

Redazionale

Uno degli aspetti su cui sarebbe necessario fare una riflessione profonda in questa pausa estiva riguarda certamente il significato delle nostre parole e la coerenza delle nostre azioni. Nell'epoca della quarta rivoluzione industriale e della diffusione delle più avanzate tecnologie di comunicazione si rischia di perdere il contatto con la realtà delle cose ed i problemi reali della gente, come se la politica e in alcuni casi lo stesso sindacato fossero spesso scollegati e lontani dai bisogni e dalle esigenze primarie delle persone che rappresentano. In questo senso si avverte come urgente la necessità di recuperare un linguaggio chiaro e semplice, senza per questo dover rinunciare alla capacità di approfondire ogni argomento in modo corrispondente alla complessità dei problemi del nostro tempo.

Più ci si rende conto, peraltro, dell'incertezza permanente nella quale siamo immersi, maggiore sembra sia la tentazione di semplificare tutto, di parlare agli altri in modo frenetico e rapido, di trasmettere concetti con superficialità e per slogan, insomma di comunicare senza dire niente.

In questo contesto si rischia di far prevalere l'istinto e non la ragione, la confusione e non la chiarezza, la frustrazione e non la speranza del cambiamento. Così facendo si perdono i punti di riferimento, i valori che orientano il nostro agire e il nostro comportamento, favorendo una rappresentazione banale della realtà che ci circonda.

Le parole dovrebbero essere utilizzate con cura, rispetto, conoscenza, cautela affinché le stesse non perdano la loro naturale e originaria fisionomia. La cultura di ogni epoca, il modello di società, il sentimento comune si costruiscono faticosamente dai vocaboli usati nel linguaggio quotidiano, da questa antica abitudine a dare senso a tutto ciò che ci circonda. L'abuso stesso di alcune parole e di certi concetti andrebbe evitato.

Non ci si rende abbastanza conto di quanto, nei discorsi ufficiali e nelle conversazioni di ogni giorno, si ripetano termini dalla tradizione nobile in maniera automatica, non riuscendo più a suscitare in coloro che ci ascoltano quelle reazioni di appartenenza e vicinanza che magari in passato quelle stesse lettere evocavano.

Parole importanti come dignità, equità, solidarietà, giustizia sociale, difesa dei diritti, responsabilità sociale oppure ancora conflitto, lotta di classe, cambiamento, rinnovamento, tolleranza, integrazione, modernità, globalizzazione, Europa, fanno parte di quell'ampio vocabolario di termini che meriterebbe un'analisi, una rivisitazione, un sentimento nuovo, una pronuncia diversa, in modo tale che le visioni e le idee da cui sono scaturiti possano trovare ancora spazio, autorevolezza e voce.



A volte sembra quasi si provi imbarazzo a parlare addirittura dei lavoratori come categoria, come se il termine fosse ormai superato e anacronistico, qualcosa che non rappresenti più in modo adeguato il mondo di oggi, tutto incentrato sul liberismo economico, sulla riduzione delle tutele, sull'abbattimento dei costi, sui margini di profitto, sulla precarietà, sulla dimensione indennitaria dell'occupazione.

Se la nostra stessa Costituzione si fonda sul lavoro allora dobbiamo ritrovare il coraggio e il desiderio di parlare con i lavoratori, di andare nelle aziende, di ascoltare i loro bisogni, le loro paure, le aspettative che riversano nel sindacato e nel futuro.

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ L'ingiustizia nel lavoro deve essere impedita. Non tollerata 2
- ▶ Quei pomodori intrisi di sangue. 5
- ▶ Lavoro multi-periodale e la conquista del tempo libero. 7

Tutelare la dignità dei lavoratori

L'ingiustizia nel lavoro deve essere impedita. Non tollerata e risarcita.

Piccola introduzione automobilistica

Il codice della strada definisce norme di comportamento degli automobilisti affinché i livelli di sicurezza della circolazione garantiscano l'incolumità delle persone.

Per assicurare il rispetto di tali norme esiste un impianto sanzionatorio che dovrebbe far sì che eventuali comportamenti trasgressivi vengano limitati e progressivamente emarginati

Ad esempio, infrangendo un limite di velocità, si incorre in una sanzione che può prevedere anche la perdita di punti della patente. Questa prospettiva dovrebbe quindi dissuadere l'automobilista dal perseverare in comportamenti a rischio.

