

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

L'uscita di Auchan Retail dal mercato italiano non può che avere effetti dirompenti su tutto il panorama della grande distribuzione del nostro paese.

L'accordo siglato lo scorso mese di maggio prevede l'acquisizione delle quote azionarie del Gruppo francese da parte di Conad, modificando il quadro dei rapporti di forza tra le aziende del settore e facendo crescere le preoccupazioni riguardo il futuro lavorativo di migliaia di persone.

Per il perfezionamento della cessione sarà necessario il via libera dell'Antitrust che peraltro non pare in discussione in merito all'operazione nel suo insieme.

Sono coinvolti circa 260 punti vendita tra ipermercati e supermercati in gestione diretta, oltre a tutti i rapporti in franchising e al relativo indotto legato alla continuità dei contratti di appalto sui servizi, sulla sicurezza e la logistica.

L'acquisizione consentirà a Conad di diventare un protagonista assoluto nel comparto, passando da una quota di mercato pari al 13% ad una intorno al 19% ed incrementando il proprio fatturato da 13 a 17 miliardi di euro.

Il vero problema per il consorzio sarà quello di risanare i conti di Auchan Retail e di mettere in sicurezza un'azienda che da anni versa in una situazione di grave crisi, sia in termini di fatturato sia facendo riferimento alla redditività e all'incidenza dei costi fissi, tra cui spicca il 17% del costo del lavoro e da cui si desume una perdita complessiva che attualmente si aggira intorno ai 360 milioni di euro all'anno.

I fattori che hanno causato il ridimensionamento e il declino della multinazionale francese sono molteplici e di non facile decifrazione.

Da diversi anni assistiamo ad una crisi strutturale del formato dell'ipermercato tradizionale, dovuto anche ad una profonda trasformazione degli stili di comportamento e di consumo, prevalentemente orientati alla riscoperta di una dimensione sociale, economica e relazionale più a misura d'uomo, nella quale prevalgono i negozi di vicinato e le botteghe di quartiere più che le grandi superfici di vendita.

L'assenza di una regolamentazione omogenea in materia di licenze commerciali, finalizzata ad uno sviluppo equilibrato tra piccola e grande impresa, ha ulteriormente aggravato la situazione, provocando, nei casi limite, una concorrenza assurda tra realtà appartenenti allo stesso gruppo aziendale!

La crescita, negli ultimi anni, delle nuove frontiere del commercio on line, unita all'incapacità del management italiano di far fronte alle diversificate esigenze del cliente e del servizio, hanno indotto le grandi aziende della distribuzione ad effettuare interventi di progressiva



riduzione del costo del personale e del lavoro, senza, peraltro, prevedere, nel contempo, un incremento di investimenti volti a rendere più efficiente la rete di vendita, a migliorare l'offerta e l'assortimento, a qualificare l'assistenza e il servizio alla clientela.

La decisione di tenere sempre aperti i negozi, domeniche e festivi compresi, non ha permesso quell'inversione di tendenza annunciata nell'andamento dei consumi e nel livello di spesa complessivo, a causa anche di una riduzione del reddito disponibile che non ha precedenti nella recente storia nel nostro paese.

Per taluni aspetti il crollo di Auchan, così come di molte

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Quando si dice che manca la cultura del lavoro 2
- ▶ Firmato il C.I.A. Papalini S.p.A. c/o Four Seasons 3
- ▶ Un esempio per la Contrattazione Integrativa. 5
- ▶ Ma il contratto è solo un proforma... 7
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 9
- ▶ C'è un futuro per il Sindacato? 10

Le FakeNews del Lavoro

Quando si dice che manca la cultura del lavoro

Il sottotitolo di questa mia riflessione potrebbe essere: Amministratori, politici e media. Quando le sparate a costo zero dimostrano una tale ignoranza da far paura. A volte, sempre troppo spesso, sentiamo circolare dichiarazioni, analisi, riflessioni, prese di posizione in materia di lavoro che sanno di slogan pubblicitari, facilmente recepibili (e in effetti recepiti e rilanciati dai media), senza approfondimenti, che agli occhi di chi si occupa per davvero di lavoro, stonano come una martellata sui piedi. Per chi pensa di avere "cultura", nel senso di conoscenza e di cura, del lavoro certi discorsi fanno accapponare la pelle e lasciano l'amara sensazione di essere davvero in una società che ha perso anche solo il minimo di cultura del lavoro.

