mai di proporre, al cliente che sta pagando i prodotti per cui è entrato nel negozio, l’acquisto di un ulteriore prodotto secondo le direttive commerciali decise dalle direzioni.

In un’altra catena ancora, arrivano disposizioni verso le commesse di negozio affinché, con i propri mezzi, si occupassero di verificare che alcune promozioni, mirate verso alcune strutture della zona di riferimento, venissero adeguatamente esposte e diffuse dalle strutture stesse, con sollecitazioni affinché i destinatari della promozione collaborassero meglio alla riuscita della promozione (!?!)

Un elemento che accomuna tutte queste imprese?

Le modalità di relazione con il personale subordinato. Qui lo stile rasenta la vergogna: maleducazione, aggressività, umiliazioni anche davanti ad altre persone, sono tipicamente i caratteri che distinguono i comportamenti di questi ruoli gerarchici intermedi e se il responsabile di un negozio non si adatta ad esprimere questo stile verso i suoi collaboratori, a sua volta finirà

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

INAIL Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.



destinatario della cura a base di stress.

Ovviamente i tassi di assenteismo per effetto di malattie, spesso di natura psicologica, sono elevati ed anche il turnover, pur in periodi di alta disoccupazione come questo, raggiunge livelli importanti, il clima in negozio non è dei migliori ed ogni tanto qualche cliente lo percepisce pure...

soprattutto se assiste alla sceneggiata della ripresa in pubblico della dipendente da parte della sua capetta.

Cosa ne pensano queste aziende della prevenzione dello stress lavoro correlato?

Probabilmente che è una pura teoria ma che il sistema migliore per fare andare avanti

la baracca consiste ancora nello strigliare a dovere le strutture di vendita...

Forse anche perché i costi aziendali negativi, almeno quelli coscientemente percepiti, stanno ancora sotto una soglia sopportabile e perché i costi umani, ben più gravi, non vengono ritenuti di loro competenza.

Ma che succederebbe in questa loro illuminata visione se agli attuali costi percepiti si aggiungessero quei costi, che una volta occorreva mettere in preventivo, legati alla reazione del personale in difesa della propria salute e del proprio benessere?

Che succederebbe se invece di avere ogni tanto qualche malattia o qualche dimissione, gli si bloccasse, in modo mirato, laddove si alzano bene i costi per il mancato introito, l'attività di vendita?

Cosa succederebbe se riprendesse quella pratica di autodifesa, che ha accompagnato la storia del lavoro, che fa incrociare le braccia e chiudere i rubinetti del fatturato?

Forse succederebbe che comincerebbero a capire meglio i costi dello stress lavoro correlato e comincerebbero a valutarlo con più attenzione e, forse...

...forse inizierebbero finalmente a fare davvero prevenzione.

*Sergio Del Zotto*



## Cultura antifascista

### A meno di cinquanta metri...

Corso Buenos Aires è una delle vie d'eccellenza dello shopping milanese.

Anche per questo, forse, abbiamo una sede della UILTuCS, al civico 77, per essere il più vicino possibile ai lavoratori del commercio.

E io ho la fortuna di avere qui la base di appoggio del mio lavoro. Ho scoperto, guardando un documentario, che dove oggi sorge il palazzo che ci ospita, nel secolo scorso la conformazione urbanistica era un po' diversa.

Piazzale Loreto e Piazza Argentina erano separate da un passaggio del tram, la viabilità era completamente diversa, i caseggiati erano più bassi, non tutti attaccati, e disposti non in modo lineare come oggi, ma a semicerchio, e lì dove oggi campeggia l'insegna del McDonald che sta sotto il nostro ufficio al piano strada c'era un

distributore di benzina.

Quel distributore di benzina.

A meno di cinquanta metri in linea d'aria da dove son seduto a scrivere questo pezzo.

A ripensarci, ancora, mi coglie un brivido freddo. Il brivido di sentire la Storia talmente vicina da sentirne la presenza quasi fisicamente, a contatto della propria pelle.

E pensando allo strano scherzo della Storia che ha visto un McDonald sostituire quel distributore di benzina, mi viene da pensare a quante migliaia di ragazzi, forse milioni, sono passati di qua a guardare le vetrine, mangiarsi un hamburger, fare lo "struscio", nell'esatto luogo fisico in cui nel 1945 furono appesi a testa in giù il Duce e alcuni suoi comparì.

