

Redazionale

Il 31 ottobre 2018 si conclude la fase transitoria prevista dal decreto dignità e pertanto tutte le modifiche introdotte dalla legge 96/18 entreranno in vigore in modo generalizzato.

A noi sembra che questo intervento del Governo, finalizzato a contrastare la precarietà, non si possa considerare soddisfacente e soprattutto siamo convinti che non raggiunga gli obiettivi prefissati.

È difficile anche parlare di una vera e propria riforma del mercato del lavoro in quanto si introducono modifiche "solo" ai contratti a termine e alla somministrazione a tempo determinato.

Non si supera il Jobs Act per esempio, come annunciato in modo propagandistico nella campagna elettorale, e non si ripristina nemmeno l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

La riforma Renzi-Poletti, al di là del giudizio di merito positivo o negativo, attuava un intervento completo ed organico del mercato del lavoro perchè disciplinava tutti gli ambiti più importanti, i contratti, le mansioni, la conciliazione, gli ammortizzatori sociali, le politiche attive, le conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro.

Come UILTuCS Lombardia abbiamo espresso più volte le nostre criticità in merito a quelle misure e le riconfermiamo, ma per il decreto dignità è difficile anche fare un ragionamento complessivo sulla portata e gli effetti delle novità introdotte.

Ciò nonostante possiamo dire che l'occupazione, di solito, aumenta qualora ci siano azioni volte a sostenere gli investimenti pubblici e privati, contrastando adeguatamente la criminalità organizzata, con un sistema fiscale equilibrato che non soffochi l'impresa, riducendo la burocrazia, cambiando la cultura e i paradigmi della crescita.

Detto in altre parole l'essere umano deve diventare il centro del modello di sviluppo, non l'ostacolo al raggiungimento del benessere.

Le riforme del mercato del lavoro non producono quasi mai scostamenti strutturali sulla dimensione quantitativa dell'occupazione mentre possono, come si è visto ripetutamente in questi ultimi anni, peggiorarne la qualità.



Per troppo tempo ci siamo sentiti ripetere, da politici e professori di differenti estrazioni, come fosse necessario perseguire una migliore efficienza e produttività del lavoro. Quasi sempre le ricette proposte prevedevano modalità per contenere costi e limitare diritti.

Per troppi anni la politica e, in parte, il sindacato non sono state in grado di opporsi con fermezza ad una visione del mondo tutta incentrata sugli interessi economici e finanziari e poco sul lavoro di qualità e sulla persona.

Il decreto dignità non sembra in grado di incrementare l'occupazione e nemmeno di ridurre la precarietà. Probabilmente aumenterà, come già sta avvenendo, il

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Sciopero! Perché SMA, così non va...	2
▶ Reato di Umanità	3
▶ La paura che alimenta la paura.	3
▶ Ancora sul ritorno delle causali nei Contratti a Termine	5
▶ Ma il contratto è solo un proforma...	6

turn over dei contratti a tempo determinato dopo 12 mesi dall'instaurazione, considerando l'effetto legato alla reintroduzione delle casuali.

Inoltre è sempre utile ricordare come la vera precarietà si trovi spesso celata in ben altri contesti, nelle false partite iva, nelle cooperative spurie, nelle finte collaborazioni.

Gli aspetti contraddittori dell'intervento legislativo aumentano ulteriormente constatando come, da una parte, ci si ponga l'obiettivo di stabilizzare l'occupazione e dall'altra si incrementino, per le aziende, i costi connessi al licenziamento ingiustificato.

Il Jobs Act aveva, peraltro, riservato all'autonomia collettiva un'ampia possibilità di adeguamento delle regole legali alla specificità dei vari contesti.

Alcuni di questi spazi sono confermati anche nel decreto dignità (limiti quantitativi, durata, stop & go), ma per il punto di più radicale cambiamento realizzato, il ritorno alle casuali, non è previsto nessun rinvio alla contrattazione collettiva.

Le casuali, per le quali la nostra Organizzazione si è sempre espressa con favore, non sembrano, peraltro, collegate a specifiche esigenze dell'impresa, ad eccezione di quella per sostituzione.

Per esempio "le esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività"

farebbero intendere come il datore di lavoro debba specificare oggettivamente la realizzazione di un'attività lavorativa non abitudinaria che si è creata in modo estemporaneo.

Oppure "le esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria" sembrerebbero far pensare a come le esigenze richieste per stipulare un contratto a termine, oltre alla natura temporanea delle stesse, debbano essere non prevedibili.

Di conseguenza, per quanto si tratti di un'attività ordinaria, l'assunzione non potrebbe che essere dovuta se non ad un aumento improvviso (non programmabile), non effettuabile con personale in forza (significativo) e di breve durata (temporaneo).

