

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

L'esito delle votazioni europee sta producendo un vero e proprio terremoto politico nel nostro Paese, dalle conseguenze imprevedibili e preoccupanti. Il successo elettorale della Lega e la contestuale sconfitta del M5S capovolgono letteralmente i rapporti di forza nel Governo, così tanto da metterne a rischio la stessa tenuta.

L'ipotesi più probabile, almeno nell'immediato, resta quella della continuità dell'Esecutivo giallo-verde, ma non si può escludere nessuna possibilità, compresa la fine anticipata della legislatura. In ogni caso, qualora ci fossero le condizioni per proseguire l'esperienza di governo, la stessa agenda politica dei prossimi mesi e le diverse priorità programmatiche dei partiti di maggioranza non potranno che esserne condizionati, in relazione agli effetti significativi scaturiti dalle urne.

Il fatto stesso che il capo politico del M5S, Luigi Di Maio, sia stato costretto a chiedere continue conferme sulla sua leadership dimostra la debolezza politica del soggetto che detiene, paradossalmente, la maggioranza relativa in Parlamento.

La situazione si è ulteriormente complicata dopo che l'Italia ha ricevuto da Bruxelles, in data 29 maggio, la lettera di richiamo sul debito, alla quale il Governo dovrà rispondere in modo tempestivo e convincente, se vuole evitare la procedura d'infrazione da parte dell'Unione Europea. Il contesto economico, dunque, peserà notevolmente sulle decisioni da prendere nelle prossime settimane, tenuto conto che la reazione dei mercati, in questi giorni turbolenti, è stata molto forte, causando l'incremento immediato dello spread. La fiducia nel nostro Paese è costantemente in discesa perchè il rischio di una nuova crisi politica, economica e finanziaria è sempre più elevato.

Nella fase attuale la debolezza dell'Italia corrisponde, purtroppo, a quella genetica del suo Esecutivo, costruito in modo innaturale intorno ad un contratto di governo fatto di promesse contraddittorie e difficili da realizzare, se non facendone pagare un prezzo molto elevato al popolo italiano. È complicato immaginare, adesso, come si possa trovare un equilibrio e una diversa sintesi sui diversi temi programmatici, come ad esempio la flat tax, la sicurezza, la giustizia, la tav, le autonomie differenziate, il salario minimo. Alcuni di questi provvedimenti, come la cosiddetta tassa piatta, prevedono lo stanziamento di risorse consistenti, proprio mentre aumentano le probabilità di dover intervenire sui conti pubblici con una manovra correttiva per debito eccessivo.

Inoltre, la misura pensata per diminuire la pressione tributaria, così come la proposta elaborata ed ipotizzata di regionalismo, rischiano di



produrre un elevato contenzioso perchè in contrasto con la Costituzione, in particolare sul principio di progressività dell'imposizione fiscale e di uguaglianza tra i cittadini. Il tentativo di realizzare questo programma, o anche solo una parte di esso, finanziando tali interventi attraverso un incremento del debito rappresenta un pericolo da scongiurare perchè rischia di far pagare alle future generazioni il costo di un'operazione di propaganda e di ricerca del consenso immediato. È molto probabile che in tale contesto le stesse stime di crescita

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 2
- ▶ Salario minimo: perché il sindacato è scettico 3
- ▶ Il voto degli italiani: un'analisi senza distorsioni 4
- ▶ Il sindacato nella lente della cinepresa. 5
- ▶ Salario Minimo Legale: non è solo un problema economico 7
- ▶ Una contrattazione integrativa per il settore del Wellnes&Beauty 9
- ▶ Ma il contratto è solo un proforma... 10

Notizie dal Sindacato Europeo

Luca Visentini rieletto segretario generale, Laurent Berger, eletto presidente della CES

Vienna, 24 maggio 2019

I leader dei sindacati nazionali europei hanno rieletto oggi Luca Visentini come segretario generale ed eletto Laurent Berger come presidente della Confederazione Europea dei Sindacati.

Hanno inoltre adottato un nuovo manifesto e un nuovo programma d'azione per il 2019-23 il cui titolo è "Un'Europa più giusta per i lavoratori".

Luca Visentini è stato eletto segretario generale una prima volta al precedente Congresso CES a Parigi nel 2015. In precedenza è stato segretario confederale della CES dal 2011 e dal 1989 è stato dirigente della UIL ed in particolare della UILTUCS Friuli Venezia Giulia.

Laurent Berger è il segretario generale del sindacato francese CFDT, un incarico che ha ricoperto dal 2012.

Le politiche adottate oggi dal Congresso della CES, come parte del manifesto della CES e del Programma d'azione 2019-23, che la CES imprimerà al nuovo Parlamento europeo e alla Commissione per l'attuazio-

ne, comprendono:

- Riforma della politica economica, del bilancio e dell'Unione monetaria dell'UE per promuovere la giustizia sociale, gli investimenti favorevoli all'occupazione, la crescita sostenibile e una tassazione equa e progressiva come obiettivi della politica economica dell'UE.

- Completa attuazione dei 20 principi del "Pilastro Europeo dei Diritti Sociali" adottati dall'UE nel 2017, tra cui la parità di genere, le pari opportunità, il diritto a retribuzioni eque e il diritto all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente.

- Azione dell'UE a sostegno di una maggiore contrattazione collettiva - negoziati tra datori di lavoro e sindacati sulle retribuzioni e le condizioni di lavoro - in tutti i paesi dell'UE.

- Una transizione socialmente giusta verso un'economia a basse emissioni di carbonio, digitale, automatizzata e globale - con la legislazione, le politiche e i fondi dell'UE, per garantire che nessuno resti indietro.

- Definire il futuro del lavoro con il diritto dell'UE per ridurre il lavoro precario, stabilire i diritti dei lavoratori in nuove forme di lavoro, fermare il dumping salariale e sociale e costruire una mobilità equa dei lavoratori e la parità di trattamento.

- Riforma del diritto dell'UE per rafforzare l'informazione e la consultazione dei lavoratori, la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione delle società e nei comitati aziendali europei.

"La missione per il prossimo mandato sarà quella di combattere gli attacchi alla democrazia e alla tolleranza", ha affermato Luca Visentini, "e di andare oltre la Commissione Juncker nel promuovere la giustizia sociale, posti di lavoro di qualità e salari più alti in tutta l'UE. Continueremo a premere sull'UE per affrontare i cambiamenti climatici con rinnovata urgenza e per fare di più per gestire in modo proattivo l'azione per il clima, la digitalizzazione e l'automazione in modo che nessuno rimanga indietro".



Interventi legislativi sul lavoro

Salario minimo: perché il sindacato è scettico

I salari dei lavoratori italiani sono troppo bassi. Un po' tutti condividono questa valutazione ma non le soluzioni da adottarsi per incrementare gli stipendi. Alcuni sostengono che il problema possa essere risolto per legge, adottando il cosiddetto salario minimo, ovvero una paga sotto la quale è impossibile attivare un rapporto di lavoro dipendente. La CES, confederazione europea dei sindacati, pur convergendo sul problema, a nome di tutte le organizzazioni sindacali aderenti, sostiene che la risposta per aumentare i salari sia un rilancio della contrattazione collettiva e del dialogo sociale.

Intanto anche le attuali forze di governo

Italiane sono divise sulla bontà/necessità di un provvedimento di legge sul salario minimo. Mentre il tema è stato ed è un cavallo di battaglia del movimento 5 stelle, la lega considera l'argomento non prioritario: prima la diminuzione delle tasse agli imprenditori, sostiene il partito di Salvini; altrimenti come faranno questi a pagare di più e meglio gli operai? Domanda, ovviamente, fintamente retorica!

E così una mancata e convinta azione governativa potrebbe sgonfiare l'attenzione posta sul salario minimo relegando il tema alla discussione accademica.

È probabile che dopo il vistoso calo di

consensi registrato alle elezioni europee il movimento 5 stelle possa tentare di accelerare il provvedimento trovando però l'opposizione del fiero alleato di contratto che potrebbe far valere altre priorità di intervento per il nostro paese.

Ma entriamo nel vivo dell'argomento.