Esiste però un escamotage per riuscire a non farsi decurtare i punti della patente.

Gianvalerio, il figlio dell'ingegner Cazzaniga, viaggiava quel giorno a 100 all'ora in un tratto di strada dove esiste il limite di 70 Km/h. L'Autovelox lo inchioda e fa un ritratto alla targa della sua autovettura che non lascerebbe dubbi nemmeno a Mister Magoo. Un mese dopo gli arriva a casa la contravvenzione che prevede il pagamento di 169 euro e la decurtazione di tre punti dalla sua patente di guida. Infatti, avendo superato di 30km/h il limite previsto, entra nella fascia di contravvenzioni che agisce anche sui punti patente.

Il figlio dell'ingegner Cazzaniga però non se ne preoccupa. È la quinta multa che gli arriva quest'anno e l'anno scorso ne ha ricevute almeno altre dieci. Fortunatamente i soldi in famiglia non mancano e il "papy" paga sempre, qualche volta rogna un po'... lo apostrofa con un "ueh! Indianapolis! te set dree ammò a fà el pirla?" ma poi apre il portafoglio, va in posta e paga.

Ma i punti? Zero problemi! Perché, Gianvalerio conosce il trucco: non comunicando il nominativo e i dati della patente dell'effettivo conducente alla guida durante l'infrazione, i punti non possono essere sottratti.

Tutto qui? No ovviamente... non comunicando il nominativo del conducente si incorre in una ulteriore infrazione e si deve pagare una seconda multa di circa 286 euro ma, a quel punto, decade l'obbligo di indicare il conducente (poiché si è estinta l'infrazione con il pagamento) e quindi non si perdono più i punti.

A dirla tutta, la cifra della seconda multa (a cui vanno aggiunte come al solito le spese varie di notifica) è piuttosto salata per chiunque, ma non lo è per chi non ha problemi economici come il padre del nostro Gianvalerio che può pagare quell'ordine di cifre come se prendesse un aperitivo in centro con la sua segretaria.

La stessa cosa è avvenuta al suo vicino di banco dell'università, Rocco Caruso, il

quale però non ha le stesse condizioni familiari di Gianvalerio.

Anche lui, al pagamento della multa, ha ommesso l'indicazione del conducente, ma non perché conoscesse il trucco. Rocco aveva inteso che, essendo lui il conducente e non un altro, non fosse necessario e fosse implicita la sua identificazione per la sottrazione dei tre punti.

L'arrivo della seconda multa è stata un mezzo incubo... Già i primi 169 euro avevano costretto Rocco ad aggiustare i conti del mese per compensare l'uscita straordinaria legata a quella contravvenzione ma la seconda mazzata da quasi 300 euro lo ha costretto a dover rinviare, a chissà quando, l'acquisto del frigorifero che doveva essere già sostituito e per il quale stava risparmiando da due mesi.

Oggi Rocco ha ancora memoria di quella contravvenzione ed ha comportamenti di guida decisamente più moderati, a differenza di Gianvalerio che, nel frattempo, ha perso nuovamente il conto delle contravvenzioni e che continua il suo bullismo automobilistico, immune alla fragile dissuasione economica che, per chi come lui ha un rapporto con il denaro relazionato su valori da centinaia di migliaia di euro annui, incide davvero come qualche aperitivo con gli amici in più o in meno.

Fine dell'introduzione.



Spostandoci dal codice della strada verso il terreno della normativa del lavoro, possiamo scoprire qualche similitudine.

Se al posto di Gianvalerio, pensiamo a qualche nostrano e moderno imprenditore o manager aziendale e trasliamo l'esuberanza automobilistica, insofferente al rispetto delle regole della circolazione stradale ed immune ad una certa dissuasione sanzionatoria, verso un'esuberanza manageriale, insofferente verso le regole di tutela del lavoro dipendente, dovremmo domandarci se l'impianto sanzionatorio oggi esistente sia in grado di avere effetti correttivi ed educativi o se sia una semplice impalcatura di facciata che, nella sostanza, non influisce in nessun modo nel limitare le scorrettezze, gli abusi, gli illeciti comportamenti.

Una certa imprenditoria, infatti, parimenti al giovane scapestrato rampollo dell'ingegner Cazzaniga del nostro esempio automobilistico, mostra una certa resistenza a seguire spontaneamente le regole del comportamento responsabile e rispettoso dell'altrui interesse.

