

Redazionale

Il 19 dicembre scorso è stato finalmente sottoscritto il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata, dopo aver già raggiunto l'intesa con Confcommercio nel 2015.

Così facendo, dopo cinque anni dalla scadenza del precedente CCNL, oltre 200.000 lavoratori del settore avranno condizioni salariali e normative in linea con quelle dei loro colleghi del comparto del commercio tradizionale.

Sono stati previsti una tantum di circa 900€ da erogare in due tranches e aumenti medi mensili di 24€ a partire dal mese di dicembre.

Un risultato insperato fino a qualche mese fa, tenuto conto delle posizioni molto distanti emerse tra le Parti durante il confronto lungo e complesso che si è realizzato negli ultimi anni, con tutte le pesanti conseguenze del caso.

Infatti, più passavano i mesi e più si sarebbero create e consolidate posizioni di vantaggio o di svantaggio nella competizione tra le aziende sul mercato nonché condizioni non omogenee di trattamento tra lavoratori appartenenti al medesimo settore.

Proprio per questi motivi abbiamo cercato di sviluppare, in questi anni, un negoziato che tenesse conto delle mutate condizioni di contesto nelle quali si collocava tale rinnovo contrattuale, ma cercando, altresì, di evitare fenomeni pericolosi di dumping contrattuale e di tutelare, da una parte, il potere d'acquisto delle retribuzioni e dall'altra di non peggiorare le condizioni di lavoro per migliaia di addetti.

Resta, peraltro, immutato il nostro impegno finalizzato a costruire un più maturo e moderno sistema di relazioni sindacali, necessario per scongiurare un eccessivo frazionamento dei riferimenti contrattuali che rischierebbero di mettere in discussione lo stesso ruolo dei contratti nazionali, a favore di scelte unilaterali delle aziende.

Al di là della valutazione sulle misure specifiche previste nel CCNL appena stipulato riteniamo sia stato fondamentale aver ripristinato l'univocità del trattamento economico e normativo a parità di mansioni così come aver definito tempi e modalità con cui realizzare un rinnovato sistema di welfare, in particolare per quel che concerne l'assistenza sanitaria integrativa.

In questo modo si ribadisce la centralità del Contratto Nazionale nel definire gli aumenti economici, respingendo i reiterati tentativi di svuotare l'autonomia negoziale da tale funzione regolatrice e si difende la contrattazione di secondo livello come luogo deputato al confronto sui temi della crisi, dell'occupazione e della flessibilità organizzativa, valorizzando il ruolo delle organizzazioni e delle rappresentanze sindacali sul territorio.

In questi anni, infatti, le situazioni di difficoltà che hanno vissuto le imprese di questo settore sono sempre state affrontate con responsabilità dal sindacato a tutti i livelli, trovando di volta in volta le più opportune ed equilibrate soluzioni per difendere la competitività delle aziende e non disperdere il patrimonio di conquiste contrattuali

*LA UILTuCS LOMBARDIA ED AREA SINDACALE
AUGURANO A TUTTI GLI ISCRITTI
ED A TUTTI I LETTORI
UNO SPLENDIDO*



continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Povertà e Lavoro	2
▶ Se 885 CCNL vi sembrano pochi	3
▶ Isolamento sociale e un nuovo alfabeto per il sindacato	5
▶ Ma il contratto è solo un proforma...	6

dei lavoratori.

Del resto non possiamo proprio decontestualizzare gli ultimi rinnovi contrattuali dalle scelte associative che sono state fatte dalle differenti realtà imprenditoriali e che hanno determinato un clima relazionale sempre più scadente e una riduzione generalizzata dei diritti e dei costi, divenuti elementi strategici per poter competere sul mercato.

In ogni caso, oltre a favorire una soluzione negoziale volta alla riduzione del differenziale retributivo tra lavoratori dello stesso settore, attuata anche attraverso una limitata vigenza contrattuale (1° gennaio – 31 dicembre 2019), si è riusciti ad evitare una

serie di modifiche peggiorative al contratto nazionale, più volte richieste al tavolo delle trattative da Federdistribuzione, in tema di mansioni e mercato del lavoro, nel tentativo di adeguare la normativa contrattuale a quanto previsto dal Jobs Act e con l'evidente intenzione di incidere negativamente sul sistema degli inquadramenti.

In definitiva accogliamo con favore la conclusione di questa delicatissima vertenza, auspicando si possano realizzare, d'ora in avanti, modalità di confronto e partecipazione maggiormente coerenti con le esigenze di sviluppo presenti nel settore Terziario.

Riteniamo necessario sottolineare, altresì,

l'importanza di un approdo unitario in esito al confronto così come desideriamo evidenziare il ruolo decisivo, fatto di dialogo e fermezza, avuto dalla UILTUCS in tutte le fasi del negoziato.

Il senso di responsabilità dimostrato dalle Organizzazioni Sindacali emerge in tutta evidenza e dimostra, se ancora ce ne fosse bisogno, il livello di maturità e consapevolezza dei nostri gruppi dirigenti.