Il salario minimo è un provvedimento relativamente diffuso in ambito europeo.

I detrattori dello strumento fanno notare che un salario minimo eccessivamente basso rischia di rendere difficile la gravidanza della contrattazione collettiva (i datori di lavoro si limiterebbero ad applicare quello "fuggendo" dalla contrattazione collettiva) ed un salario eccessivamente alto rischia viceversa di favorire la fuga dal rapporto di lavoro subordinato nella migliore delle ipotesi o addirittura i licenziamenti o il lavoro nero nel peggiore degli scenari.

Nel nostro paese sono stati presentati 5 disegni di legge da altrettante forze politiche.

Questi provvedimenti possono essere sinteticamente suddivisi in due grandi tipologie: quella che prevede l'indicazione di un minimo salariale secco e quella che tiene conto della presenza e dell'interazione con la contrattazione collettiva.

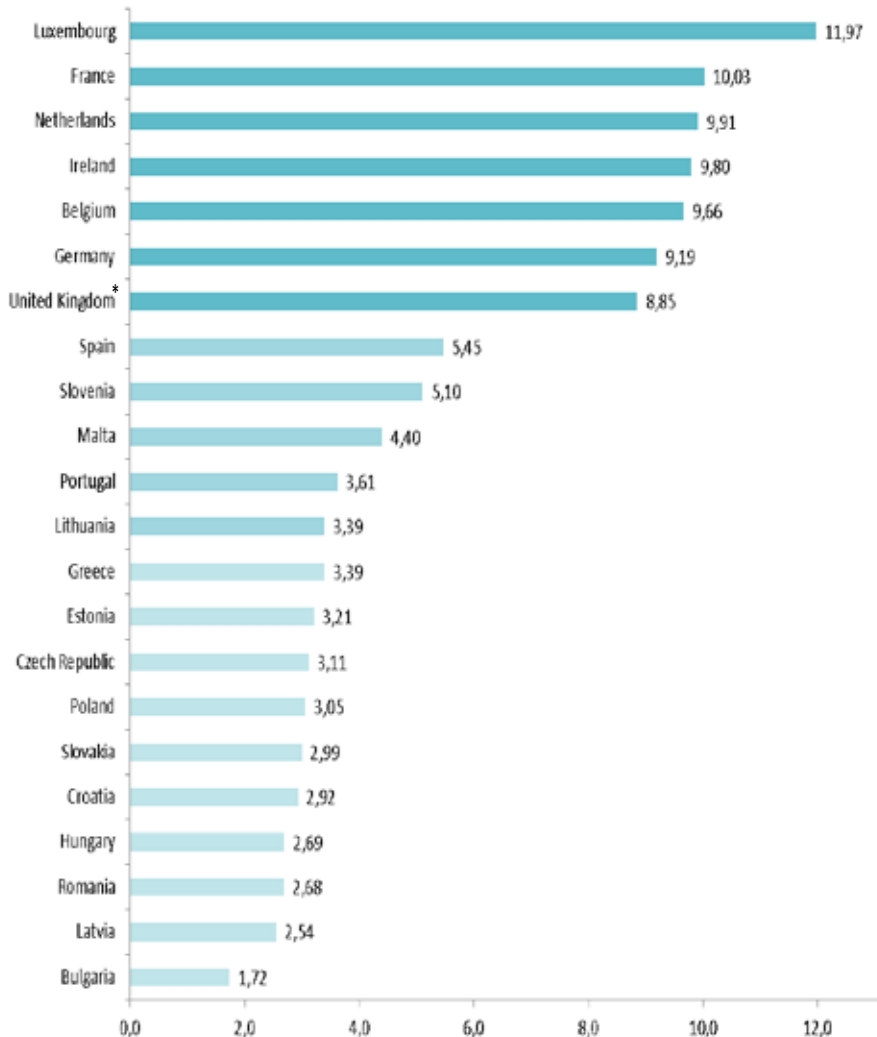
Tutto il mondo sindacale, compresa la nostra organizzazione sindacale, è contrario all'applicazione di un minimo salariale che non tenga conto della contrattazione collettiva. E infatti anche semplice spiegare che un rapporto di lavoro non è costituito solo dal salario orario ma anche da retribuzione differite e indirette oltre che dai diritti derivanti dalla parte normativa e obbligatoria dei contratti collettivi. In alcuni casi infatti non ci sarebbe salario minimo che possa equivalere a quanto negoziato nei contratti in termini di ferie, malattia, permessi, congedi e quant'altro non possa essere misurato con il solo parametro economico.

Il sindacato quindi rivolgerà la sua attenzione a quei disegni di legge che effettivamente riconoscono la contrattazione collettiva come un bene da preservare e, semmai, da stimolare.

Tra i provvedimenti depositati certamente quello proposto dal Partito Democratico merita una attenzione particolare perché il più evoluto di tutti considerando questo aspetto. Il disegno di legge del Pd è stato depositato dopo un confronto con le orga-

Salario Minimo di Legge: lo scenario negli altri paesi dell'Europa (fonte WSI Minimum Wage Database)

Statutory minimum wages (per hour, in EUR) as of 1 January 2019



nizzazioni sindacali che hanno espresso le loro valutazioni e la richiesta di valorizzare la contrattazione collettiva.

Non si può infatti affrontare il problema dell'applicazione ad un rapporto di lavoro del contratto collettivo senza citare i problemi della validità erga omnes dei contratti e dei cosiddetti contratti pirata.

Nel nostro paese, infatti, vige la cosiddetta "libertà sindacale", principio sancito dalla costituzione che però consente praticamente a chiunque di costituire associazioni sindacali sia dei lavoratori che dei datori di lavoro e di sottoscrivere contratti di lavoro potenzialmente applicabili ad ogni rapporto di lavoro.

Il fenomeno della contrattazione collettiva ha portato a registra più di 850 contratti nazionali di cui solo un terzo sottoscritto dalle confederazioni comparativamente più rappresentative.

Certamente il principio applicato dalla giurisprudenza prevalente previsto dall'art. 36 della Costituzione, ovvero la retribuzione equiparata alla qualità e alla quantità di lavoro, è un punto di riferimento importante nell'applicazione di questi contratti ma essendo un CCNL un insieme di elementi di carattere economico e normativo, diventa difficile stabilire quale possa essere un

contratto che rispetta questi requisiti minimi.

Servirebbe quindi una normativa che possa stabilire senza ombra di dubbio quale possa essere il contratto collettivo applicabile in un determinato contesto lavorativo e/o settoriale: la definizione della cosiddetta efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro.

Per poter definire un contratto con queste caratteristiche bisognerebbe concentrarsi anche sulla "qualità" delle organizzazioni sindacali stipulanti, sia quelle dei lavoratori sia quelle dei datori di lavoro.

Alcuni hanno proposto di considerare quegli accordi sottoscritti solo da organizzazioni sindacali che abbiano una struttura confederale, ovvero che siano rappresentativi contestualmente in più settori e non solo in quello dove si sottoscrive il contratto.

Per capire poi se una organizzazione sindacale è rappresentativa sarebbe necessario anche misurare la sua rappresentatività in termini di iscritti e di consensi ricevuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali.

Su quest'ultimo tema CGIL, CISL, UIL e le principali associazioni datoriali si sono confrontate attraverso la sottoscrizione di protocolli di intesa che stabiliscono i criteri di rappresentanza ma questi accordi valgono solo per coloro che li hanno sottoscritti

o per coloro che, volendo competere con le organizzazioni confederali, sottostanno alle regole che ci si è dati. Manca quindi un provvedimento che possa estendere a tutti i settori e per legge la portata di questi accordi altrimenti il fenomeno dei contratti pirata difficilmente verrà debellato.

Tornando al tema del nostro approfondimento, il disegno di legge del PD presentato dal senatore Tommaso Nannicini è l'unico che si preoccupa di questo tema tentando di dare una regolamentazione non solo ai minimi salariali ma anche rispondere alla esigenza di fare chiarezza nei contratti collettivi applicati.