L'ultimo esempio di dibattito (o meglio, di sparata...) circa il mondo del lavoro che annoveriamo in questa oscenità potrebbe rientrare nel capitolo della "Saga delle aziende che non trovano candidati" lanciata negli ultimi due anni da alcuni giornali a favore di aziende "discutibili". E l'episodio di cui vorrei fare un minimo di analisi coinvolge uno dei nostri settori principali, quello turistico, stabilimenti balneari, ristoratori, strutture ricettive ecc...

Il riferimento è a quanto detto dal sindaco di Gabicce, che ha lamentato la difficoltà di reperire figure professionali per garantire i servizi necessari al buon esito della stagione estiva sul litorale romagnolo, dando la colpa al "reddito di cittadinanza" che disincentiverebbe i ragazzi del Sud a offrire la propria manodopera. E su questo è poi partito il tran-tran rilanciato da certi politici...

Diciamo che storicamente, specie per ragazzi giovani e studenti, trovare lavoro

in riviera romagnola a giugno è sempre stato abbastanza facile. Però diciamo anche come stavano realmente le cose: tanti ragazzi lavoravano senza contratto, senza contributi, forse con uno straccio di assicurazione generica. A loro non interessava più di tanto mettersi in regola, poiché erano prevalentemente studenti che facevano la stagione per arrotondare e trascorrere l'estate in uno dei luoghi più accoglienti e divertenti dell'estate italiana da sempre. 600 o 700 euro al mese — più in molti casi anche l'alloggio e i pasti principali — erano uno stipendio sufficiente per chi lavorava 10 ore al giorno nella migliore delle ipotesi.

In questi quindici anni le cose sono notevolmente cambiate: i controlli sono diventati più frequenti e approfonditi, si sono meglio strutturati i contratti collettivi, i costi per le imprese sono decisamente aumentati e i flussi turistici in un certo senso ridotti. Così come sono cambiate notevolmente anche le esigenze di quei ragazzi e la loro consapevolezza in termini di lavoro.

In base ai nostri contratti un salario medio netto a quelle condizioni per un cameriere è intorno ai 1.500 euro mensili, quello di un bagnino qualificato va dai 2.000 euro in su e può arrivare fino a 3.000 euro.

Il signor sindaco di Gabicce dunque, con la sua esternazione legata al reddito di cittadinanza, che per un giovane si attesta intorno ai 500 euro (ad andar bene), ha ingenuamente ammesso di ritenere corrette le proposte salariali di certi datori di lavoro, che vorrebbero pagare uno stipendio di meno di 1.000 euro a quelle che lui stesso chiama "figure professionali" (ed è evidente che un bagnino con brevetto, uno chef o un cuoco che sappiano gestire una

brigata di cucina, un cameriere che sappia sporzionare un pesce, un receptionist che parli due lingue, è assolutamente fuori budget per quelle cifre).

Il secondo aspetto che lascia attoniti di questa boutade, è stata attribuire la colpa al reddito di cittadinanza per il quale "i ragazzi del Sud" non sono più attratti dai lavori stagionali (e oltretutto "pagati male" a questo punto viene da suggerire al signor sindaco). Questa dichiarazione, oltre a una grande ingenuità di fondo, nasconde un numero impressionante di retropensieri e pregiudizi che un'incudine su un piede avrebbe fatto meno peggio:

— Gli unici che possono accettare queste condizioni di lavoro sono i ragazzi del Sud;

— Solo i ragazzi del Sud hanno chiesto il reddito di cittadinanza;

— Piuttosto che lavorare i ragazzi del Sud preferiscono stare a casa a godersi i soldi dello stato;

— Si dà per scontato che i ragazzi del Sud siano TUTTI in condizione di percepire il reddito di cittadinanza;

— Si dà per scontato che il reddito di cittadinanza percepito da TUTTI ragazzi del Sud sia di 700 euro al mese.

Non voglio commentare quanto questi retropensieri siano fallaci e distanti dalla realtà del lavoro, ma mi limito a alcune considerazioni più attinenti al "mestiere sindacale".

1. La politica accondiscende con le peggiori politiche aziendali. Si giustifica e si solletica la gara al ribasso dei salari: se si vogliono profili adeguati per la propria impresa, la professionalità ha un costo e va riconosciuto in termini retributivi; se si richiedono profili non qualificati per pagarli meno ma per fare lavori qualificati al solo scopo di risparmiare, si hanno delle conseguenze, e il rifiuto di chi si sente umiliato da stipendi da fame è una di queste. E buttarla in caciara sul reddito di cittadinanza è solo un modo per distrarre l'opinione pubblica dal dibattere dai veri problemi "del lavoro".