È evidente quindi che, in assenza di elementi efficacemente dissuasivi, tale irresponsabilità difficilmente si autolimita lasciando spazio alla correttezza di comportamenti prevista dal dettato costituzionale (art. 41: "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana") e questa categoria di imprenditori e manager aziendali trascureranno spensieratamente qualsiasi principio di utilità sociale e di rispetto della dignità altrui, perseguendo unicamente il proprio esclusivo tornaconto individuale.

Proprio come il nostro Gianvalerio, che continuerà a schiacciare il pedale dell'acceleratore del suo SUV a sei cilindri, in barba ai limiti previsti.

L'esempio forse più drammatico è quello del rispetto delle norme a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, come è messo in luce dalle sempre più tristi notizie che ci arrivano in tema di incidenti sul lavoro.

Quell'auspicato passaggio dalla cultura della repressione, alla cultura della prevenzione non c'è stato.

Si è attenuata la cultura della repressione, soprattutto perché sono diminuiti gli strumenti di controllo e vigilanza, ma non è mai cresciuta davvero quella cultura della prevenzione che avrebbe dovuto maturare nel frattempo.

Forse anche perché, l'attenuarsi delle leve dissuasive del controllo e della vigilanza, non ha per niente favorito la maturazione di una convinzione imprenditoriale verso il valore sociale della prevenzione.

Ma il fronte dell'irresponsabilità imprenditoriale non si ferma alla salute.

Un tema di sicura attualità è quello del licenziamento che, parimenti al tema della salute e sicurezza, ha subito una preoccupante involuzione.

Poiché gli unici licenziamenti considerati legittimi sono quelli motivati da una lecita ragione, possiamo considerare il licenziamento di un lavoratore, in assenza di una lecita ragione, un perfetto esempio di infrazione verso il quale dovrebbe agire una struttura sanzionatoria effettivamente dissuasiva.

In passato la neutralizzazione reale del licenziamento attraverso il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro, era un dispositivo che vanificava, nella sostanza, l'atto del licenziamento, disincentivando quindi decisioni di licenziamento che non fossero sufficientemente supportate da robuste motivazioni comprovabili.

Oggi la "condanna alla reintegra" è un rischio che i datori di lavoro, per una parte progressivamente crescente del personale, non hanno più perché il dispositivo della reintegrazione è stato sostituito da un sistema di "indennizzo economico" legato all'anzianità aziendale.

Considerando però che gli eventuali trasgressori sono soggetti imprenditoriali, per i quali il danaro è una risorsa piuttosto disponibile e la misura di un indennizzo non creerà certo forti preoccupazioni, raramente mostreranno forte sensibilità verso una sanzione di natura esclusivamente economica (a meno che ovviamente non raggiunga valori ben diversi da quelli attuali).

Forse, un po' di fastidio, come per Gianvalerio lo sono le battute del padre, ma non certo di portata tale da modificare stili di

comportamento.

Oggi purtroppo il sistema è però in questo stato.

Un imprenditore che volesse procedere ad un licenziamento spinto da ragioni illecite (magari perché deve fare spazio per un parente, o perché quella lavoratrice lì non risponde mai come dovrebbe alle sue avances) deve mettere in conto che la vittima del licenziamento, potrebbe rivolgersi ad un avvocato e trascinarlo davanti ad un giudice. Quest'ultimo potrebbe constatare l'illecito e, se il dipendente è stato assunto dopo il 6 marzo 2015, condannarlo a pagare una penale economica pari ad un numero di mensilità che può oscillare da un minimo di sei ad un massimo di trentasei mensilità (valori aggiornati in questi giorni dal "decreto dignità").

È chiaro che il valore dissuasivo di una cifra di poche migliaia di euro (si pensi alle basse anzianità e, nel caso dei part time, alle basse retribuzioni mensili), per chi dispone di attività economiche che si misurano in centinaia di migliaia di euro, quando non in milioni di euro, è decisamente basso e quindi quel rischio di causa, che dovrebbe disincentivare i comportamenti irregolari, appare inibente come un bicchiere di acqua fresca.