Nel disegno di legge, infatti, non si indica una cifra precisa per definire il salario minimo ma ci si rifà ai contratti collettivi nazionali di lavoro che vengono presi come punto di riferimento e pietra miliare per definire il trattamento economico minimo di un rapporto di lavoro. Il provvedimento infatti non indica una retribuzione minima valida per tutti i settori ma si limita a favorire il riconoscimento dell'applicazione del CCNL. Inoltre si tenta di dare risposta a quella parte di lavoro subordinato non coperto dalla contrattazione collettiva

Michele Tamburrelli

Elezioni europee

Il voto degli italiani: un'analisi senza distorsioni

"L'Italia svolta a destra", "Salvini leader del Paese", "Maggioranza schiacciante", "Il Popolo sceglie la Lega", "Trionfo", ma anche "Il PD risorge", "Nuovo bipolarismo" ecc....

Questi alcuni dei titoli che provano a sintetizzare l'esito del voto del 26 Maggio.

Adirittura ci si spinge a dire che se si votasse per le elezioni politiche oggi, coi collegi e le preferenze espresse, una eventuale alleanza dei cosiddetti "sovranisti", Lega + Fratelli d'Italia, avrebbe una maggioranza schiacciante dei seggi del futuro Parlamento.

Eppure scrivo queste poche righe per proporre un'analisi non superficiale del voto, sia per chi è spaesato e preoccupato per l'esito delle elezioni (come me), sia per chi festeggia o esulta per questi risultati e per la situazione politica creatasi.

Un'analisi che parte dalla constatazione

che la fotografia delle percentuali elettorali, che non tiene conto dell'astensione, anzi, di una astensione del 44% della popolazione, distorce gravemente l'immagine dell'orientamento politico del paese.

Piccolo esempio per far capire quanto l'astensione al 44% possa distorcere la "fotografia" e rendere i ragionamenti sulle percentuali dei votanti — anziché della popolazione adulta — del tutto sballati: alle politiche del 4 marzo 2018 il PD prese 6.161.896 voti.

Alle Europee 6.045.723.

Non c'è nessun «recupero», sono oltre 116.000 voti in meno rispetto all'anno scorso.

Rispetto alle precedenti Europee (11.203.231) il PD ha perso oltre cinque milioni di voti, eppure, in preda all'effetto da percentuali "drogate" dall'astensione, la

narrazione è quella del «recupero», della «rimonta», del «cambio di passo».

Un altro esempio: il tracollo del M5S. Cinque milioni di voti in meno rispetto alle politiche dell'anno scorso.

Il M5S aveva intercettato una parte dell'astensione e anche di spinta dal basso di movimenti sociali, ma ha ben presto dimostrato la propria inconsistenza, deludendo oltremisura, e molti che l'avevano votato se ne sono andati, plausibilmente senza dare il voto a nessun altro.

E ora vediamo il vincitore. Salvini ha il 19% reale. Sono nove milioni di persone. In Italia siamo sessanta milioni. Il corpo elettorale attuale conta circa 51 milioni di persone. Salvini non ha con sé «gli italiani».

Anche se guadagna voti e ha il consenso di un elettore su cinque, rimane largamente minoritario.

Ma se guardiamo a quel 34% — ancora: è la percentuale di una percentuale — rischiamo di non capirlo.

Un inciso: guardando troppo a Salvini che festeggia rischiamo di non capire nemmeno cosa stia succedendo in Europa, dove, al netto di singoli exploit come quello di Le Pen e Orban, la tanto paventata «ondata nera» non c'è stata e la sorpresa principale è, sulla scia delle mobilitazioni giovanili contro il disastro climatico, l'aumento del voto a forze percepite come più battagliere sul piano delle lotte ambientali e di difesa dei territori.

Ora a Strasburgo i Verdi hanno dodici seggi in più delle estreme destre, 70 contro 58.

Dunque, se proprio si vuole ragionare in termini di percentuali, ragionando sul 100% reale vediamo che la Lega ha il 19%, il PD il 12%, il M5S il 9,5%. Sono tutti largamente minoritari nel Paese.

Immaginiamo che si presenti una proposta politica alternativa credibile che smuova il mare enorme dell'astensione (che non è

l'indifferenza).

Potrebbe di nuovo scompaginarsi il quadro della politica quotidiana, mostrando che questi rapporti di forza tra partiti sono interni a un mondo del tutto autoreferenziale.

Rimuovere l'astensione dalle astensioni impedisce di vedere, e quindi ancor meno di capire, quel che si muove davvero nella società italiana. La vera verità è che in Italia più di venti milioni di aventi diritto al voto ritengono l'attuale offerta politica inaccettabile.

In conclusione vorrei porre una domanda, sperando di provocare un po' di stimoli di riflessione: Cosa significa consenso nell'Italia di oggi?

Qualunque discorso sul consenso politico nel Paese che non tenga conto della «variabile impazzita» — nel senso di imprevedibile — rappresentata dalle energie "congelate" nell'astensione, e dunque dal flusso alternato voto/non-voto, è un discorso campato in aria. Le piazze, le contestazioni, le manifestazioni di dissenso,

le lotte sociali, e perché no, le vertenze sindacali, contano eccome, sovente sono più reali della mistificazione da percentuale di percentuale.

Un'ultima considerazione, su un aspetto su cui devo ammettere mi sto personalmente ricredendo rispetto a solo poco tempo fa.

Il cliché «chi non vota sceglie di non contare» o, peggio, che il non voto sia un voto alla maggioranza scelta dagli altri, nello scenario italiano del 2019 non ha più grande senso: a mio modo di vedere costituisce un falso ideologico.

Milioni di persone non votano più ma fanno lotte sociali, vertenze sindacali, volontariato, stanno nell'associazionismo, sono cittadine e cittadini attivi, molto più attivi di chi magari non fa nulla se non mettere una croce su una scheda ogni tanto per poi impartire lezioncine.

Roberto Pennati

Cultura e Sindacato

Il sindacato nella lente della cinepresa.

È interessante il tentativo di approfondire la percezione del lavoro e del sindacato, all'interno della società italiana, ripercorrendone la storia attraverso la filmografia nazionale. Ciò rende possibile condividere l'importanza della narrazione delle azioni umane traducendo l'esperienza in letteratura¹

È la necessità che Luigino Bruni, ravvede nella necessità di riscrivere "grandi narrative e codici simbolici" per quanto riguarda il mondo del lavoro.²

Nella filmografia degli anni successivi alla conclusione della guerra viene restituita un'immagine forte e temibile del ruolo del sindacato. In "Riso amaro"³ è il reclutatore delle lavoratrici destinate alle risaie ed è l'agente che minaccia le ispezioni all'interno dei campi per verificare la presenza di lavoratrici irregolari. E' visibilmente presente al momento della partenza del treno delle mondine, con cartelli di saluto da parte delle delegazioni Fiat e nella so-

lidarietà tra lavoratori nell'offerta di generi di prima necessità.

Un sindacato così strutturato lo si incontra anche nel "Il cammino della speranza",⁴ quando i contadini emiliani minacciano ed ottengono risposta positiva alle loro rivendicazioni nel momento in cui il fattore del campo sostituisce il personale assente in sciopero.

L'Italia del dopoguerra è un Paese che si ricostruisce sulle macerie dei danni del fascismo, non solo dal punto di vista materiale ma in un'ottica morale ed etica.

Il sindacato in fabbrica è invece arricchito dalla discussione, dalla critica, dalla progettualità delle piattaforme rivendicative. In questi luoghi esso è composto dagli operai e la linea politica emerge dalle discussioni interne. L'attività si esplica attraverso l'assemblea, il voto, il referendum, la trattativa con i dirigenti sindacali, la solidarietà tra compagni, la difesa dei diritti e le denunce.