2. Politica e imprese scaricano sul lavoro le disfunzioni di un sistema di cui sono corresponsabili. Si continua a cercare scorcioie per far fronte a un sistema che non solo non incoraggia l'impresa, ma tende a vessarla con norme e tributi non più adeguati ad una società profondamente cambiata



e ad un'economia in totale metamorfosi. Le associazioni di categoria tendono a tutelare i propri iscritti per ragioni puramente economiche, ma mi chiedo: nel caso di un episodio come questo, quante di queste aziende e col supporto delle Associazioni di categoria hanno organizzato corsi di formazione gratuiti, hanno testato stagisti e collaboratori nei mesi pre-stagionali e quanti invece si sono ricordati a fine maggio di aver bisogno di personale, lamentando che chi ha delle professionalità

pretende giustamente di farsele pagare?

3. Nell'epoca dei social, dove di fatto questa evidente fake-news sta girando ad una velocità vorticoso nella necessità di conteggiare click e like, è fondamentale imparare a farsi qualche domanda in più prima di condividere o commentare. E a quei politici che lanciano queste campagne per farsi un po' di propaganda basterebbe un minimo di serietà. Se si conoscesse per davvero la triste situazione del lavoro stagionale nel turismo, in cui è evidente che

esiste un sistema di ingaggio non tutelato piuttosto diffuso, prima di improvvisarsi fenomeni della comunicazione, bisognerebbe dimostrare maggiore attenzione a quanto avviene sul territorio.

Oppure provare a farsi, un pochino, di cultura del lavoro.

Roberto Pennati

Contrattazione integrativa aziendale nei servizi alberghieri

Firmato il C.I.A. Papalini S.p.A. c/o Four Seasons

Papalini S.p.A. è una società che gestisce i servizi di rifacimento/pulizie camere, facchinaggio e lavanderia presso diversi alberghi di Milano, in modo particolare gestisce in appalto l'Hotel Principe di Savoia, Hotel Bulgari, Hotel Manzoni, Hotel Baglioni e Hotel Park Hyatt, al Four Seasons dopo meno di due anni dal suo insediamento (1/12/2017), in data 13/06/2019 ha concluso il confronto con le Organizzazioni Sindacali per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale che si è concretizzato in accordo con l'assemblea dei lavoratori tenutasi il giorno 18 Giugno 2019.

Un risultato di altri tempi, in un periodo dove le controparti datoriali del settore alberghiero disdicono i contratti aziendali (quando va bene) o riducono il personale (quando va peggio). Un risultato da valorizzare soprattutto perché dimostra che nelle terziarizzazioni non c'è sempre e solo la gara al massimo ribasso e alla limatura dei diritti e delle tutele per chi lavora.

Papalini è infatti una società dedicata all'outsourcing che però applica integralmente il CCNL Turismo Federalberghi o Confindustria e, dopo un confronto leale e trasparente tra le parti che ci ha tenuti impegnati quasi 18 mesi, ha saputo cogliere le opportunità di una valida contrattazione di secondo livello. La trattativa non è stata semplice per le difficoltà riscontrate nel ricercare parametri oggettivi a cui poter abbinare un riconoscimento salariale di produttività, con il preciso e chiaro intento di riconoscere un premio di risultato a tutti i lavoratori. Ma allo stesso modo si sono cercate soluzioni organizzative che, senza penalizzare i diritti dei lavoratori, potesse migliorare le performance con l'obiettivo dichiarato di puntare sulla qualità del servizio, garantire una miglior gestione dei tempi di lavoro allo scopo di abbassare il tasso di assenteismo.

Di seguito i punti qualificanti dell'accordo:

- Introduzione del premio di risultato pari

a 1.000,00 euro;

- Riconoscimento vacanza contrattuale di 490 euro di premio per l'anno 2018;
- Distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni di lavoro e con turno unico;
- Riconoscimento permessi sindacali pari a 3 ore per dipendente;
- Riconoscimento infortunio retribuito al 100%;
- Incremento maggiorazione al 40% per il lavoro straordinario prestato durante il riposo compensativo;
- Impegno a mantenere alta l'attenzione verso le problematiche sulla salute e sicurezza;
- Impegno e misure adeguate in caso di molestie e violenze nel luogo di lavoro;
- Possibilità di trasformare temporaneamente il contratto da FT a PT per l'assistenza di familiari in gravi condizioni;
- Congedo per nascita del figlio innalzato a 6 giorni;
- Introduzione di un giorno di permesso retribuito per il giorno antecedente gli esami universitari;
- Procedura concordata in caso di modifica di un nuovo modello organizzativo;
- Procedura concordata per la gestione dei picchi di attività mediante regolamentazione dei riposi lavorabili e dei cambi turno.