Ma quanti di questi ragazzi ci avranno fatto un pensiero?

Quanti avranno sentito il mio stesso brivido freddo?

E quanto siamo Noi "distanti" da questi ragazzi che affollano il McDonald?

Così vicini fisicamente e così distanti culturalmente...

Da qui la riflessione si sposta sulle preoccupazioni circa il sentire antifascista delle nuove generazioni, dei ragazzi cosiddetti "millennials".

Ammetto di avere un pregiudizio per il quale le ragazze e i ragazzi di oggi mi sembrano disimpegnati, distanti dalla politica, scollati tra loro e con il resto della società.

A confermare il pregiudizio c'è il mare magnum dei social, in cui questa generazione sembra aver introiettato anche in sé stessa l'immagine che se ne dà di loro.

Specialmente dopo le elezioni del 4 marzo.



Nei fatti però, altrettanto spesso, proprio coloro che si autorappresentano così, mi fanno conoscere un altro tipo di storie che mettono in discussione platealmente questo ritratto.

Ci sono i ragazzi che quasi da soli hanno animato e reso viva a Macerata la manifestazione antifascista organizzata lo scorso Marzo dopo l'attentato di Traini, insieme ad altre trentamila persone.

In una città in cui il sindaco, in modo insensato, ha imposto un giorno di coprifuoco e nonostante le associazioni dell'antifascismo istituzionale, Arci, Anpi, e Libera non abbiano aderito, la manifestazione si è riempita soprattutto di ragazzi di vent'anni o meno, in tanti scesi in piazza per la prima volta.

Ci sono i ragazzi che si sono mobilitati negli ultimi mesi per organizzare cortei contro i comizi di CasaPound o di Forza Nuova in diverse città.

Una di queste ha detto in un'intervista con tono sicuro e ironico, e idee molto chiare su un sacco di cose, a partire dal modo in cui i giornalisti, i politici e perfino i giudici provano a definire l'antifascismo in Italia oggi: "C'era bisogno di elezioni come queste, in cui la polarizzazione tra fascismo e antifascismo, in particolare dopo i fatti di Macerata, è stata molto strumentalizzata, per compiere operazioni di polizia.

La repressione è stata perfetta.

Nelle premesse del giudice nell'ordinanza di arresto di alcuni nostri compagni, c'è un passaggio in cui si dice che le organizzazioni neofasciste sono l'espressione fisiologica di una democrazia matura: ecco, questo è lo stato dell'arte".

Ahimè anche i giudici avvalorano le tesi che ormai circolano da un po', e cioè che esista un "fascismo degli antifascisti", strumentalizzando la citazione di volta in volta attribuita a Pier Paolo Pasolini o a Ennio Flaiano.

Questi ragazzi lanciano accuse molto pesanti verso la sinistra e il sindacato. Alcune criticano Minniti, "a parole antifascista, ma non solo ha lasciato spazio alle organizzazioni neo-fasciste ma le ha protette dai cortei antifascisti con manganelli, cannoni d'acqua e lacrimogeni". Altre i sindacati, che hanno "passivamente subito lo smantellamento dei diritti del lavoro, la precarizzazione delle nostre vite, l'allungamento dell'età pensionabile e la mancanza di prospettive". Altre ancora l'associazionismo e il suo "approccio assistenzialista portato avanti dalle proprie organizzazioni, fatto di appalti milionari e programmi che infantilizzano i migranti, alimentano il conflitto tra poveri e generano profitti attraverso la creazione di forme di

dipendenza impedendo ogni possibilità di emancipazione e autodeterminazione degli stessi migranti".

Questi ragazzi che preferiscono l'antifascismo militante al bivacco davanti al McDonald di Corso Buenos Aires ci dicono che essere antifascisti, in un paese in cui il disimpegno e l'antipolitica sono sempre più diffusi e creano un terreno fertile per il neofascismo, non è semplice.

Mi viene così da pensare a che fine farà la memoria, a come tramandare la memoria dell'olocausto o della resistenza a questi giovani, specie dopo la morte dei testimoni diretti.