Assistiamo al suo sviluppo nella storia. Nelle fabbriche ottocentesche⁵, i lavoratori sono privi di qualsivoglia tutela, il salario

costringe ad una povertà endemica ed il rischio diretto dell'infortunio è rappresentato dall'espulsione dal mondo produttivo. Partecipiamo alle rivendicazioni per l'ottenimento dei diritti basilari: un orario massimo di lavoro giornaliero, il diritto alla pausa, un equo riconoscimento economico, la libertà all'assemblea e la richiesta di tutela in caso di infortunio. Il sindacato è all'epoca espressione di singoli individui che condividono le stesse esigenze, dando vita alle leghe e alle prime realtà di mutuo soccorso. Da questo inizio vi è lo sviluppo ed il suo riconoscimento sociale grazie all'ottenimento di importanti vittorie di diritto.

È uno strumento che gli operai usano per le proprie richieste. La sua volontà di contrattare condizioni utili alla generalità dei lavoratori e delle lavoratrici lo espone a profonde critiche.

In "La classe operaia va in paradiso"⁶, si assiste in tal proposito alla contrapposizione tra gli autonomi, col la richiesta del superamento del cottimo, ed il sindacato che ne chiede invece una contrattazione aziendale perché fonte di guadagni aggiun-

¹ Giuseppe Bertagna, *Dall'educazione alla Pedagogia*, cit., p. 328.

² Luigino Bruni, *Fondati sul lavoro*, cit. *Introduzione VIII*.

³ Giuseppe De Santis, 1949

⁴ Pietro Germi, 1950

⁵ "I compagni", Mario Monicelli, 1963

⁶ Elio Petri, 1971

tivi rispetto al contratto nazionale.

Il sindacato è quindi un elemento di contrattazione e mediazione degli interessi degli operai con quelli tipici aziendali in un difficile gioco di equilibrio.

Nel momento delle delocalizzazioni produttive e della rabbia e dell'amara accettazione delle esigenze del mercato il sindacato è chiamato ad essere portavoce delle richieste di garanzia occupazionale e delle trattative sugli incentivi di uscita.

E' questo un ruolo difficile perché agisce con la parte più irrazionale dell'essere umano, con quello della paura, della rabbia e del fallimento. Questo ruolo però viene dato al sindacato dagli stessi lavoratori.

È ingiustificabilmente assente, anche come semplice citazione, in "7 minuti"⁷, dove di fatto è presente la sua azione. Ma non viene mai evocato o concretizzato nella storia.

La Commissione di fabbrica è necessariamente una rappresentanza sindacale delle lavoratrici ed è chiamata a svolgerne il suo ruolo tipico, la sottoscrizione dell'accordo di fusione del ramo d'azienda⁸ in cambio della sottrazione di 7 minuti a favore della produttività aziendale, decisione che prevederà un accordo vincolante fra le parti.

Vi si legge una severa critica, non forse compresa dalle stesse Organizzazioni sindacali. Nel film la parola sindacato non viene mai citata.

Nel mondo impiegatizio, seppur formalmente assente, è presente nella certezza del diritto degli impiegati, nella loro tranquillità occupazionale, nella possibilità di accedere a crescite professionali stabilite dai contratti nazionali e dalla capacità di spesa che viene loro garantita dalla tabelle salariali contrattate e che permette così lo sviluppo della classe media italiana e del loro accesso alla società dei consumi, con le cambiali firmate da Fantozzi per comprare la macchina, pronto ad intervenire in caso di richiesta, come in "Volevo solo dormire addosso"⁹, dove raccoglie e rappresenta la rabbia dei lavoratori minacciati dal licenziamento. Sarà il motivo del licenziamento dello stesso tagliatore di teste.

Sperimentiamo una sua banalizzazione in "Quo vado?"¹⁰, rappresentato impegnato a tutelare chi non ne ha bisogno, in una sua caricatura quale difensore dei privilegi.

Questi non sono altro che gli elementi sociali conquistati nella contrattazione quali le ferie, i permessi, la garanzia retributiva.

La critica prende forma nel momento in cui si è creata la contrapposizione con le nuove realtà lavorative.

In "Tutta la vita davanti"¹¹, si affrontano i primi effetti di spaesamento della precarietà e flessibilità del lavoro. Il sindacato volatina davanti al call center, cerca il contatto con questa nuova realtà, ne denuncia le condizioni di lavoro.

Il dipendente è in bilico tra un rapporto di lavoro non autonomo ma nemmeno dipendente.

Una tipologia contrattuale che non permette uno standard minimo di diritto ma solo una contrattazione personale e dove il sindacato ha cercato di costruire percorsi di rappresentanza (Nidil della Cgil o Uiltemp della Uil), nel tentativo di raccogliere e rappresentare le esigenze di questi nuovi lavoratori mediante vertenze individuali, che hanno portato notevoli miglioramenti al settore e ai lavoratori stessi.

Il sindacato comincia ad essere un grande assente nella produzione più recente: nella competizione interna aziendale in "Generazione 1000 euro"¹², nelle storie di precarietà dei ricercatori in "Smetto quando voglio"¹³, nelle storie di emigrazione ed immigrazione, in quelle dove la precarietà è strutturale al proprio progetto di vita.

In queste storie al sindacato viene rimproverato la sua mancata capacità nel non essere stato capace di riconoscere le esigenze dei nuovi lavoratori, cercando di indirizzare il rapporto di lavoro in schemi ormai superati.

Le nuove generazioni sono cresciute in una società precaria, caratterizzata da un eterno presente, dove la flessibilità è strutturale.

Sono quelle generazioni che meglio di altre sanno sperimentare gli aspetti positivi della flessibilità avendo la lucidità di saper avanzare delle richieste, che difficilmente avanzano al sindacato perché non appartenente al loro orizzonte simbolico, quale la previsione di un salario minimo, la possibilità di usufruire dei pacchetti di welfare garantiti ai lavoratori dipendenti (maternità, malattia, copertura infortunistica, previdenza).

A loro il sindacato può offrirsi quale erogatore di servizi di qualità dedicati e

pensati sulle loro esigenze, quale cassa di risonanza per le loro rivendicazioni di rappresentanza e quale elemento di promozione sociale.

L'immagine del sindacato, nei film analizzati, potrebbe rendere la sensazione di una organizzazione lontana dai lavoratori e delle lavoratrici.

Spesso il rapporto è problematico e conflittuale ma in nessun film viene proposta o abbozzata un'alternativa che si crede più coerente ed utile.

Esso è vittima di una profonda critica che porta con sé l'insoddisfazione del singolo verso il proprio lavoro, le aspirazioni deluse e le mancate certezze di un mercato del lavoro che dell'incertezza ha fatto sistema.

Alcune critiche sono coerenti con il contesto storico del momento e mostrano come il cambio di paradigma sociale influisca sull'operato delle organizzazioni e sulla loro immagine sociale.

Il passaggio dal sistema delle fabbriche a quello del settore dei servizi e del terziario ha polverizzato il senso di appartenenza ad una classe sociale.

L'introduzione delle forme contrattuali precarie e flessibili sembrerebbe abbia dato un colpo di grazia ad un sistema di rappresentanza sempre più variegato ed individualistico.

Nella percezione sociale il sindacato oggi è in bilico tra la definizione che ne offre Tannenbaum "il sindacalismo è il movimento conservatore del nostro tempo"¹⁴ e quella di Freeman e Medoff come fenomeno associato alla "maggiore efficienza in gran parte delle imprese, che tende a ridurre dovunque le disegualianze retributive e che contribuisce a sviluppare, anziché a limitare, la libertà politica e l'iniziativa economica"¹⁵

La richiesta di intervento nel sindacato, nei film analizzati, è presente ma non riesce sempre a verbalizzarsi in una domanda concreta per la mancanza di un linguaggio condiviso.

Il lavoro di rappresentanza deve concentrarsi su questa esigenza di avvicinamento a realtà nuove, non immediatamente esperibili.

Gabriella Dearca

⁷ Michele Placido, 2016

⁸ Art 47, L. 428/90 comma 1 e 2 "Trasferimento ramo d'azienda".

⁹ Eugenio Cappuccio, 2004

¹⁰ Gennaro Nunziante, 2016

¹¹ Paolo Virzi, 2008

¹² Massimo Venier, 2009

¹³ Sydney Sibilia, 2014

¹⁴ Frank Tannenbaum, *Una filosofia del sindacato*, 1995 Edizioni Lavoro, Roma, p.5.