Nino Ilarda



Centro Servizi Melchiorre Gioia

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

Pratiche di:
**FISCO - INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di soggiorno
Colf e badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.**

Dove siamo
Via Melchiorre Gioia 41/a
Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento
Telefono: 02 760679401
Cellulare: 3939449094
Fax: 02 760679450
Email: csggioia@uiltucslombardia.it

Gli orari
Dal lunedì al venerdì
9.00 - 17.30
(orario continuato)

Sabato mattina
9.00 - 13.00



www.uiltucslombardia.it

Contrattazione di secondo livello

Un esempio per la Contrattazione Integrativa.

Nel numero del mese scorso, un articolo dedicato al settore del Wellness & Beauty, cercava di mettere in evidenza la necessità di avviare un'azione contrattuale aziendale che rispondesse alle esigenze specifiche del settore.

Fa eccezione al panorama descritto in quell'articolo l'esperienza del Contratto Integrativo Aziendale già sottoscritto nel settore per un'azienda da poco presente nel territorio italiano.

Si tratta della catena DM Drogerie Markt, il numero 1 in Europa nel drugstore che, dal novembre 2017, ha avviato la sua presenza anche nel nostro paese.

Una società nata in Germania che, al suo ingresso in Italia, si presentava come una catena di circa 3.400 negozi distribuiti in dodici paesi europei (l'Italia costituisce la tredicesima nazione presidiata), con un attivo occupazionale di quasi 60.000 dipendenti, intenzionata ad aprire nel nostro paese, nei primi tre anni di presenza, un centinaio di suoi punti vendita.

Ad oggi, 18 mesi dopo il suo ingresso, la società mappa in Italia una presenza di 26 negozi aperti in sei regioni del Nord Italia (al momento non ha negozi in Liguria ed in Val d'Aosta) ed il saldo occupazionale europeo ha superato i 61.000 dipendenti con una copertura di negozi che ha già riguardato le 3.500 unità.

Un ritmo di sviluppo del tutto ragguardevole, ma l'aspetto che rende speciale questa esperienza è la realizzazione, a soli dodici mesi dall'ingresso in Italia, di un primo Contratto Integrativo Aziendale.

Come si ricordava nell'articolo del mese

precedente, il settore del drugstore, nel nostro paese, non ha una consolidata storia di contrattazione integrativa ed è curioso come la prima esperienza significativa venga realizzata proprio nell'azienda con la più giovane presenza nel mercato italiano.

Ci si potrebbe a questo punto aspettare che, come prima esperienza di contrattazione integrativa di una impresa presente sul mercato da meno di un anno, ci si trovi di fronte ad un accordo carico di buone intenzioni ma timido nelle realizzazioni concrete.

La lettura del testo del CIA DM, permette invece di incontrare una serie di elementi decisamente convincenti.

Il primo elemento che si osserva con un certo apprezzamento è la ripetuta sottolineatura delle relazioni sindacali come strumento di miglioramento generale del clima aziendale, dell'organizzazione del lavoro, della qualità della vita dei lavoratori e funzionale al rafforzamento dell'Azienda ed allo sviluppo occupazionale. Può apparire scontato ed in altri tempi lo sarebbe effettivamente stato, ma, nella cultura attuale, le relazioni sindacali sono normalmente trattate, negli accordi, principalmente per definirne confini, regole, limiti di ripetibilità, ecc... e quindi vederle definire come strumento di beneficio reciproco delle due parti contraenti, fa respirare all'accordo un'aria di premessa decisamente diversa dal clima generale.

Il resto del capitolo sulle relazioni sindacali e sui diritti di informazione, ricalca i binari consueti dei temi e dei diversi livelli di relazione (nazionale e territoriale) ma un piccolo paragrafo segna ancora una

nota di impostazione di cui è difficile non tener conto. L'accordo riconosce, come condizione di miglior favore rispetto alla legge 300/70, il diritto per le Organizzazioni Sindacali Territoriali di richiedere l'assemblea nei diversi negozi.