Sarebbero escluse da questo ambito, pertanto, le assunzioni per il periodo natalizio, dei saldi, nei periodi di ferie nelle aziende turistiche in quanto programmabili dalle aziende.

In ogni caso il drastico ridimensionamento del contratto a termine rischia di provocare nuovo precariato e avrebbe dovuto suggerire al legislatore di lasciare spazio di intervento alla contrattazione collettiva.

Ciò potrebbe rilanciare la contrattazione di prossimità territoriale e aziendale, di cui all'art. 8 della legge 138/2011, che consente di derogare alle disposizioni del

contratto nazionale nonché alla disciplina legale delle assunzioni a termine, nel rispetto di quelle finalità che la stessa norma richiamata indica.

Con questo strumento, per esempio, si potranno fare accordi che prevedano una durata massima superiore ai dodici mesi, senza necessità di prevedere casuali.

Se la cosa sembra possibile dal punto di vista della tecnica contrattuale non è detto lo sia anche politicamente.

Sarà necessario valutare le situazioni caso per caso, magari prevedendo, dove ricorrono le giuste condizioni, stabilizzazioni dei contratti a tempo determinato. Insomma, gli aspetti da tenere in considerazione saranno molti e, in alcuni casi, rischiano di incrementare il livello del contenzioso che in questi anni si è cercato di limitare.

In ogni caso la dignità del lavoro non si realizza certo per decreto, ma si ottiene, prima di tutto, attraverso il riconoscimento dell'altro, del suo ruolo nella costruzione di valore nella società, con un lavoro di qualità, in cui siano riconosciuti diritti e garantite le opportunità di crescita professionale oltre che di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Quale dignità scaturisca da questo provvedimento è difficile da comprendere.

la Redazione

Vertenze aziendali

Sciopero! Perché SMA, così non va...

Martedì 30 Ottobre abbiamo fatto, unitariamente, uno sciopero per l'intera giornata nei negozi di SMA Spa, società che oggi gestisce i punti vendita a marchio Simply, appartenente al gruppo Auchan Retail.

Lo sciopero è stato proclamato sul territorio milanese nell'ambito dello stato di agitazione aperto a livello nazionale.

Lo sciopero è avvenuto dopo una intensa tornata di assemblee in tutte le filiali in cui si è discusso coi lavoratori delle difficoltà dell'Azienda, ma soprattutto di come questa società si stia caratterizzando per una sempre minor disponibilità al dialogo e una sempre maggiore propensione alle iniziative unilaterali, vedi da ultimo l'ennesima disdetta del Contratto Integrativo.

L'iniziativa ci ha quindi portato a svolgere,

dopo tanti anni, una iniziativa di lotta culminata col presidio sotto la sede di Auchan Retail a Milanofiori. Nei volti, nei cartelli e nelle grida degli scioperanti traspare la rabbia e la preoccupazione verso una

azienda che ha davvero preso una brutta strada.

Roberto Pennati



Temi di convivenza e civiltà

Reato di Umanità

Riace è un piccolo paese della Calabria, nel perimetro della Locride, che nel 1997 dichiarava 400 abitanti, e si presentava come luogo desolato e vecchio, privato anche dei suoi preziosi Bronzi.

Alla fine degli anni novanta sono giunti nella costa Jonica i primi rifugiati scappati dalle guerre in Iraq, Etiopia ed Eritrea. L'accoglienza dei riacesi fu inaspettata per chi pensava di essere solo di passaggio, da qui nacque il cambiamento di un paese e di chi vi era sbarcato.

Il sindaco, Domenico Lucano, ha messo a disposizione gli immobili abbandonati del suo comune, ha aperto strutture educative per i bambini, un ospedale per le cure mediche, reso nuovamente operanti attività commerciali, ha attivato servizi ed uffici comunali, e l'ha fatto insieme a coloro che stavano chiedendo asilo, sulla base delle capacità di ciascuno, scoprendo chi fossero prima di essere 'solo' degli emigrati.

Tutti si sono impegnati in questo progetto di riqualificazione ambientale ed integrazione.

Oggi Riace registra 2300 abitanti, vivono dignitosamente, insieme, nel rispetto di religioni e culture diverse.

Il 06/10/2017 Domenico Lucano, promotore di questo nuovo modello di civiltà, integrazione e sviluppo riconosciuto in tutto il mondo e che sta 'facendo scuola' in Europa, è stato indagato per violazione della legge Bossi-Fini del 2002 e, dopo gli arresti domiciliari revocati il 16/10/2018, ora è soggetto a divieto di dimora nella sua terra. I reati contestati sono quello di abuso nel fare le carte d'identità ai richiedenti asilo ed aver assegnato l'appalto dei rifiuti ad una cooperativa di concittadini, italiani e stranieri.

Per me, invece, sono reati di eccesso umanità.