¹⁵ Serafino Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Editori Laterza, Bari 2005 cit. p.28.

Interventi Legislativi sul Lavoro

Salario Minimo Legale: non è solo un problema economico

Tra i temi che hanno maggiormente caratterizzato il dibattito politico e sindacale in queste settimane di campagna elettorale per le elezioni europee c'è sicuramente quello relativo al salario minimo legale.

Negli ultimi anni, infatti, sono state presentate, dai principali partiti politici di maggioranza e opposizione, diverse proposte in materia, ma nessuna di queste ha riscosso il necessario consenso in Parlamento e tra le forze sociali, almeno fino a questo momento.

In Italia la definizione dei minimi tabellari è storicamente affidata al contratto collettivo nazionale di lavoro, nonostante la mancata attuazione di quel particolare procedimento previsto dall'art. 39 della Costituzione, attraverso il quale viene attribuito allo stesso contratto collettivo efficacia di norma giuridica, valevole, in quanto tale, per la generalità dei lavoratori di un determinato settore, indipendentemente dalla circostanza che i datori di lavoro e i lavoratori siano iscritti o meno alle rispettive associazioni di rappresentanza.

Di fatto, proprio a causa di questo vuoto normativo, l'applicazione del contratto collettivo anche al di fuori dei limiti della sua efficacia è stato operato dalla giurisprudenza, a partire dalla metà degli anni cinquanta, in osservanza al principio sancito dall'art. 36 della Costituzione che garantisce al lavoratore il diritto ad una retribuzione sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

In questo modo, almeno in teoria, si è realizzata una forma indiretta e parziale di estensione erga omnes degli effetti del contratto collettivo, almeno per quel che concerne la parte economica.

Ciò nonostante molti problemi non sono stati risolti, tenuto conto che più del 12%

dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali. In Italia, peraltro, esiste una questione salariale più complessiva che riguarda sia coloro che sono coperti da contrattazione collettiva sia tutti quelli che ne sono sprovvisti.

I dati Ocse evidenziano come le retribuzioni del nostro paese siano tra le più basse del continente, principalmente a causa di problemi strutturali che contraddistinguono da tempo il nostro territorio, dall'alto tasso di disoccupazione giovanile al drammatico fenomeno del lavoro sommerso, dall'assenza di investimenti pubblici e privati in ricerca, innovazione e qualità alla scarsa produttività del nostro sistema economico, dall'elevato livello di tassazione sul lavoro al tema mai risolto della certezza del diritto e della legalità.

Sulla questione, tuttavia, incidono diversi ed ulteriori aspetti che si ripercuotono negativamente sulla tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni più che sulla determinazione di un salario minimo.

A partire dagli anni novanta è stata implementata una politica di moderazione salariale finalizzata a contrastare l'inflazione, a riformare il modello contrattuale e ad introdurre la flessibilità nel nostro mercato del lavoro.

Gli accordi sulla politica dei redditi sono stati, in parte, disattesi, in quanto al contenimento delle retribuzioni non è corrisposto un aumento degli investimenti e della produttività, nonostante siano state poste le basi per spingere gradualmente la contrattazione collettiva dal livello nazionale a quello decentrato.

L'assenza di regole certe sulla rappresentanza effettiva degli agenti negoziali ha complicato ulteriormente il contesto nel

quale i contratti nazionali si collocano ed agiscono in funzione di autorità salariale.

La frammentazione delle associazioni datoriali e la conseguente moltiplicazione dei contratti nazionali, la maggior parte dei quali sottoscritti in dumping da organizzazioni non rappresentative, costituisce una minaccia per l'intero sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali.

Solo analizzando i dati nel periodo della crisi economica, risalente agli anni che vanno dal 2010 al 2018, ci si rende conto come il numero di contratti si sia più che raddoppiato, senza che ci fosse un corrispondente aumento dell'occupazione e facendo emergere tutti i limiti di una regolamentazione non adeguata.

In tale scenario ogni associazione d'impresa si è sentita in diritto di poter definire, per le proprie aziende aderenti, delle particolari condizioni contrattuali, con l'obiettivo non tanto di valorizzare la specificità di un determinato settore, ma esclusivamente per ridurre i costi del lavoro.

I cosiddetti contratti pirata non effettuano una vera e propria negoziazione, ma incidono pesantemente sulle condizioni retributive e normative dei lavoratori, innescando un sistema di competizione al ribasso che modifica e scardina tutte le regole della concorrenza leale tra imprese.

La definizione dei criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro diventa, pertanto, un aspetto centrale nella ricerca di una soluzione complessiva al problema.

Le organizzazioni sindacali hanno sempre rivendicato con orgoglio la propria autonomia di azione sui temi inerenti il lavoro, il salario e la rappresentanza, ma credo sia arrivato il momento, per la complessità dei problemi da risolvere, di ricercare le condizioni utili per favorire un intervento misurato del legislatore, senza che lo stesso possa essere interpretato come un'indebita invasione di campo.

Gli accordi sulla rappresentanza sottoscritti negli ultimi dieci anni sono stati un passo importante nella direzione giusta, a dimostrazione di una volontà ben precisa delle parti sociali, ma il fatto stesso che non siano ancora esigibili in modo generalizzato dovrebbe imporre una riflessione ulteriore.

Da questo punto di vista un intervento legi-



slativo, a sostegno dell'autonomia collettiva, capace di dare forza giuridica ai contratti collettivi nazionali e utile a definire le regole di misurazione della rappresentatività dei soggetti negoziali può risultare un percorso interessante oltre che necessario.

In tale prospettiva l'estensione per legge dei contratti collettivi è preferibile all'introduzione di un salario minimo legale, pur con tutte le cautele e le riserve già indicate riguardo alla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione.

A partire dal secondo dopoguerra, infatti, la legislazione ha tentato più volte, con alterna fortuna, di favorire più o meno direttamente l'estensione generalizzata dei contratti collettivi di diritto comune, per esempio con la legge 741 del 1959, da cui sono scaturiti i cosiddetti decreti Vigorelli, oppure attraverso espliciti richiami normativi, come quello dell'art. 36 dello statuto dei lavoratori che subordina la concessione di benefici pubblici alla condizione che ai lavoratori dipendenti siano riconosciuti trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi della categoria di appartenenza.

Tuttavia, nel corso degli anni, nel modello di concertazione sociale che si è progressivamente affermato, si è resa ben evidente la valenza e la portata sempre più ampia della contrattazione collettiva, a causa del quasi costante rinvio operato dal legislatore al contratto nazionale, al quale è stata attribuita la funzione istituzionale di integrare il dettato normativo che pertanto assumeva, per questa via, efficacia erga omnes.

Di conseguenza, un meccanismo che dovesse permettere l'esigibilità dei contratti più rappresentativi, pur rischiando di contrapporsi al principio di libertà sindacale garantito dalla nostra carta costituzionale, aiuterebbe a contrastare il fenomeno dei contratti pirata, a ridurre la disparità di trattamento tra lavoratori dello stesso settore e a stabilizzare il sistema della contrattazione.

Se ci fossero queste condizioni l'introduzione di un salario di base, fissato per legge, dovrebbe porsi l'obiettivo di confermare e valorizzare l'attuale assetto di regolazione dei salari, prevedendo un minimo di garanzia solo per quei settori non coperti da contrattazione collettiva.

Tenuto conto che in più dell'80% dei nostri comparti produttivi si applica un contratto nazionale si comprende come la portata di questo intervento legislativo sia molto ridimensionata rispetto alle intenzioni annunciate.

Sono convinto che in Italia ci sia più che

mai bisogno di un patto concertativo tra le principali forze politiche e sociali, finalizzato a dare soluzione ai problemi con un respiro ampio, con un progetto di sviluppo chiaro, con una visione d'insieme che troppo spesso è mancata alle nostre classi dirigenti.

Questa volontà comune non può che basarsi su un rapporto di lealtà e fiducia reciproca tra Istituzioni, parti sociali e cittadini.