Con questi auspici desideriamo rivolgere a tutti voi un caloroso augurio per un 2019 pieno di gioie e soddisfazioni.

la Redazione

La società del terzo millennio

Povertà e Lavoro

Circa un anno fa*, chi scrive, aveva provato a descrivere su questo giornale, attraverso alcune definizioni e statistiche, la realtà drammatica dei working poor, ovvero di quei nuclei familiari che le statistiche rilevano sotto la soglia di povertà nonostante vi sia almeno un componente occupato.

Avevamo analizzato come la povertà, tra le categorie di operai e dipendenti, è continuata ad aumentare negli ultimi venti anni, mentre nello stesso periodo l'incidenza della povertà nella totalità della popolazione italiana è rimasta stabile intorno all'11%.

La percentuale di poveri arriva a toccare quasi un nucleo familiare operaio su cinque e, nel caso dei dipendenti, poco più di uno su dieci.

Significa che essere operaio e, in misura minore, dipendente, è un fattore che ha incrementato più di ogni altro fattore la probabilità di essere povero.

Insomma, Povertà e Lavoro coesistono e sempre più.

Un altro fenomeno socio economico che avevamo osservato era il progressivo abbassamento della soglia di povertà relativa dovuto alla prolungata stagnazione dei consumi, da che ne deriva l'ingrossamento in maniera spaventosa della fetta della popolazione che in base alle statistiche è uscita dalla condizione di povertà relativa ma che, nei fatti, si trova molto vicina alla soglia di povertà assoluta, e che quindi non ha un reddito sufficiente a una degna sussistenza.

Perché si ritiene necessario ricordare queste due evidenze?

Perché siamo all'avvio della fase in cui si studieranno le misure concrete di attuazione del Reddito di Cittadinanza e pensiamo che il gruppo dirigente del Sindacato debba porsi, di fronte a questa novità, consapevole che non basta dichiararsi a favore del lavoro, in quanto unica fonte di dignità e di emancipazione sociale, ma bisogna osare nel ragionare a un livello più profondo, perché la povertà, ahì noi, "trascende" la condizione occupazionale.

In altre parole, secondo chi scrive, la posizione del Sindacato non può acriticamente accettare la prospettiva secondo cui Reddito e Lavoro sono alternativi.

Sarebbe opportuno non abbassarsi alle polemiche del tipo "diamo lavoro, non diamo sussidi".

Così come non possiamo permetterci di accettare la prospettiva semplicistica per il quale il reddito di cittadinanza divenga una misura per accompagnare le persone fuori dalla povertà dentro un percorso finalizzato alla ricerca di un lavoro.

Urge che nel dibattito pubblico sia presente una voce forte che dica che, in molte famiglie povere, il lavoro è già presente e che, per molte altre, aumentare il numero di occupati potrebbe non essere facile come si crede.

Innanzitutto va considerato un aspetto de-



mografico: le famiglie sono diverse in base al numero dei loro membri che teoricamente potrebbero lavorare.

Numero dei componenti del nucleo familiare, loro età e condizioni di salute, e quota di tempo già impiegato in una occupazione.

Il percorso di uscita dalla povertà non può essere sufficientemente efficace se passa solo ed esclusivamente dalla ricerca di una nuova occupazione dentro un nucleo in cui prevalgono componenti anziani o in età scolare o in cattivo stato di salute.

E magari, in questi nuclei, la occupabilità è già soddisfatta: chi può lavorare già lo fa, ma il reddito che ne ricava non è sufficiente per una vita dignitosa di tutta la famiglia.

Ecco: secondo l'Istat il 35% delle famiglie in povertà si trova in questa situazione e quindi non ha possibilità di aumentare la propria occupazione per questi fattori demografici.

Per le famiglie con membri "occupabili", invece, il problema numero uno è la scarsa domanda di lavoro da parte delle imprese, in particolare nel Meridione.

Oppure di un eccesso di domanda di

lavoro manuale dequalificato e magari a part time, dove anche il rinvenimento di una occupazione non risolve il problema della povertà a causa dei bassi salari.

Nelle dichiarazioni del governo, i centri per l'impiego avranno un ruolo fondamentale nel favorire l'occupazione per queste famiglie; un'ipotesi discutibile perché, ovunque, il lavoro si trova di solito per altre vie.

In ogni caso, non si vede come i centri per l'impiego possano diventare più efficaci: tutti condividono l'impressione che abbiano bisogno di essere riformati e potenziati anche con nuovo personale, però per quasi tutto il 2019 le assunzioni nella pubblica amministrazione saranno bloccate dal maxiemendamento alla legge di bilancio in approvazione.

Aumentando il rischio che, anche ai poveri che potrebbero lavorare, arrivi solo denaro e non lavoro.

In altre parole, secondo chi scrive, la lotta alla Povertà e la lotta per il Lavoro sono due battaglie sacrosante, ma il Governo deve stare molto attento a non semplificare troppo, a non confondere i due obiettivi e a mischiare mele con pere.