Ho la netta sensazione che anche io e la mia famiglia non siamo stati propri ligi nel rispetto di alcune norme. Ed eccomi qui a autodannarmi per lo stesso tipo di reati.

I miei genitori, nati nel dopo guerra in piccolo paese della provincia di Napoli si sono spostati a Milano alla fine degli anni sessanta per trovare lavoro, ma trovarono innanzitutto cartelli con la scritta 'non si affitta ai meridionali', e mi hanno insegnato che nessuno lascia i suoi cari se non per sopravvivenza.

Nella nostra casa abbiamo ospitato Martin venuto nei primi anni 90, dopo la caduta dei regimi comunisti e dell'Europa orientale, ha

collaborato con i miei genitori ed il giorno che è riuscito a ripartire con una macchina vecchia ed una televisione ancora più vecchia nel bagagliaio aveva gli occhi pieni di gioia.

Come con Senet, una ragazza soldato dell'Eritrea scappata dalla guerra e che oggi ha un figlio bellissimo nato in Italia ma che non è italiano.

Alina, ucraina, assunta per assistere mia nonna e che poi è diventata parte della famiglia insieme a suo figlio Andreyi, non si contano più i compleanni ed i natali passati insieme.

Queste sono persone, le prime che mi vengono in mente, ma immagino come tante altre, che sono venute in Italia lasciando la loro terra, la casa, i cari per fare un viaggio disperato senza neppure sapere se, dove, come fossero arrivate, parlando un'altra lingua e senza identità.

Non hanno tolto niente a me, ma hanno dato a sé stesse l'unica possibilità di vita e di speranza che gli restava. Lottato per migliorare le proprie condizioni.

Quello che ciascuno di Noi, anche dentro al Sindacato, fa tutti i giorni.

Valeria Cardamuro

Temi di convivenza e civiltà

La paura che alimenta la paura.

È di qualche mese fa il post di Facebook di un ragazzo che, mentre era in treno, ascolta un messaggio diffuso in telediffusione sul treno dal capotreno mentre quest'ultimo diceva "I passeggeri sono pregati di non dare monete ai molestatori. E agli zingari scendete alla prossima fermata perché avete rotto i coglioni".

Da questa denuncia pubblica molte le conseguenze: il ragazzo è stato fortemente minacciato da persone che ritenevano che il capotreno avesse fatto bene ed avesse detto le cose così come stavano; Salvini ha cavalcato l'onda emotiva che ne è conseguita; la presa di posizione di molte associazioni e liberi cittadini che hanno accolto il ragazzo e lo hanno difeso pubblicamente avviando una riflessione pubblica e condivisa sullo stato del razzismo nel Paese.

Il fatto è uno stralcio del clima pesante che

si vive all'interno dei nostri confini e che, come una marea, sommerge tutti gli aspetti della vita quotidiana di chiunque e che ti porta a patteggiare in modo partigiano da una parte o dall'altra, banalizzando la questione.

È innegabile che questo patteggiare porti la terribile conseguenza di costruire e rafforzare gli stereotipi ovviamente presenti. Alcuni più giovani altri invece fortemente inseriti nella cultura media in cui siamo nati.

Lo stereotipo non ha spessore, non ha sfumature, non si alimenta di sensibilità, non ha il volto e le contraddizioni umane ma viene usato per semplificare la visione della vita, per creare opinioni.

Da qui la capacità di usare lo stereotipo per canalizzare le paure e permettere loro uno sfogo.

Lo stereotipo permette di sentirsi più sicuri grazie alle stesse paure che lo alimentano.

C'è un film belga molto bello, ne parliamo qualche numero fa, purtroppo non abbastanza diffuso e tacciato, sempre grazie alla semplificazione e alla categorizzazione dello stereotipo, come "radical chic perché porta con sé un portato di riflessione non sempre sostenibile nell'immediato senza mettersi in discussione.

Si chiama "La quinta stagione" dei registi Peter Brosens e Jessica Woodworth. Ambientato nella campagna delle Ardenne, uno spaccato di vita contadina, legata ai ritmi delle stagioni ed alla produzione primaria.

In questa comunità moderna e contemporanea, dove il lavoro agricolo viene svolto con l'utilizzo della scienza e della tecnica, convive con i rituali tribali, succede una

terribile calamità. All'inverno non succede più la primavera ma la comunità vive un eterno inverno.

La comunità cade nello sconforto, nella paura del futuro, le persone si ammalano, le piante muoiono, gli animali non producono. Per sopravvivere le regole morali ed etiche vengono sostituite a favore dell'istinto alla sopravvivenza.

Nella comunità vive da poco un allevatore di api con un figlio autistico. L'indole dell'apicoltore è pro-attiva e cerca di promuovere la partecipazione del gruppo contro questa calamità a cui non è possibile dare responsabilità a nessuno.