Come è noto, lo Statuto dei Lavoratori, riserva il diritto di assemblea alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e, se queste non sono costituite, diventa impossibile esercitare il diritto di assemblea. Il contratto del Terziario, infatti, nonostante i ripetuti tentativi, non è mai riuscito a realizzare l'allargamento alle OO.SS del diritto di assemblea e quindi nelle unità produttive delle aziende del Commercio, dove non ci sia già una presenza sindacale organizzata, viene a mancare questo fondamentale diritto sindacale. Realizzare nel 2018, in un accordo aziendale, questo principio a lungo atteso, consegna già un elemento di concretezza a quelle dichiarazioni sulle relazioni sindacali che hanno fatto da premessa all'accordo.

Il tema degli orari di lavoro e della loro distribuzione è, assieme al tema del salario, uno dei temi di principale rilevanza per ogni contrattazione e, in questo settore, troppo spesso la gestione delle programmazioni orarie è lasciata nelle mani, non sempre esperte, di giovani store manager o area manager che, spesso, faticano a trovare equilibrio e sufficiente preavviso nella distribuzione dei turni. La questione del sufficiente preavviso è particolarmente importante poiché dal preavviso con il quale è conosciuta l'occupazione del tempo per il lavoro, dipende la capacità di gestire il restante tempo di vita per gli impegni di natura personale o familiare. Laddove la contrattazione integrativa ha potuto definire le garanzie minime di preavviso ci si è attestati solitamente sulle due settimane. Qui il CIA DM segna un primo punto di rilievo, poiché il preavviso minimo viene definito di 30 giorni e, conoscere la programmazione dei turni di lavoro con un mese di anticipo, di questi tempi, è un risultato davvero degno di nota.

Lo sanno bene tutti i dipendenti che lavorano in aziende dove ricevono il planning settimanale solo il sabato prima del lunedì di avvio della programmazione settimanale.

Altro elemento interessante è costituito dalla Banca Ore.



Un istituto automatico per i Full Time ma cui può accedere anche il personale Part Time facendone richiesta. L'accantonamento di permessi in corrispondenza delle ore effettuate oltre il normale orario di lavoro, permette al dipendente di disporre di un pacchetto di ore di assenza retribuita da utilizzare secondo le proprie necessità. Viene salvaguardato il pagamento della maggiorazione contrattuale prevista per l'ora eccedente ed il pagamento, nel mese di dicembre di ogni anno, di tutte le ore accantonate che non venissero fruite come permesso retribuito. Interessante anche il meccanismo di silenzio assenso che autorizza il dipendente all'effettuazione del permesso in modo automatico a due giorni dalla richiesta. Anche la possibilità di richiedere i permessi come singola ora o multipli di essa migliora ulteriormente la normativa del CCNL che non considera dimensioni del permesso inferiori alle 4 ore.

Ma è l'attenzione ai diritti ed alla tutela delle persone che colpisce l'attenzione nella lettura di questo Accordo Integrativo.

Il capitolo intitolato alla "Tutela di genere" è dedicato alle vittime di violenza o molestia e, in nome di un rispetto della dignità delle persone qualsiasi sia il loro sesso o il loro orientamento sessuale, prevede un serie di interessanti strumenti aziendali che si affiancano a quelli già previsti per legge. Il primo è un mese retribuito a carico aziendale, che si aggiunge ai tre mesi già previsti dalla legge, per le dipendenti vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali. A cui si aggiunge la priorità per il trasferimento in caso di richiesta da parte della dipendente per la tutela propria o dei propri figli e la possibilità di modifica temporanea della distribuzione oraria da Full Time a Part Time o da orizzontale a verticale. Da ultimo l'impegno aziendale ad individuare un'Associazione specializzata nell'assistenza, per un supporto diretto nei casi di proprie dipendenti vittime di violenza.

Assolutamente degno di nota anche tutto il capitolo sulla "Banca Ore Solidali" esempio concreto di come, nell'ambito di una contrattazione aziendale, si possa fare qualcosa di significativo per alimentare una cultura della solidarietà anche all'interno dell'impresa. Questo importante istituto viene messo a disposizione di quelle dipendenti che si trovassero in situazioni di grave necessità (malattie gravi prolungate oltre il periodo di compenso, assistenza verso parenti non autosufficienti, ecc) e che, per tali ragioni, necessitassero di per-

messi retribuiti oltre la normale maturazione contrattuale. Un serbatoio di ore retribuite alimentato dalla solidarietà dei colleghi che destinassero volontariamente a tale fine una quota dei propri permessi retribuiti non utilizzati. L'elemento contrattuale di rilievo, che integra quanto già la legge prevede e che costituisce il valore aggiunto di questa pattuizione, è la contribuzione aggiuntiva aziendale: per ogni ora retribuita donata da un collega, l'Azienda dona a sua volta una ulteriore ora e mezza, dando così concretezza materiale alla visione condivisa di impresa come comunità solidale di persone.