Anche le politiche nate col più nobile degli intenti rischiano di creare disastri se costruite in maniera maldestra.

Sarebbe infatti a dir poco maldestro se il Reddito di Cittadinanza fosse costruito come un ibrido: una politica contro la povertà per quanto riguarda i beneficiari (tutti i poveri), ma una politica contro la disoccupazione rispetto agli interventi messi in campo.

Come sostenuto dalla Alleanza contro la Povertà, di cui tutto il Sindacato Confederale fa parte, "si sposerebbe così una concezione monodimensionale della povertà, che la lega esclusivamente alla mancanza di occupazione, a scapito di quella multidimensionale, che prende in considerazione una varietà di aspetti" come ad esempio quelli che abbiamo sopra richiamati.

In concreto, una simile scelta priverebbe i poveri di quell'insieme di risposte di cui l'inclusione lavorativa, seppur cruciale, è e sarà sempre soltanto una parte.

Roberto Pennati

**(vedi Area Sindacale n. 140 - Dicembre 2017)*

Contrattazione del Lavoro

Se 885 CCNL vi sembrano pochi

L'ottavo report periodico del CNEL sui Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro depositati al Consiglio Nazionale Economia e Lavoro registrava, a Settembre di quest'anno, un totale di 884 distinti CCNL vigenti in Italia.

Nei giorni scorsi, precisamente il 19 dicembre 2018, è stato firmato un nuovo

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro: quello riferito ai dipendenti delle catene della "Moderna Distribuzione Organizzata". Non trattandosi di un rinnovo ma una prima stipula di un nuovo CCNL, il prossimo report del CNEL lo registrerà probabilmente come l'ottocentottantacinquesimo Contratto Nazionale vigente nel nostro paese.

Se consideriamo che il primo rapporto del CNEL fu redatto nel Marzo del 2015 e conteggiava all'epoca 708 CCNL, possiamo constatare un tasso di crescita dei CCNL piuttosto impressionante.

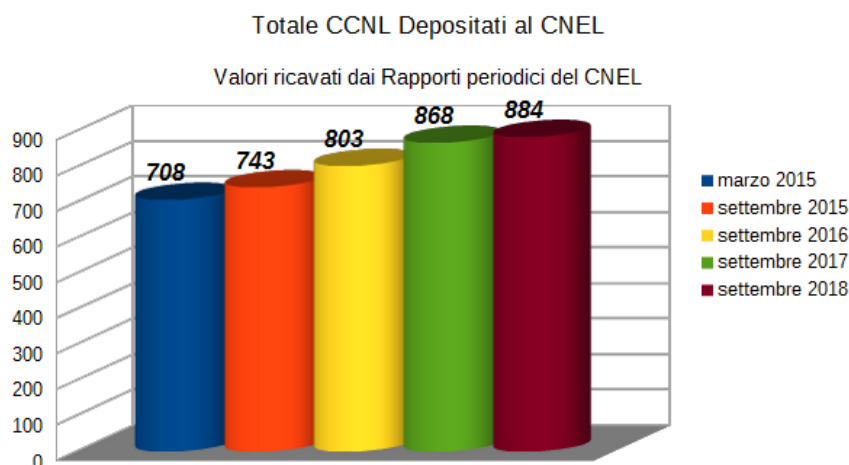
176 nuovi CCNL nell'arco di tre anni e mezzo con una media di circa quattro nuovi CCNL al mese. In pratica, nel nostro paese, negli ultimi tre anni e mezzo, ogni settimana abbiamo avuto l'entrata in vigore di un nuovo CCNL.

Non c'è che dire. Il lavoro in Italia forse non abbonda ma i CCNL non ce li facciamo proprio mancare. Siamo evidentemente un popolo di previdenti e, in attesa della ripresa occupazionale, ci attrezziamo adeguatamente almeno sul piano normativo.

Ma come ci stiamo attrezzando?

Quale significato ha una così intensa produzione di nuovi testi contrattuali?

La parte del leone la fa sicuramente la contrattazione al ribasso realizzata da



sigle sindacali minori, scarsamente rappresentative e da compiacenti associazioni datoriali che ottengono così Contratti Collettivi economicamente vantaggiosi e che permettono l'accesso ai benefici normativi e contributivi.

È il fenomeno dei cosiddetti "Contratti Pirata" che, oltre a gonfiare il numero dei CCNL depositati al CNEL, generano l'odioso fenomeno del Dumping Contrattuale contro il quale la lotta è tutto fuorché semplice, come dimostrano anche i vari cambi di rotta delle direttive dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro al riguardo.

L'offerta di testi contrattuali ufficiali che riducono i livelli di benefici per il personale dipendente agisce, sulla già bassa esigibilità della contrattazione collettiva, in senso depressivo generale contaminando anche i settori governati dalla Contrattazione Collettiva realmente rappresentativa poiché, abbassando l'equilibrio generale dei costi, spingono "fuori mercato" le realtà che applicano livelli di contrattazione superiori, forzando l'equilibrio negoziale verso benefici contrattuali minori.