La reazione suscita diffusa contrarietà e sospetto e la paura collettiva si unisce nel decidere di uccidere l'apicoltore e suo figlio quali sacrifici per invocare il benessere delle divinità, bruciando i loro corpi in un falò, lo stesso che si fa al termine dell'inverno quale segno bene augurante di una primavera di vita e di rinascita.

È un film che spesso fa capolino nella mia mente perché è la rappresentazione cinematografica di quello che di fatto stiamo vivendo, della cieca rabbia ed odio che si sfoga su ciò che si preferisce non conoscere a titolo si sfogo collettivo, nella ricerca di un senso di coesione che fa sentire meno soli.

Qualche giorno fa è stato pubblicato un video di un altro capotreno in Sardegna. Viene ripresa mentre fa scendere un gruppo di stranieri dal treno perché privi del titolo di viaggio.

Nel farli scendere è immortalato il suo lungo dialogo che, se per alcuni tratti è ineccepibile da un punto di vista professionale, cioè

farli scendere alla prima fermata perché senza biglietto, per altri è un richiamo a vili stereotipi fastidiosi ed offensivi e soprattutto fuori luogo rispetto al lavoro che stava svolgendo e a cui non è chiesto di esprimere opinioni personali.

Ad un ragazzo, con evidenti problemi nel camminare, ella dice: "non me ne frega niente della tua gamba, sei giovane e se vuoi vai a lavorare", esprimendo la sua convinzione che si stia rivolgendo a persone senza lavoro e che questa eventuale scelta sia per loro connaturata.

Alla madre che ha in braccio un bambino molto piccolo: "sei venuta in Italia e gli dai il buon esempio". Con la stigmatizzazione della loro cultura, considerata meno sviluppata della nostra.

Il tutto termina con la minaccia urlata ad un ragazzo ormai sceso, che probabilmente stava risalendo sul treno: "non ci provare perché ti butto giù a calci nel culo".

È evidente lo stato di forte stress a cui queste figure professionali sono oggi sottoposte. In ogni turno di lavoro si ritrovano a far scendere persone dal treno, fra cui numerosi stranieri. Questi a volte scendono senza controbattere, altre volte invece nascono discussioni più o meno vivaci.

Queste persone andrebbero affiancate dalla loro azienda, dotandoli di strumenti materiali e soprattutto culturali per svolgere la loro professionalità nei migliori dei modi, evitando loro di avere contenziosi legali e aiutando loro a mantenere un equilibrio a fare un lavoro che spesso potrebbe farli sentire in colpa nell'operato quotidiano, perché spesso chiedere un biglietto alle persone straniere, senza lavoro, significa

sapere già la risposta e significa sottoporsi alla stigmatizzazione sociale.

Una settimana fa ero in treno. Un ragazzo straniero non aveva il biglietto ed il capotreno gli ha detto di scendere alla prima fermata. Il ragazzo si è agitato. Ha iniziato ad urlare apostrofando il capotreno di essere razzista. Questo si è alterato ed una volta fatto scendere il ragazzo gli ha urlato "cazzo di negri di merda".

È urgente una riflessione profonda sulla natura degli stessi pregiudizi. Nei casi proposti ci troviamo davanti a pregiudizi molto profondi e che esplodono quando sottoposti a momenti di forte stress e senso di solitudine "professionale".

Nasce la necessità, ma anche l'esigenza, di un dialogo corale, che metta sul tavolo le problematiche e che le svisceri fino in fondo, facendo fluire la rabbia e la paura per poi partire da un discorso scevro da qualsiasi punto di vista predeterminato.

Che l'integrazione sia difficile è innegabile. La discussione non è facile perché pone al centro del dibattito temi personali, col rischio di passare per razzista o meno, come se si fosse alla ricerca dei bravi e dei perdenti.

La discussione non può essere affidata al clima da tifoseria da stadio. È un tema che va affrontato includendo le stesse persone coinvolte che magari non credono nemmeno loro all'integrazione così come oggi pensata, partendo dalle vicinanze e prendendo distanza dalle differenze.

In una società multiculturale e globale, come la nostra epoca sperimenta, è obbligatorio riconoscere le differenze, le istanze individuali, il bisogno di differenziarsi, lavorando alla costruzione di una società tollerante, con regole di base condivise e costruite con tutti gli attori, che diventano codice morale e quindi regola sociale a cui auto vincolarsi e che abbia come prima regola il riconoscimento della dignità individuale.

Gabriella Dearca



Pubblichiamo la foto di Joel Parés del suo lavoro «Judging America» che ritrae persone di successo vestite in due modi diversi, nella prima foto c'è lo stereotipo legato all'etnia o al loro status sociale, nella seconda foto viene mostrata la vera identità delle persone. Abbiamo scelto la foto di una donna araba. Nello stereotipo è un'attentatrice, la sua vera identità è quella di infermiera.