Per capire cosa potrebbe essere oggi l'antifascismo, bisognerebbe vederlo come un'analisi critica delle ideologie autoritarie. Se si considera come l'espressione di una determinata epoca storica, allora implicitamente si dà ragione a Benedetto Croce che pensava che il fascismo fosse una parentesi.

L'antifascismo è invece un insieme di valori, idee, domande che riguardano i rapporti tra le persone, tra cittadini e potere, tra forze politiche.

E dunque sempre attuale. Immanente.

Domande, idee, valori che dovrebbero essere sul piatto della politica anche oggi.

Per esempio, in questi anni si parla molto del fatto che le nuove generazioni hanno paura di non avere un futuro. Come reagiamo a questo?

Chi si dichiara fascista giudica fallimentari le ricette usate finora e si rifà a un passato nostalgico, idealizzato, qualcosa che assomiglia a un sogno infranto.

Mentre chi si dichiara antifascista prende quello che c'è di buono nelle esperienze passate e lo usa per affrontare le sfide del presente. Le risposte a queste sfide non sono la chiusura, la nostalgia, il nazionalismo, ma l'inclusione, la non discriminazione, la capacità di pensare al domani con una visione di crescita condivisa e governata.

Ed è così che penso che anche nel lavoro del Sindacato, nella lotta per un modello sociale inclusivo, nelle proposte per un lavoro dignitoso, ci sia un pezzo importante del fare antifascismo oggi.

E magari accorciare un po' questa distanza, che sembra siderale, ma in fondo sono meno di cinquanta metri...





## Intervento Congressuale di Anila Cenolli

### Saranno loro il prossimo futuro

Parlerò oggi da cittadina Italiana acquisita, da donna, da mamma, da lavoratrice, da giovane e da immigrata, ma sono una cittadina italiana comunque, dal momento che ho deciso di costruire il mio futuro in Italia.

Noi, stranieri di origine, siamo soprattutto cittadini come tutte quelle persone che ci hanno accolto, ci hanno dato fiducia e hanno creduto in noi.

Abbiamo attraversato continenti, abbiamo cambiato abitudini, lingua e cultura. Abbiamo lasciato affetti, i genitori, parenti e amici, spinti da un senso di responsabilità verso un futuro promettente..

Si tende però spesso a confondere le affermazioni su questi temi, dalla stampa e dalla cittadinanza... veniamo chiamati Immigrati, stranieri, profughi, come fossimo una serie di strumenti senza distinzione, senza soffermarsi e pensare che ognuna di queste parole e ognuno di questi termini rappresenti una più ampia visione di quello che spesso siamo abituati ad ascoltare.

Prima di essere un problema questi temi sono un FATTO nella nostra società, un FATTO da gestire OGGI!!! Domani potrebbe essere tardi.

In un contesto di disoccupazione e crisi,

questi fenomeni generano paura e, se mal gestiti, possono creare problemi su vari versanti.

Mi sono avvicinata a questa organizzazione solo da pochi mesi e tutti i vostri interventi descrivono la realtà in cui ognuno di noi opera invitando ad essere propositivi, curiosi e ATTIVI!

Ho trovato un terreno che accoglie e mette chiunque abbia voglia di mettersi in gioco davanti a delle opportunità da cogliere, farne proprie e portarle avanti per il bene comune.

Un ambiente cui poter sperimentare nuove forme di coinvolgimento delle realtà lavorative di oggi, creando spazio a un ritorno al sindacato di quei gruppi di persone che per motivi che conosciamo hanno perso il loro lavoro...

Il lavoratore di domani sarà l'immigrato di oggi, il profugo. Saranno i nostri figli e figli di quelle persone che ogni giorno nel proprio piccolo combattono le battaglie della vita!

Si è parlato oggi di razzismo, fascismo, politica, occupazione, sicurezza. Il razzismo è una malattia di cui nemmeno noi stranieri siamo immuni. Prendere atto e sensibilizzare

in questa direzione è di vitale importanza. Non bisogna semplicemente prendere posizione ma trovare delle soluzioni concrete che aiutino la convivenza.

Non mi interessa polemizzare su questi temi e argomenti, ma non posso essere indifferente a delle notizie di cronaca degli ultimi tempi.