L'illusione che l'attuale governo avrebbe riportato un po' di civiltà in campo ha mostrato i suoi limiti fin dall'inizio del dibattito ed è definitivamente naufragata il 7 agosto quando, con il voto del senato, il "decreto dignità" è stato definitivamente convertito in legge spegnendo ogni speranza di ritorno alla tutela reale dell'articolo 18, almeno con questa compagine governativa.

L'irresponsabilità sociale continuerà quindi a regnare sovrana.

E l'imprenditore potrà continuare a scorrazzare in lungo ed in largo, nella comoda pista dei licenziamenti illegittimi, cavandosela ogni volta con una manciata, nella maggior parte dei casi la stessa manciata



definita dal "Jobs Act", quel pacchetto normativo generatore di precarietà che il "decreto dignità" avrebbe voluto "licenziare", almeno nelle intenzioni dichiarate.

Nella tabella che segue viene sviluppata la dinamica risarcitoria, sia del Jobs Act

ce del Decreto Dignità, che mostra chiaramente come, nell'ambito di una anzianità aziendale media (valutabile intorno ai 5-6 anni e costantemente in discesa) la penalizzazione per un licenziamento illegittimo sia tutto fuorchè dissuasoria. Soprattutto oggi, a distanza di tre anni dal 7 marzo 2015,

data di entrata in vigore del meccanismo risarcitorio, dal momento che il minimo dell'indennizzo non supera, nel caso più longevo di contratto a tutele crescenti, le 6 mensilità.

Ipotesi di risarcimento per il licenziamento Illegittimo di una lavoratrice del commercio inquadrata al Quarto Livello									
Anzianità	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mensilità Jobs Act	4	4	6	8	10	12	14	16	18
Importo lordo per un 4liv FT	euro 6.512,16	euro 6.512,16	euro 9.768,24	euro 13.024,32	euro 16.280,40	euro 19.536,48	euro 22.792,56	euro 26.048,64	euro 29.304,72
Importo lordo per un 4liv PT24 ore settimanali	euro 3.907,30	euro 3.907,30	euro 5.860,94	euro 7.814,59	euro 9.768,24	euro 11.721,89	euro 13.675,54	euro 15.629,18	euro 17.582,83
Mensilità Decreto Dignità	6	6	6	8	10	12	14	16	18
Importo lordo per un 4liv FT	euro 9.768,24	euro 9.768,24	euro 9.768,24	euro 13.024,32	euro 16.280,40	euro 19.536,48	euro 22.792,56	euro 26.048,64	euro 29.304,72
Importo lordo per un 4liv PT24 ore settimanali	euro 5.860,94	euro 5.860,94	euro 5.860,94	euro 7.814,59	euro 9.768,24	euro 11.721,89	euro 13.675,54	euro 15.629,18	euro 17.582,83
Anzianità	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Mensilità Jobs Act	20	22	24	24	24	24	24	24	24
Importo lordo per un 4liv FT	euro 32.560,80	euro 35.816,88	euro 39.072,96	euro 39.072,96	euro 39.072,96	euro 39.072,96	euro 39.072,96	euro 39.072,96	euro 39.072,96
Importo lordo per un 4liv PT24 ore settimanali	euro 19.536,48	euro 21.490,13	euro 23.443,78	euro 23.443,78	euro 23.443,78	euro 23.443,78	euro 23.443,78	euro 23.443,78	euro 23.443,78
Mensilità Decreto Dignità	20	22	24	26	28	30	32	34	36
Importo lordo per un 4liv FT	euro 32.560,80	euro 35.816,88	euro 39.072,96	euro 42.329,04	euro 45.585,12	euro 48.841,20	euro 52.097,28	euro 55.353,36	euro 58.609,44
Importo lordo per un 4liv PT24 ore settimanali	euro 19.536,48	euro 21.490,13	euro 23.443,78	euro 25.397,42	euro 27.351,07	euro 29.304,72	euro 31.258,37	euro 33.212,02	euro 35.165,66

Retribuzioni lorde Luglio 2018 CCNL Commercio - retribuzione lorda mensile di un 4 liv. full time	
paga base	1092,46
contingenza	524,22
3° elemento (Milano)	11,36
totale lordo	1628,04
retribuzione lorda mensile di un 4 liv. PT24 ore settimanali	976,82

I nostri imprenditori scapestrati potranno quindi continuare a dormire sonni tranquilli e ridersela alla grande dei principi costituzionali, facendosi, come il nostro Gianvalerio, beffe di tutte le regole della convivenza civile e continuando a perseguire sempre e solo il loro tornaconto individuale.