Normativa del lavoro

Ancora sul ritorno delle causali nei Contratti a Termine

Dopo aver affrontato nel numero scorso di AS un excursus e una analisi sul ruolo e sul significato della norma che reintroduce l'obbligo delle causali nella stipula dei contratti a termine, preme qui analizzare l'incidenza dell'entrata in vigore del c.d. decreto Dignità sui contratti già in essere, posto che la nuova normativa si applicherà in toto solo ai rapporti di lavoro che verranno instaurati a partire dal 1 Novembre. Questo slittamento al 1 Novembre della piena applicazione è stato introdotto nella legge di conversione (legge 96/2018), in vigore dal 12 agosto, ma non era previsto nel primo Decreto (DL 87/2018), in vigore dal 14 luglio. E questa "revisione in corsa" comporta alcune complicazioni applicative, creandosi non poche "sofferenze" in particolare alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi.

Per i rapporti che erano già in essere con contratto a tempo determinato alla data del 14 luglio (entrata in vigore del Decreto DL 87/2018) la riforma non incide in alcun modo in quanto essi continuano ad essere disciplinati dalla vecchia normativa. Ciò significa che:

- non è necessaria l'apposizione della causale
- la durata massima resta fissata ai 36 mesi o al periodo diverso previsto dalla contrattazione collettiva,
- le proroghe restano sempre entro il limite di cinque e che, come i rinnovi, possono essere apposte senza l'inserimento di alcuna condizione causale.

Gli stessi contratti, restano soggetti alla disciplina previgente sia nel caso in cui si debba procedere a rinnovi che in caso di proroghe anche se scadono entro il

31 ottobre (data in cui termina il periodo transitorio fissato dalla legge n. 96 entrata in vigore il 12 agosto). A dir la verità il DL n. 87/2018 prevedeva che anche per i vecchi contratti, qualora si fosse proceduto a rinnovi o a proroghe che avrebbero portato il contratto originario oltre la soglia dei dodici mesi, sarebbe stato necessario porre una condizione che facesse riferimento ad una delle causali. Tale disposizione non è stata confermata nella legge di conversione e pertanto se ne esclude pacificamente l'applicazione ai "vecchi" contratti.

E per i rapporti di lavoro instauratisi dopo il 14 Luglio? Qui la questione è un po' complessa, innanzitutto perché nella normativa contenuta nel decreto di luglio mancava una regolamentazione del periodo transitorio, regolamentazione invece che è stata apportata in sede di conversione in legge, con un emendamento inserito nella legge n. 96/2018.

Tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018

La stipula di rapporti a termine in tale periodo è soggetta alle disposizioni contenute nel D.L. n. 87/2018, ma non a quelle che sono intervenute, a partire dal 12 agosto, con la legge di conversione, n. 96/2018.

Da ciò discende che:

- a) se il contratto aveva una durata inferiore a 12 mesi non è stato necessario apporre alcuna causale; se invece il contratto aveva una durata superiore ai 12 mesi è stato necessario inserire la causale.
- b) se si è proceduto ad un rinnovo contrattuale (quindi, ad un nuovo contratto) per mansioni riferibili al livello della stessa categoria legale di inquadramento di un precedente rapporto a termine, è stato necessario inserire una causale anche se i

due contratti, in sommatoria, non superano la soglia dei 12 mesi;

c) sia le proroghe che i rinnovi stipulati in questo periodo sono soggette al limite numerico di 4 in 24 mesi

d) se il contratto è stato in tale periodo, per una qualsiasi ragione, prorogato entro tale termine temporale oltre la soglia dei 12 mesi, è stata necessaria l'apposizione di una causale.

e) se il contratto è stato in tale periodo, per una qualsiasi ragione, prorogato entro tale termine temporale senza superare la soglia dei 12 mesi complessivi, non è stata necessaria l'apposizione di una causale.

Alcuni commentatori, relativamente ai contratti stipulati per la prima volta in tale periodo (14 luglio – 11 agosto), in considerazione del fatto che la norma inserita nel D.L. n. 87/2018, è stata cambiata in sede di conversione ritengono che si possa sostenere la tesi secondo la quale, sino al 31 ottobre, sarebbe possibile applicare le vecchie regole sia per i rinnovi che per le proroghe, ovvero il tetto dei 36 mesi senza causale. Si tratta, a mio avviso, di una lettura un po' azzardata e contestabile in sede giudiziaria, e si spera che il Ministero fughi ogni dubbio in materia in sede di emanazione delle circolari applicative.

Tra il 12 agosto ed il 31 ottobre 2018

La norma transitoria, introdotta dalla legge n. 96, con un emendamento all'art. 1, comma 2, del D.L. n. 87/2018, che ha differito l'entrata in vigore al 1 novembre, consente di applicare la vecchia normativa, sia per quanto riguarda la non-necessità delle causali, sia per i limiti di durata (36 mesi) che ai rinnovi ed alle proroghe (massimo 5) di rapporti a termine relativi ai contratti già in essere.