Per troppi anni abbiamo assistito ad un attacco progressivo dei governi nei confronti del mondo del lavoro e della rappresentanza sindacale, raffigurando, nell'immaginario collettivo, l'approssimarsi di una resa dei conti indistinta e generalizzata, figlia di una stagione nella quale ha prevalso il sentimento della paura piuttosto che la forza della ragione.

All'interno di questa impostazione e di questo clima sempre più barbaro è stato indebolito il coinvolgimento dei lavoratori, il sistema di partecipazione reale dei cittadini, il dialogo sociale che hanno sempre contraddistinto le democrazie più evolute, per realizzare un sistema economico e relazionale più povero, incentrato sulla riduzione dei costi e dei diritti.

Per troppo tempo questo paese ha dovuto subire ed accettare passivamente lezioni di ogni tipo da parte di presunti professori che hanno voluto conferire, in nome di una sempre più radicale libertà d'impresa, dignità dottrinale a misure e provvedimenti finalizzati a peggiorare le condizioni di lavoro, determinando una precarietà occupazionale e di reddito che ancora oggi non permette di dare prospettiva ai giovani, di far crescere i consumi e la domanda interna, di investire sulla qualità e professionalità dei lavoratori.

Le stesse riforme del mercato del lavoro attuate negli ultimi quindici anni sono accomunate, pur con delle inevitabili differenze, da questa concezione retrograda dello sviluppo a cui è stato dato il nome di modernità.

Di conseguenza, qualora si volesse realmente difendere la centralità delle parti sociali e della contrattazione collettiva sarebbe indispensabile farlo con coerenza e in ogni circostanza, non solo prima degli appuntamenti elettorali o utilizzando temi delicati come il salario minimo per soli fini politici.

In tal senso ritengo che la fiducia non possa che scaturire da un chiarimento definitivo riguardo l'impostazione da adottare e le finalità da raggiungere.

È indispensabile che la politica nel suo insieme si esprima e dica se e quanto

creda ancora nel modello costruito dal 1948 in avanti, nei principi sanciti nella nostra costituzione repubblicana, nel ruolo strategico affidato alle parti sociali e alla contrattazione collettiva come strumenti, entrambi, di emancipazione e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per milioni di persone.

Con questo equilibrio tra interessi contrapposti è stato realizzato il miracolo economico italiano e sono state poste le basi per un futuro prospero del nostro paese, in cui la crescita, quella autentica, non avrebbe potuto che coniugarsi ai valori di libertà e uguaglianza dei cittadini.

Sono sollevato constatando che nelle proposte sul salario minimo in discussione si intenda valorizzare e rafforzare, seppur con modalità differenti, il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva.

Non possiamo dimenticare, però, come negli ultimi anni ci siano stati reiterati tentativi, da parte di alcuni governi e diverse associazioni d'impresa, di eliminare o depotenziare lo stesso contratto collettivo nazionale, per favorire una contrattazione di secondo livello mai realmente decollata, anche per le peculiarità del nostro sistema produttivo che rendono l'Italia difficilmente paragonabile ad altri paesi europei come la Germania e la Francia.

Con un salario minimo di legge che non tenga conto delle nostre particolari caratteristiche il pericolo che si possa andare verso una compressione delle retribuzioni ed un graduale svuotamento del contratto nazionale mi sembra elevato.

La fiducia da ricostruire è il presupposto essenziale che può consentire, a differenza del passato, di valutare l'intervento del legislatore come un tassello necessario a completare e non a sostituire il ruolo affidato alla contrattazione collettiva

Massimo Aveni Banco



Dai settori

Una contrattazione integrativa per le aziende del settore del Wellnes&Beauty

Il settore del Wellnes&Beauty ha vissuto negli ultimi decenni uno sviluppo importante.

Da un lato l'evoluzione del comparto delle profumerie che, oggi, vede la presenza di catene che contano centinaia di negozi in Italia e nel resto del mondo, in progressiva erosione di un territorio commerciale che, fino agli anni ottanta, era presidiato da singoli negozi o da piccole catene locali.

Da un altro lato il rapidissimo sviluppo delle catene Drugstore come Tigoà, Acqua e Sapone, Ipersoap, Caddy's, Lillapois, solo per citarne alcune che, con decine di negozi in tutta Italia, hanno colonizzato l'area a basso costo della cura della persona e della casa.

Su un terzo fronte, la nascita di KIKO all'inizio del millennio, e l'arrivo in Italia di MAC, NYX o LUSH, hanno determinato una proliferazione dei negozi specializzati nella vendita di prodotti per il Makeup, come non si era mai vista prima.

Un settore, quello definito dal Codice ATECO 47.75.10 come "Commercio Al Dettaglio Di Articoli Di Profumeria, Prodotti Per Toileta E Per L'igiene Personale" dove il modello di commercio al dettaglio del negozietto o della piccola catena locale si è elevato al grado della catena organizzata di dimensioni multiregionali, nazionali o internazionali, espandendo esponenzialmente i livelli di business.

Quello che non è riuscito ad evolversi parallelamente è il modello di organizzazione

del lavoro e le condizioni normative ed economiche della popolazione di lavoratori che costituiscono il motore principale del business.

Una popolazione in maggioranza femminile, a basso riconoscimento professionale, prevalentemente giovane, distribuita in unità produttive che raramente arrivano ad aggregare organici al di sopra delle dieci unità e, in relazione al dato anagrafico ed alla frammentazione organizzativa, poco sindacalizzata.

In queste catene, la dimensione organizzativa da grande azienda convive con la cultura della conduzione familiare che caratterizza il modello organizzativo del negozio di prossimità e le contraddizioni che ne derivano si abbattano sul personale delle unità produttive soprattutto in termini di stress lavoro correlato e di compressione dei diritti.

La dimensione ridotta del personale dei negozi, provoca orari di lavoro che, nel tentativo di presidiare al meglio le punte di attività di vendita, subiscono articolazioni sulla giornata e sulla settimana estremamente diversificate e, spesso, molto disagiate per la conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro delle dipendenti.

Quando si è in pochi in un negozio, la promiscuità di mansioni è un elemento scontato, quindi abbiamo commesse che servono i clienti, poi si occupano anche dell'incasso, ma ricevono anche la merce e

la espongono in vendita; ogni tanto rifanno la vetrina e, perché no? portano abitualmente gli incassi del negozio in banca (non sempre a due passi dal negozio) e fanno i versamenti; ovviamente aprono, puliscono quotidianamente e chiudono il negozio e si portano a casa le chiavi assumendosi la responsabilità di intervenire, se la Store Manager fosse in ferie, quando arriva una segnalazione di intrusione notturna e la pubblica sicurezza deve fare un sopralluogo. Le vetrine? Le puliscono loro... i bagni? Anche.

Tutto questo per il minimo sindacale del quarto livello, quando qualche azienda non si "dimentica" di riconoscere il quarto livello e mantiene le proprie commesse al quinto livello prolungando, ben oltre il diciottesimo mese previsto dal CCNL, il periodo di "apprendimento" e di riduzione salariale.

Non esistono premi di produzione né incentivazioni contrattate collettivamente, il "merito" viene spesso compensato con l'elargizione di qualche ora di supplementare.

Già, perché in molte aziende di questo settore, l'assunzione Part Time non è confinata a quella parte residua di organico che deve "rinforzare" i momenti di innalzamento dell'attività di vendita. L'assunzione Part Time è la condizione normale (assieme ad un periodo di Contratti a Tempo Determinato) di ingresso e di permanenza nell'azienda. Il salario è basso ma si può sempre aumentare grazie alle prestazioni supplementari, sempre se si dimostra di meritarselo dimostrando di essere "collaborative" che, nella cultura di queste aziende, significa che si dimostra di non pretendere troppi diritti contrattuali e di essere parecchio a disposizione dei bisogni aziendali.

Ferie e permessi? Si smaltiscono quando all'azienda fa comodo e, se devi programmare le due settimane (tre è difficilissimo ottenerle) di ferie estive, devi attendere che l'azienda te le confermi e questo potrebbe avvenire anche nelle ultime settimane di maggio o nelle prime di giugno. Praticamente sarai sicura di poter andare in ferie in quel periodo, quando non troverai più nessuna prenotazione possibile, a meno che tu non ti rivolga a qualche struttura costosissima o non decida di andare a svagarti in qualche luogo a bassa attrattività turistica.