Si tratta di un'idea debole della "libertà sindacale" (che la trasforma da un concetto di libertà di adesione e di scelta da parte di chi si associa, in un diritto, per chi intende interpretare un ruolo di comodo, di costituirsi come soggetto rappresentante al di là della effettiva rappresentatività) che veicola un intento contrattivo delle condizioni normativo-economiche del mondo del lavoro dipendente.

Un fenomeno che è sicuramente figlio di un più generale problema di rappresentatività delle organizzazioni storiche della rappresentanza (datoriali e sindacali) e che sta generando però i presupposti per un progressivo imbarbarimento dell'intero universo lavoro.

Che il sistema della rappresentanza abbia qualche problema lo si deduce anche dalla decomposizione delle aggregazioni settoriali a cui abbiamo assistito in questi ultimi decenni.

I CCNL degli anni ottanta, nei nostri settori, erano capaci di tenere assieme le molteplici anime che componevano il tessuto lavorativo dei comparti commerciale e turistico.

Il CCNL del Commercio, sottoscritto da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS assieme a Confcommercio, disciplinava la stragrande maggioranza dei lavoratori dipendenti delle aziende del terziario commerciale: dal piccolo negozio di quartiere, alla grande catena distributiva, all'azienda di commercializzazione di beni di svariati settori produttivi (dall'auto, alla chimica, all'informatica, le attività composte da funzione commerciale erano disciplinate dal CCNL del Commercio), alle aziende di commercializzazione di servizi. Tutto sotto un unico tetto contrattuale capace di disciplinare anche le differenze specifiche dei diversi settori, come ad esempio faceva in tema di orari di lavoro.

E che dire del CCNL del Turismo, sottoscritto dalle stesse rappresentanze sociali, capace in quegli anni di tenere insieme l'Accoglienza Alberghiera, con la Ristorazione, con il mondo dei Tour Operators e le Agenzie di Viaggi ed altri ancora, realizzando un aggregato di norme, anche molto diversificate da settore a settore (dalla malattia, agli orari di lavoro, alle declaratorie del sistema di inquadramento), all'interno di un unico Contratto Collettivo di Lavoro.

Oggi quello scenario è irricognoscibile.

La controparte datoriale che affondava le proprie radici nel terziario turistico-commerciale ha perso nel tempo, settore dopo settore, il primato della rappresentanza

ed oggi altri soggetti, alcuni esterni al comparto, come Confindustria, ed altri nati da scissioni di quell'aggregato associazionistico, hanno cannibalizzato il patrimonio di rappresentanza di Confcommercio, costringendo FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, storici rappresentanti di quel tessuto lavorativo, a seguire la diaspora contrattuale e moltiplicando così i Contratti Collettivi di applicazione.

L'ultima puntata di questo percorso di frammentazione contrattuale è il CCNL firmato il 19 dicembre scorso, richiamato all'inizio.

Si è trattato di un dignitoso accordo, che ha saputo chiudere l'amara parentesi aperta con la presa di distanza di Federdistribuzione dall'accordo di rinnovo del 2015 che ha lasciato senza CCNL i dipendenti delle maggiori catene distributive italiane, ma ha sancito una ennesima separazione tra i lavoratori di uno stesso comparto e se anche i risultati complessivi sono equiparabili (e questa è stata la bravura di chi ha saputo trovare la sintesi negoziale) i momenti rivendicativi restano ormai scollegati da due rotaie che scorrono stabilmente indipendenti l'una dall'altra.

Un tempo si diceva che "l'unione fa la forza"...

Dividere i lavoratori italiani in un puzzle contrattuale composto da 885 differenti aggregati normativi, ha allora forse un obiettivo non secondario: evitare che il mondo del lavoro dipendente, ritrovi quell'unità contrattuale che potrebbe incidere sull'equilibrio generale dello scambio negoziale "Lavoro-Diritti"

Da questo punto di vista, 885 muri divisorii cominciano ad essere un po' troppi.

Sergio Del Zotto



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

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

Se tutto ti sembra troppo complicato,

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

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

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

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

Asso - Lavoro Domestico

Via Salvini, 4

20122 Milano

tel. 02.760679213

Identità del sindacato

Isolamento sociale e un nuovo alfabeto per il sindacato

Secondo il Rapporto annuale 2018 dell'Istat, l'Italia si conferma il secondo paese più vecchio del mondo dopo il Giappone, con un indice di 100 giovani (0-14 anni) a fronte di 170 anziani (over 65).

Le emigrazioni verso l'estero invece sono triplicate da 51.000 a 153.000.

In tema di benessere, il rapporto annuale rileva un peggioramento delle disuguaglianze dei redditi e della povertà assoluta che ormai interessa il 6,9% delle famiglie, cioè 1,8 milioni di famiglie.