Dopo il 1 Novembre

I contratti stipulati dopo il 1 Novembre soggiacciono in pieno alle nuove regole, che qui riassumiamo per punti:

- obbligo di causale per durate superiori ai 12 mesi
- limite di durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, di 24 mesi, salvo deroga dei contratti collettivi
- obbligo di causale per proroghe comportanti una durata complessiva superiore ai 12 mesi



- obbligo di causale per tutti i rinnovi a prescindere dalla durata
- limite numerico di quattro proroghe

A conclusione di questa breve riflessione occorre ricordare un'altra norma importante entrata in vigore il 12 agosto con la legge di conversione: mi riferisco al limite quantitativo del 30% di lavoratori utilizzabili dallo stesso datore in sommatoria tra contratti a termine e contratti di somministrazione (nuovo comma 2 dell'art. 31): la contrattazione collettiva può sempre determinare un limite diverso (maggiore o minore). Ciò ha un effetto immediato in quanto proroghe o

rinnovi di contratti avranno una loro importanza (come, del resto, la somministrazione) ai fini del raggiungimento di tale percentuale che viene calcolata sul personale in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno al quale si riferiscono le assunzioni (con arrotondamento all'unità superiore in caso di percentuale superiore allo 0,5): in caso di inizio di attività in corso d'anno il numero percentuale si calcola sui lavoratori in forza a tempo indeterminato al momento della stipula del contratto.

Ovviamente, il limite percentuale del 30% riguarda la sommatoria tra contratti a tempo determinato e somministrazione a

termine. Ricordiamo che nella normativa previgente non sussisteva alcun limite legale specifico per quest'ultima, se non dettato, autonomamente, dalla contrattazione collettiva. Si veda in proposito il CCNL Commercio che fissa al 28% tale soglia. Il limite legale complessivo del 30% è assolutamente distinto da quello dell'art. 23 che fissa al 20% la percentuale dei contratti a termine, oltre a stabilire la possibilità per la contrattazione collettiva, anche aziendale, di prevedere una percentuale diversa.

Roberto Pennati

Inciviltà del lavoro

Ma il contratto è solo un proforma...

Circa due anni fa, nel numero 125 di Area Sindacale, uscito nel settembre 2016, abbiamo pubblicato un piccolo racconto breve dal titolo "Matt is watching you". Si è trattato di un primo tentativo di affrontare un argomento del lavoro (in quel caso fu il controllo a distanza dei lavoratori) attraverso lo strumento della narrazione di fantasia.

Da questo numero proseguiamo quell'esperimento provando a dare continuità alle vicende narrate. Presentiamo quindi Daria, una giovane cassiera di supermercato, assunta con contratto a tempo determinato, che ci accompagnerà per un po', numero dopo numero, permettendoci di riflettere, nel seguire le sue vicissitudini, sulle diverse problematicità del lavoro e sulle possibilità di affrontarle invece di subirle passivamente.

Confidando che la nostra piccola innovazione venga compresa ed apprezzata, vi auguriamo buona lettura.

Daria era al suo primo impiego.

Dopo aver concluso i cinque anni di liceo, voleva iscriversi all'università ma le serviva un'attività lavorativa che le permettesse di guadagnare un piccolo stipendio per sostenere i costi degli studi.

Quel contratto a tempo parziale, che la impegnava tutti i sabati e le domeniche, era

il suo primo vero rapporto di lavoro "serio".

In realtà aveva già avuto qualche piccola esperienza lavorativa: qualche promo nei supermercati, qualche serata in pizzeria come cameriera, la distribuzione dello gnocco fritto durante una sagra di paese, ma erano tutte attività occasionali, di un giorno o due, spesso senza neanche troppi formalismi.

Questa volta però era diverso. Aveva una lettera di assunzione da parte di una grande azienda. Basta con le conoscenze della mamma, con le cooperative, e con tutto quel mondo delle collaborazioni, dei contratti a chiamata e dei pagamenti a 90 giorni... che, quando arrivavano i soldi, se arrivavano tutti, se ne era già scordata...

Questa volta c'era un contratto vero.

Una garanzia di 12 mesi di lavoro, un orario di lavoro scritto, un luogo fisso, una qualifica. E poi, un periodo di prova, dei moduli incomprensibili sul TFR che doveva ancora far vedere al suo fidanzato, che avrebbe dovuto capirne qualcosa... un modulo che doveva riempire di crocette e del quale aveva solo capito che c'entrava qualcosa con le tasse...

Insomma...

Era finalmente entrata nel mondo del lavoro vero. Quello serio. Quello con la tredicesima, la quattordicesima, le ferie pagate, la malattia... i diritti.