Anche sulla questione dei trasferimenti troviamo, in questo accordo, un elemento di regolamentazione aggiuntiva a quanto previsto da leggi e contratti: da un lato il preavviso di 30 giorni, che costituisce un elemento di civiltà rispetto ad un provvedimento che modifica sostanzialmente uno degli elementi del rapporto di lavoro (la sede) e che troppe volte viene deciso ed applicato, in alcune aziende, nello spazio temporale di poche giornate; dall'altro, il criterio della scelta del lavoratore da trasferire in base alla vicinanza da casa; criterio che, per quanto di buon senso, troviamo sempre poco applicato nelle diverse imprese di questo settore che, anzi, usano il trasferimento con il criterio esattamente opposto (cioè trasferiscono il lavoratore che verrebbe penalizzato di più) trasformando così il trasferimento, che dovrebbe essere un provvedimento organizzativo, in un'azione ritorsiva o punitiva.

Interessanti anche le estensioni di margine intorno al diritto dell'anticipo sul TFR. Ridotta l'anzianità aziendale necessaria per richiedere l'anticipo: dagli otto anni previsti dalla legge a soli 5 anni. Aumentata la percentuale di TFR richiedibile: il 70% previsto dalla legge è stato portato all'80%. Ampliate anche le motivazioni utili per la richiesta e, innovazione davvero importante, è stata introdotta la possibilità di richiedere un secondo anticipo dopo cinque anni

dall'erogazione del primo.

Potremmo andare avanti nella lettura di questo Contratto Integrativo e soffermarci su altri diritti innovativi come ad esempio il permesso per il dipendente che diventasse "nonno" per la nascita del nipote, oppure i 12 mesi di aspettativa non retribuita riconosciuti, alle dipendenti madri ed ai padri, in aggiunta al termine del congedo parentale, oppure alla licenza matrimoniale riconosciuta alla formalizzazione delle coppie di fatto, e ci accorgeremo di quanta attenzione si sia spesa nel considerare molti aspetti della dimensione sociale ed umana del personale dei negozi di questa azienda.

Infine non manca, come non poteva mancare, il capitolo salariale costituito dall'introduzione di un Premio di risultato. Un premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi di fatturato sia generali (come azienda) che di singolo negozio. Un meccanismo di remunerazione, tutto sommato, piuttosto semplice e dagli importi ancora prudenti ma che, al traguardo del primo anno di applicazione, vede già l'impegno delle parti ad una verifica congiunta che potrebbe portare alla conferma o alla modifica per una rispondenza migliore con le finalità incentivanti dell'istituto salariale.

Il tempo trascorso dalla stipula dell'accordo è ancora breve per poter verificare la concretezza dei benefici prodotti ma le premesse di un passo compiuto nella direzione giusta ci sono tutte. Di accordi così, in questo settore (ma anche in altri settori del terziario commerciale) ce ne vorrebbero molti e quindi questa esperienza diventa un punto di riferimento generale verso cui muoversi in ogni azienda sindacalmente organizzata.

Non sarà per niente facile ma non possiamo permetterci che accordi integrativi come questo restino degli splendidi casi isolati.

Sergio Del Zotto



Inciviltà del lavoro - 8

Ma il contratto è solo un proforma...

Lo sguardo della Jena (ormai per Daria e per i suoi amici quello era l'identificativo per la capocassiera) era ormai di sfida aperta. Non aveva più quell'ombra di superiorità, beffardamente compassionevole, dei primi mesi. Ora era di vendetta pura, tolleranza zero, "tu non hai capito con chi hai a che fare, ma lo imparerai presto"

Gli occhi di Daria mandavano però sempre lo stesso messaggio, dopo aver mandato in buca il trasferimento punitivo che Marta Grandi aveva costruito per darle una lezione, lo sguardo della giovane cassiera accennava sempre un sorridente ed imperterrito "Ti ho già smontata una volta, posso rifarlo quando voglio, ti conviene girarmi al largo..."