Sei più fortunata delle altre e sei riuscita a diventare una "StoreManager"? Non è escluso che prima o poi tu possa decidere



di chiedere la restituzione del titolo e di essere degradata a commessa semplice... Potrebbe succedere quando ti renderai conto che non sarai mai quella responsabile vera dell'andamento del negozio che pensavi di diventare quando, con entusiasmo, hai festeggiato con gli amici in pizzeria la notizia dell'incarico. Quando ti renderai conto che il tuo ruolo è meramente formale e che tutte le vere decisioni verranno prese dalla tua AreaManager la quale potrebbe essere la tua migliore amica o la tua peggior nemica.

Questo non dipenderà dal tuo valore professionale ma da quanto dimostrerai di esserle asservita. Lei ti chiamerà o ti manderà messaggi a qualsiasi ora e dovrai essere sempre a disposizione di qualsiasi richiesta.

Il tuo parere conterà solo se sarà in totale sintonia con quello della tua AreaManager, quindi dimentica il tuo libero arbitrio e il tuo diritto di critica.

Tu servi solo a trasmettere alle colleghe del negozio il pensiero dell'AreaManager ed a far sì che si realizzino (i mezzi sono giustificati dal fine) i risultati commerciali che stanno nei suoi obiettivi personali.

In compenso, se i risultati non dovessero saltar fuori, avrai la consolazione di vederti riconosciute tutte le responsabilità del fallimento.

Si può immaginare un settore più bisognoso di un livello di contrattazione integrativa che si faccia carico delle condizioni specifiche delle lavoratrici (e della minoranza di genere dei lavoratori) di queste aziende?

Solo la catena di profumerie Limoni, oggi diventata Douglas Italia Spa per effetto dell'acquisizione dell'estate del 2017, ha avuto, nel lontano passato, una contrattazione di secondo livello che aveva prodotto alcuni accordi salariali derivanti (in particolare era stata riconosciuta la maggiorazione dell'80% per il lavoro domenicale durante l'anno e del 100% per il lavoro domenicale durante il mese di dicembre) ma tutto venne disdettato nel 2011 quando l'azienda denunciò un aggravarsi delle proprie condizioni economiche.

Il settore oggi è quindi assolutamente privo di una significativa esperienza di contrattazione di secondo livello.

Occorre quindi partire dalle basi.

Iniziare a ricostruire gli strumenti di intervento sull'organizzazione del lavoro. In queste aziende cominciare a fare accordi aziendali sui temi principali della gestione dell'orario di lavoro, sui turni, sulla rotazione delle presenze nelle domeniche di apertura, sulla gestione dei permessi retribuiti, sarebbero novità assolute.

Anche il diritto alla formazione è, fino ad

oggi, di totale gestione aziendale e una contrattazione integrativa dovrebbe poter dire la sua su un'equa distribuzione delle opportunità formative ed essere in grado di essere anche propositiva in relazione ai bisogni formativi del personale.

Ed ovviamente il tema del salario variabile.

Qui le basi stanno davvero a zero. Se sugli altri temi c'è da conquistare uno spazio di gestione, in ambito salariale c'è da inventarsi qualcosa la cui esistenza costituirebbe elemento totalmente inedito.

Occorrerà capire quali variabili dell'attività d'impresa sono collegabili a riconoscimenti economici che, da un lato, remunerino l'impegno lavorativo che permette il raggiungimento di risultati.

Ma sarà necessario anche introdurre i primi elementi di un Welfare aziendale oggi totalmente inesistente.

La partita deve comunque iniziare.

Per troppo tempo si è rinviata per mille ragioni apparentemente valide.

Con l'unico risultato però di aver lasciato al palo della contrattazione aziendale un settore ormai divenuto troppo grande per poter continuare ad essere ignorato.

Sergio Del Zotto

Inciviltà del lavoro - 7

Ma il contratto è solo un proforma...

Normalmente era infastidito dalle persone che, nei mezzi pubblici parlavano a voce alta senza curarsi delle persone vicine e del disturbo che potevano recare.

Al top della sua personale classifica c'erano gli esibizionisti dello smartphone: quelle persone che si sentono a casa loro ovunque e spiatellano le loro conversazioni telefoniche a volume da comizio senza alcun rispetto verso chi gli sta intorno. Ne aveva classificate diverse sottocategorie: c'erano i "cafonazzi" quelli che sentono di esistere solo se possono esibire una qualsiasi conversazione anche la più insulsa "ueh mamma, guarda che sto arrivando a casa... tra dieci minuti circa sarò in stazione... che hai preparato per cena? Ah... e Cecilia l'hai chiamata? Ah no? Ah beh... allora la sentiamo domani..." Poi c'erano i "senatori" quelli che spiatellano conversazioni da "uomini che contano" nello stile: "Sì ma quello non

ha capito con chi ha a che fare... domani chiamo il nostro avvocato e lo sistemiamo per bene... anche il Regional Manager mi ha chiesto di intervenire e di fare un po' di pulizia e quindi stai tranquilla che ci penso io..." che vien voglia di chiedergli "Ecchissee? Mastrolindo?"

I più assurdi erano i "camminatori", quelli che non si accontentano di disturbare una ristretta cerchia di viaggiatori ma devono esibire la loro esistenza per tutta la lunghezza della carrozza percorrendola avanti ed indietro mentre dialogano animatamente con qualche sfigatissimo interlocutore telefonico.

Dopo gli esibizionisti dello smartphone arrivavano i salottieri. Li incontrava tipicamente nei treni, dove la disposizione dei posti a sedere favorisce occasioni conversatorie. Non era contrario alla comunicazione umana, ci mancherebbe, ma non avrebbe

mai saputo spiegarsi il volume di voce che taluni salottieri sentivano il bisogno di utilizzare. Se la distanza dal tuo interlocutore è di circa 70 cm. perché mai usi un volume di voce destinato al passeggero che sta in fondo alla carrozza?

Arrivava a forme di profonda riprovazione quando, dopo aver pagato il supplemento dell'"area silenzio", magari perché durante quel viaggio avrebbe avuto necessità di lavorare al suo portale web e doveva scrivere due o tre pezzi da inserire online, incontrava questi personaggi la cui maleducazione non si fermava nemmeno di fronte a chiarissimi avvisi, perfino in più lingue, che imponevano in quello scompartimento l'astensione da comizi, telefonici o meno.

In quei casi la sua tolleranza diventava davvero sottile e qualche volta gli capitò di dover, rispettosamente, far notare che erano un po' fastidiosi...

Eppure quei due ragazzi, seppure avessero un tono di voce piuttosto squillante, soprattutto la ragazza, non accendevano in lui il disagio che solitamente provava in quelle occasioni.

Il tono era effettivamente un po' sopra il volume di guardia ma si percepiva una ragione che ne attenuava la fastidiosità. La ragazza, in particolare, mostrava un certo entusiasmo che incuriosiva e che faceva percepire l'eccitazione che le faceva sfuggire il controllo del volume di voce.

Qualcosa, nel loro modo di fare, li giustificava e non li faceva apparire come due maleducati indifferenti al resto del mondo ma come se, invece, fossero presi da un ragionamento così coinvolgente da averli temporaneamente estraniati dal contesto reale in cui si trovavano.

Si trovò così ad abbandonare l'attenzione verso il libro che stava cercando di leggere ed a trasferirla verso la conversazione che l'aveva distratto.

"Praticamente, stai dicendo che non ti possono spostare se non sei d'accordo?"

"Sembra proprio che sia così, perché altrimenti non riuscirei ad assistere mio padre essendo troppo lontana... così mi ha spiegato."

"Ma se invece ti trasferiscono vicino a tuo padre?"

"Non lo so... magari quello lo possono fare... Non gliel'ho chiesto anche perché non c'è un negozio più vicino a casa di mio padre del mio e quindi dovunque mi trasferiscono mi allontanano."

"Legge 104 hai detto?"