Poteva finalmente lasciarsi alle spalle quel mondo dei "lavoretti" che l'aveva circondata fino a quel momento... e non lo avrebbe



rimpianto di certo. Era un mondo in cui l'unica regola era dover sempre dire di sì ad ogni richiesta: "tesoro, mi puoi stare fino alle nove, stasera?", "bella, il cliente non ci ha fatto arrivare i prodotti per la promo, puoi comprarli tu che poi ti rimborsiamo, tieni lo scontrino, eh?" Ovviamente il rimborso poi non arrivava... e, quando arrivava il bonifico, scopriva che le giornate invece di 50 euro, come promesso, le avevano pagate 45 euro, rimborsi inclusi...

Però doveva stare zitta, perché "cara grazia" che la chiamavano ogni tanto... e se rompeva troppo le scatole c'era il rischio che non la chiamassero più.

Ora invece era entrata nel mondo delle regole serie.

Il contratto le garantiva 12 mesi di lavoro, l'azienda era una grande azienda del commercio e le avevano già accennato ad una successiva conferma a tempo indeterminato, se avesse saputo fare bene il lavoro...

Non sarebbe stato male. Non studiava certo per fare la cassiera di un supermercato, ma la certezza di un lavoro stabile ed un reddito fisso, finché non avesse trovato il suo vero lavoro, sarebbe stata una buona base per i suoi progetti di vita.

Quel sabato sera, però, qualcosa si inceppò.

Quel ragionamento della capocassiera le sembrava un po' stonato, non faceva il paio con il contesto che aveva creduto di incontrare.

Sulla sua lettera di assunzione, l'orario era chiaro: dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30 il sabato e dalle 10.30 alle 14.00 e dalle 15.00 alle 19.30 la domenica.

Su quell'orario, non certo bellissimo perché le assorbiva completamente il weekend, deprivandola dalle uscite domenicali con le amiche, ci aveva costruito gli spazi di frequentazione con Ricky, il fidanzato e le uscite serali che le avrebbero garantito la sopravvivenza di una certa vita sociale.

E, basandosi su quell'orario, per il giorno dopo, domenica, si era organizzata con Ricky e le sue amiche per andare a vedere quello spettacolo teatrale di cui le avevano parlato così bene e che si metteva in scena, per l'ultima volta nella stagione, in quella data. Alle 21.00 iniziava lo spettacolo e, uscendo alle 19.30, ce l'avrebbe fatta.

Non potevano spostarle l'orario, facendola uscire dal negozio alle 21.00. Sarebbe saltato tutto.

Eppure la capocassiera non dava alcun valore a quella certezza d'orario su cui Daria aveva fatto i conti. L'orario di lavoro era una variabile di totale disponibilità aziendale e lei lo doveva "incasellare" con le necessità del negozio.

"... ma... sulla mia lettera di assunzione..."

"Tesoro... tu non devi guardare quello che c'è scritto lì... quello è solo un proforma... l'orario te lo dico io, di volta in volta"

Ancora quel "tesoro"... ancora quell'idea secondo la quale, siccome "ti facevano lavorare", il tuo intero universo doveva girare attorno alle loro decisioni.

Pensava di essersi liberata di quella mentalità, uscendo dal recinto dell'occasionalità dei "lavoretti" ed invece... eccola apparire anche qui, nel mondo del lavoro "serio".

Ma la cosa peggiore era il crollo del suo mito.

Dove erano finiti gli insegnamenti del suo insegnante di "Diritto ed Economia Politica"? Tutte quelle ore perse, nel Liceo delle Scienze Umane, a studiare il diritto civile e la natura del contratto privato, erano state allora inutili?

Quei discorsi sull'impegno vincolante delle parti firmatarie, erano vuota teoria, scollata dalla realtà?

Se la ricorda ancora quella verifica, fatta proprio sull'argomento dell'"oggetto del contratto nel rapporto di lavoro" ed in particolare la domanda sull'obbligo di descrivere la "precisa determinazione degli orari" per il contratto a tempo parziale.

Era andata bene, le aveva alzato la media... non ne aveva sbagliata una... Il suo prof le aveva addirittura fatto i complimenti.

Ed ora la capocassiera liquidava tutto come fossero bagnarate?

"...ma io per domani, mi sono già impegnata e devo uscire per forza alle 19.30."

"Mia cara, ma non si prendono impegni senza verificare il turno di lavoro..."

Il sorriso della capocassiera faceva da sottotitolo: "se non l'hai ancora capito, io sono il tuo regolamento".

Un muro invalicabile.

Il crollo del suo progetto domenicale, ma, soprattutto, un fastidioso senso di smarrimento che riapriva le porte ad uno scenario di incertezza che pensava di essersi lasciata alle spalle.