Erano passati solo pochi mesi da quel giorno di ottobre dell'anno scorso in cui timidamente si affacciava, con il suo primo contratto a tempo determinato, a quel mondo del lavoro che si aspettava più maturo ed adulto del mondo dei "lavoretti" che aveva conosciuto durante la scuola e che invece si era presto dimostrato, molto simile, almeno nella mentalità delle direzioni intermedie.

Erano passati solo pochi mesi, ma Daria si era già completamente evoluta rispetto ai primi giorni.

L'illusione della "grande azienda con grande rispetto verso le persone" si era infranta immediatamente e da quella delusione Daria ha percorso una strada di consapevolezza che l'aveva fatta reagire e, piano piano, irrobustire nella capacità di difesa, al punto da riuscire a tenere testa a quella capetta che sembrava la bestia nera di tutte le colleghe.

Se ne erano accorti tutti al lavoro.

Se ne era accorto il Ramazzi, che aveva avuto un ruolo importante nell'accompagnare Daria attraverso le scelte difensive e le aveva fatto conoscere la strada del sindacato.

Se ne erano accorte anche le altre colleghe... perfino Serafina, la rappresentante sindacale interna, che era rimasta colpita da come era riuscita ad imporsi alla capocassiera...

Se ne era accorta soprattutto Sonia, la collega nuova di Daria. Era stata assunta a febbraio, anche lei con un contratto a tempo determinato di un anno ma con un rapporto part-time di 24 ore settimanali distribuite su tutti i giorni della settimana. Sonia non

vedeva l'ora di lavorare il sabato e di fare la pausa caffè con Daria, perché, in quei dieci minuti, riusciva a sfogare tutto il mal di pancia accumulato nella settimana ed a portarsi via sempre qualche buon consiglio. Insomma, Daria l'aveva in pratica adottata.

E fu proprio quel sabato che, proprio durante la pausa caffè Marta, la capocassiera decise di fare il blitz in saletta ristoro mentre le due ragazze stavano facendo la pausa.

"Vi hanno spiegato che se c'è fila alle casse non si può scendere a fare la pausa in due?"

Daria, senza minimamente scomporsi e prestando più attenzione al suo bicchierino di caffè macchiato, dentro il quale stava accuratamente girando la paletta per far sciogliere al meglio lo zucchero, piuttosto che alla capocassiera appoggiata allo stipite della porta: "Veramente, quando siamo scese, c'erano due casse aperte ed erano praticamente vuote..."

"Beh, adesso sono piene e c'è la fila fino a metà corsia, cosa vogliamo fare?"

Con la stessa flemma di prima "Finiamo il caffè, finiamo la pausa, tanto mancano solo tre minuti, saliamo in negozio ed apriamo una cassa, no?"

Sonia assisteva al dialogo tra le due colleghe non sapendo bene cosa fare: la capocassiera non si stava rivolgendo a lei ma si sentiva ovviamente coinvolta nella situazione ed era tentata di alzarsi, rinunciare al resto della sua pausa ed andare in negozio per aprire la sua cassa. Daria se ne accorse e rivolgendosi alla capocassiera che si stava preparando a risponderle: "Anzi, sai cosa faccio? Siccome mi hai fatto passare la voglia di bermi questo caffè, termino la mia pausa ora, cedo il caffè alla mia collega che è scesa dopo di me, salgo e ti apro la mia cassa, così risolviamo?"

La Grandi, spiazzata dalla sparigliatura di carte operata da Daria, con il solito tono velenoso replicò: "vedi di sbrigartili!" e girò le spalle per tornare in vendita.

"Il tempo che ci vuole..." stessa flemma, stesso tono beffardo che fecero girare nuovamente la capocassiera verso le due colleghe.

"Cosa hai detto, scusa?"

E Daria con ancora maggiore flemma e scandendo meglio le parole: "Ho detto il tempo che ci vuole... non un minuto di più..."

e concluse con un sorriso.

"Alfieri, io, se fossi in te, farei meno la frescona..."

"Come scusi?"

"Hai capito benissimo, cerca di non tirare troppo la corda, ok?"

"Perché altrimenti? Cosa succede? Mi fai trasferire?"

"Ok, fai come vuoi..." e, questa volta, la capocassiera si incamminò definitivamente verso il negozio con passo veloce e nervoso.