Almeno fino a che in questo paese le regole non torneranno ad avere l'importanza ed il rispetto che si meritano e le sanzioni non torneranno ad avere l'efficacia necessaria.

Sergio Del Zotto

Il ritorno allo schiavismo

Quei pomodori intrisi di sangue.

Sabato 4 Agosto 2018 nel foggiano 4 lavoratori sono morti in un incidente stradale.

Stavano tornando a casa dopo una giornata di lavoro nei campi. Erano impiegati nella raccolta dei pomodori.

Le vittime non sono state identificate subito poiché nel momento dell'incidente non avevano documenti con se.

Altri 4 compagni di lavoro, con loro nel furgone, sono stati ricoverati in ospedale a causa delle gravi ferite riportate nell'impatto.

Lunedì 6 Agosto 2018 nel foggiano 12 lavoratori sono morti in un incidente stradale.

Anche loro stavano tornando a casa dopo una giornata di lavoro nei campi. Erano anche loro impiegati nella raccolta dei pomodori.

I lavoratori erano chiusi nel cassone di un furgoncino, senza cinture di sicurezza e in numero maggiore a quanto concesso dal mezzo.

L'impatto è stato devastante.

Si parla di 3 sopravvissuti. Le vittime non sono state identificate subito poiché nel momento dell'incidente non avevano documenti con se

Per il ricovero dei feriti è dovuto intervenire il Procuratore della Repubblica a fronte di una iniziale indisponibilità da parte delle strutture sanitarie.

I lavoratori non erano regolarmente assunti e venivano pagati 2.50 all'ora in nero.

Le forze dell'ordine dovranno ora scoprire in quale campo e per quale imprenditore lavorassero per procedere con le dovute

denunce e per i risarcimenti alle famiglie delle vittime.

Ciò che accomuna i due incidenti è il fatto che si tratta di lavoratori irregolari impiegati nei lavori dei campi e che erano probabilmente vittime del caporalato.

A tal proposito, il 18 ottobre 2016 è stata approvata la legge per il "Contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo". Scopo della Legge è stata quella di riformulare il reato di caporalato e prevedere una pena di reclusione da 1 a 6 anni ed una multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

La bontà della legge è stata anche quella di aver introdotto il concetto di "sfruttamento del lavoro" così applicabile anche in assenza di caporali e/o intermediari illeciti, permettendo di applicare la norma a tutti i settori lavorativi.

Nonostante la legge, che può essere definita una buona legge, il fenomeno a cessare a causa di controlli che non vengono fatti per mancanza di risorse umane e/o economiche; a causa di un silenzio omertoso poiché spesso il mercato è in mano alle mafie locali; perché spesso i soggetti coinvolti sono stranieri che dimorano sul territorio italiano in maniera irregolare.

L'ostacolo più grosso è però costituito dalla legge di mercato che non ha modificato la sua richiesta di prodotti agricoli a bassissimo costo e che non permette l'impiego di lavoratori retribuiti legalmente.

Questo ultimo aspetto è quello che maggiormente inquina il mercato e che spinge il malaffare a trattare esseri umani a scopo di guadagno e profitto.

Le condizioni di mercato possono essere modificate unicamente dalla scelta morale ed etica del consumatore finale che deve porsi la domanda, di fronte ad uno scaffale di un negozio della Grande Distribuzione, se la passata a 39 centesimi possa essere sostenibile per sé e per le persone che sono state coinvolte nella sua realizzazione.

Unicamente dandosi questa risposta ed agendo di conseguenza le condizioni possono migliorare.





Centro Servizi Melchiorre Gioia

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

Gli orari

Dal lunedì al venerdì
9.00 - 17.30
(orario continuato)

Sabato mattina
9.00 - 13.00

Pratiche di:

FISCO - INPS - INPDAP

INAIL - Artigianato

Permessi di soggiorno

Colf e badanti - Edilizia

Consumatori - Etc.

Dove siamo

Via Melchiorre Gioia 41/a
Milano

Zona Stazione Centrale
MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento

Telefono: 02 760679401

Cellulare: 3939449094

Fax: 02 760679450

Email: csggioia@uiltucslombardia.it



www.uiltucslombardia.it

Temi contrattuali

Lavoro multi-periodale e la conquista del tempo libero.