Si evidenzia un certo isolamento sociale la cui causa è da ricercarsi nel problema demografico del paese. Le persone over 65 sono più soggette ad ammalarsi e questo comporta una loro riduzione alla partecipazione alla vita culturale e sociale. Dai 55 anni aumenta la rete dei parenti stretti ma si allenta quella dei parenti più lontani cambiando la composizione familiare.

La fascia tra i 25 ed i 44 anni lamenta una mancanza di amici e di tempo trascorso insieme soprattutto se questi hanno una famiglia.

Positivo invece è il dato che emerge delle persone di almeno 25 anni e che vivono da sole. Le vediamo più impegnate in relazioni personali e di associazionismo oltre ad essere interessate a partecipare ad eventi culturali.

Dallo studio emerge che l'isolamento sociale può essere affrontato ampliando le reti di socializzazione e del retroterra culturale.

La rete di socializzazione è favorita dal lavoro poiché l'ambiente lavorativo assicura uno scambio di conoscenze e di momenti di condivisione che costruiscono reti che vanno oltre l'orario strettamente lavorativo ma lo stesso è penalizzato dallo stesso lavoro dal punto di vista della disponibilità di tempo libero.

Alla luce di questi dati, l'isolamento sociale, denunciato dallo stesso istituto nazionale di statistica, dovrebbe entrare nell'agenda politica di tutti coloro che, per area di interesse o per area di attività, si interfacciano con le criticità da esso derivanti.

Il sindacato dovrebbe essere uno di questi attori poiché l'isolamento sociale porta ad un ripiegarsi su se stessi e sulle proprie necessità senza analizzare se queste entrino in conflitto con quelle dei propri colleghi di lavoro e magari delle stesse

generazioni che lo susseguono. Rendersi come metro di lettura unico dei processi che ci circondano, mettendo da parte la capacità di interpretazione secondo schemi sociali condivisi, non permette l'esercizio dell'empatia. La scarsa capacità di viverci grazie all'esistenza degli altri propri simili non permette di riconoscersi come facente parte di un gruppo, di una istanza comune.

Oggi il clima che si respira, che viene coltivato dallo stesso linguaggio politico, è quello di essere un singolo in contrapposizione con altri singoli, in lotta per la difesa del proprio ambito sociale ristretto e delle proprie necessità familiari, con un concetto familiare sempre più ristretto che si ferma spesso al primo grado di rapporto di sangue.

I danni che questa cultura porta con sé sono evidenti e ne facciamo esperienza quotidianamente nel nostro lavoro. Sempre più spesso veniamo in contatto con lavoratori e lavoratrici frustrati da qualcosa a cui nemmeno sanno dare un nome, una sensazione di sfiducia di base generale e con un grado di allerta sopra la soglia di accettabilità.

Si sentono generalmente sfiduciati da un mondo del lavoro sempre più lontano dalla loro conoscenza esperienziale, traditi nelle loro richieste e pretese, arrabbiati per i fallimenti e le perdite di diritto.

Tutta questa insoddisfazione e rabbia però non è canalizzata in una richiesta di gruppo ma si trasforma in tante piccole battaglie quotidiane individuali alla ricerca di un'oasi di pace e di resistenza. E nelle battaglie quotidiane le vittime sono sempre i colleghi di lavoro più o meno prossimi, su

cui scaricare la propria rabbia nello stesso meccanismo del bullismo adolescenziale.

Trovare sempre qualcuno su cui rifarsi delle ingiustizie vissute direttamente. Nell'adolescenza questo meccanismo è spiegato dall'immaturità del proprio carattere ma in età adulta è difficile trovare una spiegazione se non in un analfabetismo non solo funzionale o di ritorno ma anche emozionale.

Di questa cieca rabbia e deriva all'irrazionalità percettiva, ovviamente, il sindacato né è vittima in quanto nei luoghi di lavoro spesso è vissuto con sospetto, come elemento di discontinuità negativa.

Questo anche per il fatto che negli anni molti lavoratori hanno delegato al sindacato il compito di difenderli nelle vertenze individuali e collettive senza rendersi conto che quella difesa non poteva essere di ufficio e non poteva essere senza partecipazione.

Il sindacato sono i lavoratori non è populismo ma è elemento reale e tangibile.

Il sindacato non è il segretario, il funzionario o l'operatore tecnico.

Questa dimenticanza nel linguaggio comune ha permesso che lo stesso sindacato venisse vissuto come qualcosa di terzo dal proprio essere lavoratore e come elemento in cui canalizzare le proprie insoddisfazioni lavorative e non solo.

Ed ecco spiegata la tanta rabbia che si coglie quando si fa cenno al mondo sindacale, oggi visto con una lente non calibrata e in cui non si vedono più le persone ma un ammasso informe, che esiste a prescindere dalla società e che ha sete di soldi e di potere.



Questo permette, indubbiamente, a molti di potersi giustificare nel loro ripiegarsi nell'individualismo e nell'identificare nemici per la propria insoddisfazione.