"Sì... 104... e pensa che io avevo questo diritto e non lo sapevo nemmeno"

"Ma perché al sindacato non te l'hanno detto subito? Non ti avevano detto che dovevi andare lo stesso a Peschiera e che intanto si faceva la causa..."

"Sì, ma ancora non sapevano di mio padre e che ero il familiare indicato per la sua assistenza... non gliene avevo ancora parlato, allora stavano valutando gli altri aspetti che avrebbero permesso di opporci al trasferimento. Ma dopo che gli ho spiegato che avevo questa condizione allora è cambiata completamente la storia. Hanno mandato una loro lettera che spiegava che, data la mia condizione e le necessità di assistenza di mio padre, non potevo essere trasferita. Gli hanno allegato le copie della documentazione dell'INPS e la cosa si è bloccata immediatamente."

"E senti... ma la iena? come l'ha presa?"

E qui la ragazza se ne uscì con una fragorosa risata.

"Nera!!! era nera e muta! Aveva perso tutta la sua spavalderia! Guarda... una soddisfazione vederla così quella mattina"

"Me la vedo..."

"Ti ho raccontato del suo sorrisetto quando mi ha dato la lettera di trasferimento? 'C'è posta per te...' mi ha detto... e sorrideva... 'sta iena ridens..."

"Quindi ora trasferiranno a Peschiera qualcun altro?"

"Ma va! Ma vuoi sapere l'ultima? Ho sentito una tipa che lavorava a Peschiera con cui mi aveva messo in contatto il Ramazzi, che ci aveva lavorato insieme in passato, e sai cosa mi ha detto?"

"Sul tuo trasferimento?"

"Sì... mi fa che lì non sapevano dove mettermi... cioè, erano appena rientrate due maternità e l'ultimo problema che avevano era di trovarsi un'altra cassiera in più... ma ti pare?"

"Quindi era proprio tutta una storia della tua capa..."

"Ma sì... anzi sai cosa mi ha detto la tipa di Peschiera quando le detto che secondo me era una cattiveria della Grandi? Mi fa: 'La Marta Grandi? La conosciamo bene la Marta... Sai quante ce ne sono che c'hanno il conto aperto con lei? hai capito? Mica se l'è presa solo con me la iena... ce l'ha di vizio quella lì"

"Scusatemi se mi intrometto, ma non ho potuto fare a meno di sentire la vostra chiacchierata..."

Daria scrutò incuriosita quel tipo di cui si accorgeva solo ora e che pensava assorto nella lettura di quel libro.

Un uomo sulla quarantina, un viso interessante e un portamento, nei gesti e negli sguardi, che trasmetteva come una certa nobiltà interiore, un qualcosa che ispirava fiducia.

Guardò il suo ragazzo, riguardò lo sconosciuto e con un sorriso lo invitò a proseguire.

"Stavate per caso parlando di una certa Marta Grandi che lavora nei supermercati? Sui 35 anni... bionda, carattere forte..."

"Sì ma..."

"Perché, se è la stessa persona che conosco io, beh... sono anche io uno di quelli che ha il conto ancora aperto... cinque anni fa me l'ha fatta piuttosto sporca ed è riuscita a farmi licenziare..."

Le sopracciglia di Daria si alzarono di colpo e la sua espressione passò dalla curiosità generica a qualcosa che poteva avere come sottotitolo "questa me le deve proprio raccontare"

Lo sconosciuto si sentì incoraggiato ma si accorse anche dell'arrivo del treno alla stazione che costituiva evidentemente il suo punto di arrivo.

"Io devo scendere ora ma questo è il mio telefono" disse porgendo un biglietto da visita a Daria "se lo ritenete, possiamo sentirci e posso raccontarvi qualcosa che spero possa frenare le pessime abitudini di quella persona. E comunque stateci attenti perché sa essere piuttosto velenosa."

E su questa parole, lo sconosciuto salutò i due ragazzi con un breve cenno della mano e si avviò rapidamente verso l'uscita dalla carrozza.

Daria dette uno sguardo al biglietto da visita che lo sconosciuto le aveva lasciato:

EXCELSA CONSULTAE SRL

Consulenza in Innovazione Industriale e
Tecnologie della Sicurezza

Vasco Grandi

Chief Executive Officer

Daria guardò Ricky, il suo ragazzo, porgendogli il biglietto: "Grandi?!?"

(7 - continua)

SDZ



minima, previste per il 2019, non siano confermate, con tutte le inevitabili conseguenze sull'economia reale.

Lo scontro frontale con l'Unione Europea sui vincoli di bilancio e sul rispetto dei parametri comunitari non può trasformarsi in nulla di positivo, a maggior ragione considerando l'isolamento nel quale si trova l'Italia nello scacchiere continentale e la poca credibilità del Governo in carica.

Se da una parte il risultato italiano ha provocato una forte destabilizzazione interna, dall'altra, le elezioni dello scorso 26 maggio non modificano in modo significativo i rapporti di forza e la geografia politica del Parlamento europeo.

I cosiddetti sovranisti hanno guadagnato posizioni e peseranno di più in termini di seggi rispetto a prima, soprattutto per i risultati di Salvini in Italia e Le Pen in Francia, ma a Strasburgo la maggioranza continua ad essere guidata dal fronte europeista, composto principalmente da popolari e socialisti. Il referendum contro l'Europa, cui sono stati chiamati i cittadini dalla propaganda nazionalista, è stato respinto, grazie anche ad un'affluenza al voto, in particolare di giovani, superiore al passato.

Per adesso, insomma, la minaccia populista delle destre è stata scongiurata, ma per

quanto tempo ancora non è dato di sapere. La maggioranza degli europei è rimasta fedele all'idea di una democrazia liberale, capace di garantire diritti politici e sociali ai propri cittadini.

Da questa rinnovata consapevolezza è necessario ripartire per ridare forza e credibilità al progetto europeo.

Non possiamo immaginare un futuro senza l'Europa, ma siamo convinti, allo stesso tempo, ci sia bisogno di un'azione politica finalizzata a dare risposte ai problemi dei cittadini, in particolare su questioni delicate come il lavoro, l'immigrazione, l'integrazione e la sicurezza.

La diffusione del sentimento antieuropeo, alimentata dal populismo dilagante, è cresciuta di pari passo con le paure concrete della gente comune, di perdere la propria occupazione e di conseguenza la propria dignità, di non poter costruire un progetto di vita fondato sulla centralità della famiglia, a causa della continua precarizzazione del mondo del lavoro, di dover rinunciare sempre più alla propria libertà per difendersi dalla minaccia del terrorismo, di vedere lo straniero come un pericolo per la propria stessa identità e sopravvivenza piuttosto che come un'opportunità per il proprio futuro.

Di conseguenza c'è bisogno di creare lavoro,

...segue dalla prima pagina

di favorire la crescita e gli investimenti, di rendere più flessibile la politica dell'austerità, di promuovere la cooperazione e la solidarietà tra i popoli, di accogliere gli immigrati in modo omogeneo e secondo le possibilità di ciascuna nazione, di costruire un sistema di sicurezza che non restringa le libertà fondamentali, come la libera circolazione dei cittadini.

Ci vuole un programma di ampio respiro che permetta di estendere le sfere di competenza dell'Unione, dalla politica estera alla difesa e per affrontare le impegnative sfide del nostro tempo, da quella energetica a quella globale, legata allo sviluppo della tecnologia e dell'intelligenza artificiale.

L'Europa unita è stata sicuramente la più grande conquista dal dopoguerra ad oggi, ma per continuare ad essere percepita come tale necessita della partecipazione dei cittadini, del coinvolgimento delle parti sociali, della spinta del volontariato, di istituzioni forti e rappresentative e di tutto il resto, comprese le banche.

Ha necessità, soprattutto, di una politica alta, che sappia infondere fiducia e speranza nel futuro.

la Redazione

"La corruzione è una nemica della Repubblica.

E i corrotti devono essere colpiti senza nessuna attenuante, senza nessuna pietà.

E dare la solidarietà, per ragioni di amicizia o di partito, significa diventare complici di questi corrotti."

(Sandro Pertini)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 15° | N. 158 - giugno 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, Michele Tamburrelli

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