Nel testo del nuovo Ccnl della ristorazione collettiva, siglato a marzo 2018 tra Fipe, Angem e le OO.SS, si "rispolvera" il vecchio art. 114 sulla Flessibilità, in cui già si prevedeva la possibilità per le aziende di far lavorare il proprio personale Full Time con un nastro orario settimanale di oltre 40 ore a fronte di specifiche esigenze organizzative legate ad aumenti delle attività di servizio al pubblico, durante precisi periodi dell'anno e/o per manifestazioni e così via. A questo sono stati fatti alcuni aggiustamenti. Il testo cita: "Si contempla la possibilità per l'azienda di realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti.

Ai fini di tale previsione per anno va inteso il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Ai lavoratori coinvolti va garantita la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario".

L'intenzione di questo scritto non è quella di dare una spiegazione tecnica dell'articolo bensì offrire una riflessione sull'effettiva ricaduta che tale possibilità potrà avere sulla vita del personale a cui sarà applicato l'articolo.

Senza dubbio la fase iniziale incontrerà molti dubbi e molte resistenze poiché per il lavoratori Full Time passare ad un nastro orario di 6 giorni settimanali per 8 ore giornaliere, contro i 5 giorni attuali, significa sacrificare il proprio tempo libero a discapito della possibilità di poter lavorare ore in più e vederselo retribuite come straordinari come avvenuto fino ad oggi.

Alla luce di ciò, questo articolo che va a prevedere la possibilità per l'azienda, per esigenze tecnico organizzative aziendali, di estendere oltre le 40 ore settimanali, fa "arrabbiare" i lavoratori e le lavoratrici in quanto viene letto il solo interesse aziendale svincolato dalle reali necessità delle persone.

Relativamente a questo si rende necessario che l'Organizzazione Sindacale abbia un ruolo attivo al tavolo e che possa trovare formule vincenti per integrare le esigenze produttive con quelle dell'addetto che presta la propria opera retribuita.

Un rinnovo contrattuale è figlio dei tempi che si vivono. L'attuale fase non coincide con una floridità economica della Nazione. Oggi il fattore economico è ciò che garantisce la sopravvivenza delle Aziende e di conseguenza permette il pagamento degli emolumenti agli addetti ai lavori di ogni grado e professione.

In questa logica l'intento delle OO.SS. Deve essere quello di stabilire un modello tale per la cui il "risparmio" generato in mancanza del pagamento delle ore di straordinario si tramuti in tempo libero fruibile effettivamente dal personale.

L'obiezione potrebbe essere quella del domandarsi chi abbia posto questa esigenza.

Nessuno e spiegare che il tempo libero non possa essere quantificato in denaro è assai arduo in una società basata sul concetto del dare-avere.

Oggi sul tavolo abbiamo la richiesta di "risparmio" monetario da parte delle aziende e che si realizza attraverso i tagli ai benefici concessi (14ma mensilità, roll, ecc..) e il ripensamento di alcune conquiste sindacali che hanno visto il protagonismo di molti tesserati e tesserate mediante scioperi e contrattazioni aziendali volti alla ricerca di stipendi dignitosi. Oggi il quadro è cambiato e la responsabilità di un'Organizzazione Sindacale sta nel riconoscerlo e nell'utilizzare gli strumenti disponibili per creare benefici a chi lavora.

L'art. 114 non è una novità per il Ccnl del Turismo per le caratteristiche stesse di questo comparto. La differenza sta che la sua applicazione non è mai stata presa in considerazione da talune aziende che oggi, invece, vogliono provarla su "strada". Pertanto i lavoratori e le lavoratrici hanno l'interesse di vederci il loro "guadagno" che si può realizzare nel lungo periodo a favore di un riposo psicofisico e del godimento del proprio tempo libero "pagato" regolarmente come se si fosse in servizio.

Per creare questo binomio di intenti si deve necessariamente lavorare e contrattare per il giusto equilibrio nello scambio fra le ore di lavoro "ordinario" in eccedenza le 40 ore e la gestione del recupero delle stesse ore. E questa armonia è possibile grazie all'opera matura del sindacato interno e in caso di sua assenza con i quadri territoriali impegnati a vincolare l'azienda con programmi di recuperi esigibili dai dipendenti e che permettano il recupero delle ore in maniera continua e non frazionata, seguendo le sensibilità interne dei punti vendita e di lavoro.