Ed il sindacato, oggi come non mai, deve invece ricominciare a farsi conoscere, ad ottenere la fiducia dei singoli ma non facendosi tentare dall'utilizzo delle loro stesse armi di semplificazione. No. Deve ricominciare dal fare cultura. Essere cultura differente, offrire chiavi di lettura non sempre facili ma che prevedono analisi

collettive complicate perché le analisi non possono mai essere immediate.

Il sindacato deve far sentire coinvolte le persone che lo animano e questo processo è doloroso, perché è uno spostamento dall'individualismo alla collettività e dopo 30 anni di pensiero al singolare, tornare al plurale è difficile.

Significa anche retrocedere ma con l'obiettivo di riempirsi di nuovi elementi per una crescita futura.

Si deve accettare l'idea che il sindacato non è eterno, non vive di vita propria e non è svincolato dalla società e dal lavoro e che ogni giorno deve essere una conquista.

Questa conquista può essere solo quantitativa ma sarebbe una grossa privazione per tutti coloro che si sono battuti per un sindacato libero e protagonista.

La sua vittoria deve essere qualitativa.

Gabriella Dearca

Inciività del lavoro

Ma il contratto è solo un proforma...

"E questa cosa sarebbe?"

Tornare al lavoro, dopo la traversata delle feste natalizie, era stata un'impresa...

Per di più, aveva anche accettato lo straordinario che le avevano proposto per quel mercoledì.

È vero che l'università, fino al 7 gennaio non avrebbe ripreso le attività, ma non aveva considerato i riverberi della nottata lunga del 31 che, superato capodanno, ancora si facevano sentire in quella strana mattinata del 2 gennaio...

Però, quell'accoglienza della capocassiera che le porgeva quella busta con quel sorrisetto beffardo, non sapeva proprio come interpretarla.

"È la letterina che ti sei guadagnata... e questa è la copia che devi firmare."

Letterina?

"Cos'è una promozione?"

Chissà come le era venuta quella battuta stupida...

Forse il termine "guadagnata" usato dalla capocassiera... forse per compensare il suo sguardo di sfida...

Ma le prime righe del testo contenuto nella copia che avrebbe dovuto firmare, le chiarirono immediatamente che non c'era nessuna promozione in ballo:

"Milano, 21 Dicembre 2018

Preg.ma Sig.ra

Alfieri Daria

Raccomandata a mano

Prot. 195/2018 Uff. Pers.

OGGETTO: Contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 L. n. 300/1970

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, con la presente Le contestiamo il seguente illecito disciplinare:

In data 8 dicembre 2018, Ella risultava assente ingiustificata dal servizio nonostante fosse prevista in turno dalle ore ...

..."

Le parole "illecito", "disciplinare", "assente" e "ingiustificata" le crearono un effetto nebbia... che stava leggendo?

Cosa era quella lettera?

8 dicembre? Cosa era successo?

Che cosa volevano da Lei?

Ritornò alla riga dell'oggetto: "Contestazione disciplinare..." che voleva dire?

La mente le tornò ai banchi di scuola quando si prese quel "7" in Condotta in seconda superiore perché aveva tenuto un comportamento "indisciplinato" quando non volle farsi interrogare sul D'Annunzio sostenendo che perfino per Hemingway il "vate" era un cretino.

Ma cosa c'entrava ora la disciplina?

"Allora? Ti sbrighi a firmare?"

La voce della Grandi le sembrò ancora più sgradevole del solito e le strappò un automatico

"Io non firmo niente"

"Beh... allora questa non la puoi prendere."

E le tolse letteralmente dalle mani la busta che le aveva dato poco prima suscitando lo sgomento di Daria che rimase di sasso...



"Ed ora vai in cassa che si è già formata la coda."

e siccome Daria era ancora ferma ad elaborare ciò che era successo nell'ultimo minuto, la capocassiera incalzò: "Allora? Ci svegliamo o no?"

In altre circostanze Daria avrebbe reso pan per focaccia a quel tipo di atteggiamento, ma la situazione era talmente nuova e confusa che, senza proferire parola, si girò ed andò a prendere posizione in cassa per aprirla al pubblico.

...

"ah... e che cosa c'era scritto nella letterina?"

Era la seconda volta, in quel mese, che si trovava a fare la pausa caffè con il Ramazzi e questa volta era capitato per puro caso, ma le era venuto spontaneo confidarsi con quel collega su quello che le era capitato all'inizio del turno.

"ma... non ricordo bene, mi pare 'contestazione indisciplinata' o qualcosa del genere..."

"...disciplinare"

"come?"

"Contestazione Disciplinare... forse c'era scritto 'Contestazione Disciplinare'. Ma cosa ti contestavano? Cosa hai combinato?"

"ma niente!"

"no... spetta... Se ti danno una contestazione disciplinare allora qualcosa ti devono contestare... un ritardo, un errore in cassa... qualcosa!"

"sì... aspetta, mi pare... Assente Ingiustificato... sì... assente..."

"un'assenza ingiustificata? E quando?"

"mi pare... l'8 dicembre..."