CHE SIA CHIARA UNA COSA: Un nero che stupra e ammazza è un criminale, punto!!!

Chiunque compia questi atti va condannato perché, dato che il suo gesto non è dettato dalla provenienza e nemmeno da un ideologia, per me e tutti noi va condannato come individuo e non per provenienza!

Un Fascista che spara a civili inermi solo perché NERI di Colore mi interessa e come. Mi interessa alla pari di chi prende il camion e in nome di Allah va contro i civili e semina terrore.

Tutte queste tematiche ci toccano da vicino, sta nella sensibilità di tutti noi con gli strumenti che possediamo poter riuscire a intervenire. E qui entra in gioco pure il sindacato.

Bisogna che ogni istituzione riesca ad applicare la Politica dell'inclusione, formazione civica per gli stranieri, formazione professionale per i meno abbienti e per chi è alla ricerca di una occupazione. Questo è un passaggio molto produttivo: l'ascolto, l'accompagnamento delle persone verso una sistemazione, ci darà meno persone fuori controllo. Occupiamoci di ognuna delle persone bisognose, di ognuna delle categorie di persone che compongono la nostra società perché saranno loro i lavoratori e le figure della prossima realtà lavorativa.

Pensiamo a come possiamo avvicinarli alla UILTuCS, come possiamo tradurli in numeri di iscritti, perché saranno loro il prossimo futuro.

Sono queste persone a tradursi in azione concreta verso i territori in cui vivono, e per i quali si impegnano ad essere parte



integrante.

Traduciamo tutto l'impegno di queste persone in azioni benefiche per la società di oggi e per il futuro. Non è più tempo di dividerli in buoni e cattivi perché questo porta all'emarginazione e l'emarginazione produce disoccupazione, produce la non sicurezza... porta all'Odio.

Dobbiamo puntare sull'inclusione. L'inclusione che deve essere il futuro di tutti noi insieme. L'inclusione che va rafforzata e trasmessa alle generazioni future. I giovani tra loro la stanno già facendo.

Aiutiamoli ad essere cittadini responsabili.

Aiutateci ad essere cittadini responsabili.

E per ultimo vi parlerò da mamma. Tutte noi, mamme e donne, sappiamo cosa siamo disposte a fare per i nostri figli.

Ho una bambina di 7 anni che all'età di 3 anni, all'incontro all'asilo con le maestre, il primo giorno dell'inserimento disse una grande verità! Sono rimasta sorpresa ma contenta allo stesso modo.

La scuola a cui l'ho portata il primo giorno dell'inserimento metteva in cerchio bambini e genitori e chiedeva ai bambini di presentarsi.

La maestra, arrivata vicino a mia figlia, le chiede:

Come si chiama questa bella bambina?

La bambina: - Mi chiamo Dea.

Maestra:- Wow, che bel nome!!! Un nome non Italiano, insolito ma molto bello.

Bambina:- Beh, certo maestra, perché sono Mantovana, sono nata a Mantova e quindi non è Italiano...Tutti si misero a ridere!(All'età di 3 anni lei aveva già deciso la sua appartenenza, si sentiva MANTOVANA!)

Lei aveva già deciso, era Mantovana e non STRANIERA come voleva indirizzarla la Maestra.

Aiutate i bambini a cambiare il futuro!

Grazie

Anila Cenolli



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

*"Può darsi che non siate responsabili per la situazione in cui vi trovate, ma lo diventerete se non farete nulla per cambiarla.*

*Arriva un momento in cui il silenzio è tradimento."*

*(Martin Luther King)*



## AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 14° | N. 145 - maggio 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, Anila Cenolli, Roberto Ciccarelli, Sergio Del Zotto, Patrizia

Floris, Gianluca Gazzo, Annalisa Melas, Roberto Pennati, Mario Rapposelli, Luca Rodiloso, Monica Santagata, Marco Scotti, Michele Tamburrelli, Lucia Ticli, Guido Zuppiroli

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

10.000 copie

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

**Per contributi e suggerimenti scrivete a:**

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

**Editrice:**

Asso srl  
Via Salvini, 4 - 20122 Milano

**PRIMO MAGGIO**  
FESTA DEI LAVORATORI 2018

www.italy.it



**Sicurezza:**  
**il cuore del Lavoro.**