Pertanto alla norma del nuovo CCNL va contrapposta la necessità di sottoscrivere accordi di tutela per i lavoratori e le lavoratrici per rendere il capitolo non mero risparmio per le aziende ma conquista di tempo libero per gli addetti.



Dobbiamo dirgli cosa pensiamo e crediamo in modo onesto, dare loro una prospettiva credibile della loro condizione lavorativa.

È necessario confrontarsi e misurarsi sui contenuti, accettando serenamente la sfida della partecipazione attiva. È opportuno informarli costantemente, dicendo loro le cose come stanno senza tanti giri di parole, ma con franchezza e sincerità. Si potrà essere in sintonia o in disaccordo, ma sicuramente saremo apprezzati e considerati interlocutori seri ed affidabili.

La passione, del resto, è qualcosa che si sente a pelle e coloro che ci ascoltano nei luoghi di lavoro si rendono conto velocemente di quanta siamo in grado di trasmetterne.

La credibilità si costruisce con le azioni ed i comportamenti coerenti e non certo con un'infinità di parole a cui non corrispondono esempi concreti da seguire. È un compito difficile certo, ma la ricompensa sarà adeguata al sacrificio. In fondo è questo che si aspettano le nuove generazioni, come ricordato qualche settimana fa dallo stesso Papa Francesco.

Hanno bisogno di dare senso alle loro vite, necessità di parlare e di essere ascoltati, voglia di ragionare e confrontarsi, di credere in qualcuno e qualcosa. Dobbiamo dimo-

strarli che le nostre non sono solo parole al vento, ma che siamo pronti a dare tutto e allo stesso tempo a rinunciarvi.

Questo è il riscatto che pretendono da noi, il patto su cui vogliono costruire una nuova alleanza intergenerazionale, la dignità che vorrebbero gli fosse riconosciuta. Senza questa disponibilità e volontà reciproca avremo perso l'ennesima occasione di mettere insieme le migliori energie di questo paese al servizio dell'interesse collettivo.

Per raggiungere tale obiettivo e recuperare questo scarto di comprensione siamo convinti ci sia bisogno dello sforzo di tutti, della politica, delle forze sociali, della chiesa, delle comunità locali, della scuola, dei cittadini.

I lavoratori, soprattutto giovani, sono stati per troppo tempo danneggiati per favorire una cultura del lavoro e dell'impresa che non ci appartiene. Ciò è avvenuto in questi anni nelle misure dei diversi governi che si sono succeduti, ma si è verificato anche nell'azione di tutela collettiva che si esercita attraverso la contrattazione.

La riforma Fornero, il Jobs Act, lo smantellamento delle tutele a difesa del posto di lavoro, la difficoltà nell'offrire occupazioni stabili e di qualità, l'introduzione dei vari

...segue dalla prima pagina

salari di ingresso hanno prodotto l'allontanamento di intere generazioni, ormai sempre più difficile da recuperare.

Questi nostri giovani che scappano dal nostro paese non credono solo in questo o quell'altro partito, ma nel progetto Italia, di cui tutti ne facciamo parte, seppur a diverso titolo. Si sentono derubati del loro presente e del loro futuro. La sfida che abbiamo davanti è quella di provare a ridare loro una prospettiva diversa della loro vita e una rinnovata fiducia nei soggetti che sostengono di rappresentarne gli interessi.

Ci riusciremo? Difficile da dire, ma è necessario fare il possibile. Cominciamo pertanto a dare il giusto significato alle parole che pronunciamo e alle cose che facciamo. La dignità del lavoro non si realizza per decreto, solo attraverso una rimodulazione dei contratti a termine o incrementando le indennità in caso di licenziamento. Si ottiene con il riconoscimento dell'altro, del suo ruolo nella costruzione di valore nella società, con un lavoro di qualità, con diritti e opportunità di crescita professionale, in cui la sicurezza sia in elemento fondante.

La dignità è una parola che merita rispetto.

la Redazione

"È l'individualismo a minare la solidarietà. Questa forma di solitudine genera in sequenza paura, chiusura, rifiuto dell'altro, specie se portatore di una diversità. Come purtroppo accade verso gli immigrati."

(Dionigi Tettamanzi)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 14° | N. 149 - settembre 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, Daniela Butera, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto

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