"L'8 Dicembre??? Ma cusa te s'è drè a di?... ma sei sicura?"

"No... forse era un altro giorno... non mi ricordo..."

"Damm a trà: Va su dalla Grandi e fatti dare 'sta letterina che vediamo cosa c'è scritto per davvero"

"Ma lei vuole che gliela firmi!"

"e allora? Te gliela firmi con riserva e ti prendi la letterina."

"...ma se gliela firmo non vuol dire che la accetto?"

"ma no... vuol dire che l'hai ricevuta.. come dal postino, quando gli firmi la raccomandata, no? Per questo firmi con riserva. "

"Con riserva? e cosa vuol dire? Come si fa?"

"Niente... prima di firmare ci scrivi su: 'per ricevuta, con riserva' e poi la firmi, t'è capi? Ah... e mettici anche la data di oggi... Che non si sa mai..."

"Ramazzi in Ricevimento... Ramazzi in Ricevimento..." L'altoparlante degli annunci interruppe così la pausa del magazziniere che, guardando l'orologio, si avviò verso il ricevimento merci con un sonoro "Và a dà via i ciapp!"

e, rivolgendosi a Daria, "valla a prendere, quella lettera che poi me la fai vedere..."

Non era stato facile. Sopportare quello sguardo sarcastico mentre cercava di spiegare che ci aveva ripensato e che avrebbe firmato la copia per avere la lettera, è stata la parte più indigesta, ma alla fine aveva ottenuto il risultato. E perfino la battutina finale della Grandi, "...con riserva... la signorina firma con riserva...", le scivolò addosso, concentrata come era

sulle prossime mosse da fare.

Ora che aveva la lettera in mano poteva farla vedere al Ramazzi per capire di che cosa si trattava.

Se era di parola, l'avrebbe aspettata nel bar davanti alla fermata del bus "tanto esco mezz'ora prima di te e, intanto che vieni, mi faccio due chiacchiere con il Berto che a quell'ora non c'ha clienti e c'ha tutte le dritte per il trotto..."

"Eccola qua la mia tosa! l'hai presa?" Il volume del saluto era così alto che si girarono a guardarla perfino i due pensionati che erano intenti a far girare la slot e Daria, imbarazzata quel tanto che basta, fece solo un cenno col capo facendo vedere la busta che aveva in borsa ed avvicinandosi al bancone del bar dove il Ramazzi stava sorseggiandosi la sua quotidiana sambuca.

"Brava, adesso vieni nel mio ufficio che ce la leggiamo per benino." e, con la sambuca in mano, il magazziniere accompagnò Daria verso il tavolino incassato in fondo alla sala.

"Ma dai..." disse con un sogghigno dopo aver letto il contenuto della lettera, "Ma questi qui son scemi... ma ti contestano davvero la festività... siamo alla frutta!"

"Cioè?" Daria non sapeva come interpretare le parole del collega e nei suoi occhi si poteva leggere una buona dose di preoccupazione.

"Cioè si son bevuti il cervello... da quando in qua l'otto dicembre è assenza ingiustificata? È come se ti contestassero quando sei in ferie! Non ha senso!"

"E allora? Io cosa devo fare adesso?"

"C'è scritto qua, guarda:"

"Nel contestarle formalmente la predetta infrazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge del 20 maggio 1970, n. 300, La invitiamo a presentare le eventuali giustificazioni al riguardo, entro cinque giorni dal ricevimento della presente"

"Devi scrivere le giustificazioni entro 5 giorni... hai messo la data di oggi nella copia che hai firmato?"

"Sì"

"Brava! Se no ti fregavano! Hai visto che data han messo sulla loro lettera? Il 21 dicembre... e te la danno il 2 gennaio! Furbil! Così, se non mettevi la data, i cinque giorni eran belli che andati!"

"Ma cosa devo scrivere?"

"Semplice!... gli dici di comprarsi un calen-

dario che gli faccia distinguere i giorni di lavoro da quelli festivi!"

"Sul serio? Devo scrivergli così?" Daria si sentiva un po' sollevata ma aveva ancora mille dubbi.

"...scolta... fatti aiutare... non scriverla da sola la lettera di giustificazioni... ce l'hai il sindacato?"

"No... io non seguo la politica..."

"E cosa c'entra? Ho detto il sindacato, mica la tessera del partito!"

Ora il buon vecchio Gino Ramazzi capiva che iniziava la parte più dura... Questi ragazzi di oggi mica avevano le idee che aveva lui alla loro età. E spiegare a cosa serve il sindacato non era impresa facile verso chi era venuto su a smartphone, facebook e cartoni animati giapponesi.

Gli era già capitato con un altro ragazzo due anni prima.

Era uno bravo con tutte le diavolerie elettroniche ma completamente negato per le cose del lavoro.

Ad ascoltarlo, sapeva tutto lui, ma in realtà era solo imbottito di stronzate da televisione...