Il rientro a casa quella sera, le sembrò

più lento del solito... il tram sembrava non arrivare mai e le mille domande che si stava facendo, sul come gestire d'ora in poi i suoi spazi di vita, appesantivano il tragitto verso casa con uno sconforto che avrebbe accompagnato tutto il suo sabato sera e la domenica successiva.

A pochi passi da casa, lo squillo.

Un'occhiata al touchscreen...

Il "randa"... Tommaso Randelli, il suo amico da una vita...

Si conoscevano fin dall'asilo, lui aveva due anni più di lei e l'aveva adottata nel suo ultimo anno di scuola materna, difendendola da chi le faceva i dispetti... poi si erano reincontrati alle elementari dove facevano spesso merenda insieme negli intervalli. Anche nelle medie avevano avuto un anno di frequentazione negli intervalli quando lui era in terza e lei frequentava il primo anno ed i genitori delle due famiglie già li immaginavano futuri fidanzatini.

Poi, negli anni dell'adolescenza, Tommy scoprì che i suoi gusti non avrebbero mai portato a trasformare quell'amicizia in qualcosa d'altro e rimase così una bella amicizia, ricca di confidenze ma senza sbocchi di coppia. Ora Tommy era al terzo anno di giurisprudenza, la stessa facoltà dove lei si stava per iscrivere.

"Ciao Tom..."

"Che voce... problemi?"

"abbastanza..."

"presa?... hai tempo per uno spritzino?... io sono dalle tue parti adesso..."

"non so... stavo salendo adesso... sono un po' stanca..."

"dai... due minuti... così ti faccio sentire una cosa..."

"ok.. due minuti dai..."

Tommy era la persona ideale per quei momenti. L'amico con cui ti confidi nei periodi di bassa marea. E poi, era sempre un passo avanti. Aveva quella capacità di osservare le situazioni da più prospettive e di individuare soluzioni e risposte che se ne stavano nascoste nelle zone d'ombra dei problemi.

"Che stronza!"

le prime parole di Tommy, dopo aver ascoltato il resoconto di Daria della conversazione avuta con la capocassiera, se ne erano uscite così, mentre sbatteva sul tavolino il suo spritz facendo quasi saltar fuori dal bicchiere la fetta d'arancia.

"Ma non può! Non esiste proprio!" il tono di voce del "randa" era piuttosto alto ed aveva attirato lo sguardo del barista preoccupato per le sorti del suo bicchiere.

Daria era rincorata dallo sfogo solidale dell'amico ma non riusciva ancora a vedere una possibile soluzione.

"il problema è che non so come comportarmi... domani io dovrò rinunciare ad uscire con gli altri... e questo ci può stare, ma sono preoccupata per il futuro... cosa vuol dire che possono cambiarmi ogni volta l'orario? Come faccio ad organizzarmi? E se poi mi cambiano anche i giorni? Con le lezioni come mi regolo?"

"Senti, secondo me la cosa non la possono fare... però posso sentire Martelli, il professore di diritto del lavoro della mia facoltà, e mi faccio dare qualche dritta, ok? all'esame dell'anno scorso mi aveva dato un buon voto... e poi è uno in gamba..."

Le faceva bene quella chiacchierata con il suo amico, sa che si sarebbe dato da fare per aiutarla, però il malessere non le passava. Semmai stava cambiando tenore e, da sconforto e abbattimento, si stava trasformando in irritazione e voglia di reagire.

La delusione generata dalla conversazione con la capocassiera era troppa, le aveva infranto una speranza.

La speranza che, almeno in una grande azienda e con un contratto serio, si potesse avere un rapporto di lavoro basato sul rispetto e sul venirsi incontro reciproco ed invece...

Ed invece anche qui, come nell'universo dei "lavoretti", aveva trovato la prevaricazione ed il ricattuccio...

E questo non le andava proprio giù.

La domenica gliel'avevano rovinata... ma non si sarebbe fatta rovinare anche il resto del suo futuro...

Non intendeva affatto passare un anno di signorsì a ripetizione e, con l'aiuto di Tommy, avrebbe trovato il modo giusto per cominciare a farsi rispettare.

Se la legge diceva che aveva dei diritti, allora non c'era nessun motivo per farseli calpestare.

"Ok Tommy! Allora, sentiamo cosa dice il professore!"

(1 - continui)

SDZ



"Combattevamo Mussolini come corruttore, prima che come tiranno; il fascismo come tutela paterna prima che come dittatura; non insistevamo sui lamenti per mancanza della libertà e per la violenza, ma rivolgemmo la nostra polemica contro gli italiani che non resistevano, che si lasciavano addomesticare."

(Piero Gobetti)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 14° | N. 151 - novembre 2018 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Massimo Aveni, Valeria Cardamuro, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, Roberto Pennati,

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