Quando apriva bocca sulle regole e sui diritti sembrava di assistere ad un "talk show" o ad una puntata del "grande fratello". Confondeva i diritti con i privilegi e, peggio ancora, gli interessi dell'impresa con quelli del lavoratore...

Insomma... era senza speranza...

Daria però gli sembrava diversa... meno pregiudizi... una mente più libera...

Ma sapeva che non sarebbe stato comunque facile anche se, in ogni caso, sarebbe valsa la pena provarci.

"Ma tu dici come la Serafina?"

"Ecco sì... ma un po' meglio se possibile. Vedi, la Serafina è la nostra sindacalista interna, ma forse è meglio che tu ne cerchi uno bravo perché lei... insomma, non è proprio che sia il massimo"

"Cioè?" Daria non capiva.

"È un po' complicato da spiegare... ma per una lettera di contestazione io mi rivolgerei a uno di quelli che sa scrivere... sai, di quelli che han studiato..."

"Ah! Sì... io conosco un professore di diritto!"

"Ecco... sì... non pensavo proprio ad un professore, ma se è amico tuo... può andar bene!"

"Allora scappo! Che se riesco lo faccio chiamare da un mio amico e vedo se mi può dare una mano..."

"ah... insomma, amico di un amico, vabbè... basta che scrivano bene le tue giustificazioni... non far passare i cinque giorni, eh?"

"No, no. Tranquillo! E grazie!!!"

L'uscita di Daria dal bar fu fulminea e il Ramazzi si ritrovò a pensare tra sé e sé "io sto tranquillo... ormai... adesso siete voi che vi dovete dare da fare... che di strada per recuperare ce n'è tanta davvero" e su questi pensieri, terminò la sua sambuca e si diresse verso il Berto per pagare la consumazione.

"Ok. Allora facciamo così: io ti scrivo la risposta e poi la inviamo al Martelli che ce la controlla, che ne dici? Così domani la puoi già consegnare!" Tommy come sempre aveva trovato la soluzione migliore.

In fondo era abbastanza prevedibile che il professor Martelli non passasse le feste a Milano, visto che fino al 7 gennaio non avrebbe ripreso le lezioni, e quindi la soluzione di mandare su whatsapp al docente sia la scansione della lettera di contestazione sia la bozza di risposta che lei e Tommy avrebbero preparato, era

sicuramente il percorso più sensato per avvalersi delle competenze del professore.

"Dai! Comincia a mandargli già la contestazione e intanto pensiamo a cosa scrivere..."

Daria era così. Quando era convinta di una iniziativa non le piaceva perdere tempo. Poi, quell'idea di avere l'assistenza di un professore universitario, le dava un senso di di forza che la spronava nella direzione del traguardo.

"OK. Inviata! Senti... ma la mettiamo quella cosa lì di comperarsi il calendario che ti ha detto il tuo collega? Così gli facciamo vedere che non ci impressionano..." Tommy era entrato nel ruolo e si stava appassionando fin troppo.

"No beh... io credo che fosse una battuta... stiamo sulla regola delle festività... se è un diritto, non possono contestarlo, no? E poi glielo avevamo anche scritto sul messaggio* che non sarei andata, ti ricordi?"

"Giusto... adesso glielo scrivo... tira fuori il messaggio che glielo riporto testuale..."

La macchina si era messa in moto e i due si sentivano elettrizzati come due giovani avvocati impegnati ad estendere la memoria difensiva della loro prima causa di lavoro...

Forse fin troppo elettrizzati.

"E sai come la concludiamo?"

"Come?" Daria si cominciava a domandare se avesse fatto bene a coinvolgere Tommy in quella cosa così seria. La luce strana negli occhi del suo migliore amico era un importante campanello d'allarme sul limite della carreggiata da rispettare.

"In conclusione, colgo l'occasione per anticiparVi che, in occasione della prossima festività, domenica 6 Gennaio, Festa dell'Epifania, mi avvarrò del medesimo diritto per beneficiare dell'assenza retribuita prevista contrattualmente. Distinti saluti."

"Eh? Che ne dici?"

Daria sentiva quel campanello d'allarme diventare una vera e propria sirena, ma era troppo lanciata per tirare, in quel momento, il freno a mano... ed affidò tutte le sue speranze sulla tenuta di strada alle correzioni che sarebbero arrivate dal professore in vacanza.

(3 - continui)

SDZ

** (vedi puntata 2 - Dicembre 2018)*

"...Da noi sono occupate poco più di sei persone su dieci. ..."

Dati che dovrebbero indurre a riflettere sulla congruità ed appropriatezza delle misure adottate per migliorare la situazione occupazionale. Come si sa, prevalentemente incentrate in interventi dal lato dell'offerta, incentivi, bonus ecc. Con il risultato di aumentare in parte la precarietà e comunque con esiti inversamente proporzionali alle cospicue risorse mobilitate. Non è perciò arbitrario ritenere che insistendo su queste politiche la soluzione del problema del lavoro resti un miraggio."

(Pierre Carniti)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 15° | N. 153 - gennaio 2019 | 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, 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