Sonia, che aveva vissuto gli ultimi scambi tra le due colleghe con la stessa apprensione con la quale avrebbe assistito ad un incontro di pugilato, si rivolse a Daria che le aveva passato il caffè e si stava avviando verso l'uscita della saletta ristoro: "Ma non l'avrai provocata un po' troppo?"

Daria, girandosi verso la giovane collega, le rispose con il suo sorriso rassicurante: "Forse era proprio nelle mie intenzioni, no?"

Proprio in quel momento arrivava in saletta il Ramazzi indossando un'espressione tra il complice ed il sorpreso e, rivolgendosi alle due colleghe: "Ueh... ho appena visto la Grandi che andava via sbuffando come un treno... cosa le avete fatto voi due?"

E Daria divertita, imboccando la porta della saletta: "Adesso te lo racconta la Sonietta..."

"...E quindi ha fatto le scarpe anche al cugino?"

Il locale era affollato come al solito ma l'angolo in fondo, dove i tre si erano piazzati, permetteva la conversazione tranquilla nonostante il rumore di fondo e la musica alta e Tommy aveva ascoltato in religioso silenzio il racconto di Daria relativo all'incontro con il tipo che l'aveva approcciata sul treno,

Ricky, che aveva assistito al contatto iniziale con il tipo del treno e aveva convinto Daria a vedere cosa ne usciva, era esaltato dalle rivelazioni della loro fonte e non riuscì a trattenersi: "Sì... e ora il cugino, se la vede per strada, le passa sopra col TIR!" e concluse con un ghigno finale

"Beh no... dai, non mi pare il tipo..." Daria aveva preso davvero seriamente quella

storia "No, il cugino è un signore... solo che ha un codice tutto suo e quindi, quando ha capito che la cugina stava continuando a fottere il prossimo, si è sentito chiamato in causa."

"Ma una cosa non l'ho capita... ma se la jena era ad un passo dalla direzione commerciale, dopo aver fatto fuori il cugino, come mai oggi è in giro a fare la semplice capocassiera in un supermercato?" Tommy si stava sempre più incuriosendo alla cosa

"Beh... dopo il licenziamento, il cugino mica se ne è stato buono... ha ricontattato un po' di colleghi con i quali era in buoni rapporti, che si fidavano di lui e che avevano capito gli avevano fatto una sporca. Piano piano hanno cominciato a curare sia la Marta che il dirigente che le aveva fatto da sponda per la porcata e dopo un po' sono venute fuori un po' di magagne..."

"Certo che far fuori il cugino... merda fino in fondo..."

"Lei era convinta che Vasco l'avrebbe coperta... era suo cugino e l'aveva perfino fatta assumere... dava per scontato che non le avrebbe guastato i piani, in più aveva l'appoggio del dirigente... si riteneva in una botte di ferro e quando invece lui si è messo di traverso gliel'ha giurata."

"E quindi?"

"E quindi il dirigente che l'aveva coperta per far fuori Vasco, si è sganciato quando sono venuti fuori i riferimenti di quelle mail con cui lei aveva fatto uscire i dati di vendita dei clienti fidelizzati spacciandosi per il cugino..."

"Cioè?"

"In pratica lei aveva inviato a due concorrenti, interessati all'acquisizione della società, i dati dei fidelizzati usando la mail del cugino, per far ricadere su di lui la cosa e farlo fuori per prendere il suo posto... Praticamente era lo stesso giochetto che aveva proposto a Vasco per incastrare un altro responsabile che, tra l'altro, a Vasco stava pure sulle scatole, e quindi secondo Marta, non poteva non funzionare. Ma quando lui le ha fatto capire che, non solo non l'avrebbe appoggiata, ma che se lei avesse fatto una cosa simile, lui avrebbe spiegato ogni cosa, allora lei non ha fatto altro che cambiare obiettivo e far fuori il cugino con le mail. Peccato che ha fatto l'invio quando Vasco era da un fornitore e questa cosa è venuta fuori durante il ricorso con cui Vasco aveva contestato il licenziamento."

"Ma perché? Le mail, Vasco, non le avrebbe potute scrivere mentre era dal fornitore?"

"Certo! e questo è quello che sosteneva Marta... peccato che dall'analisi dei log dell'azienda, che i colleghi di Vasco avevano poi recuperato, era venuta fuori una traccia di dati, contenenti il testo di quelle mail, che andava dall'indirizzo di Marta a quello del dirigente che l'appoggiava per concludersi con l'invio delle due mail ai concorrenti dall'indirizzo mail di Vasco ma..."

"...ma?"

"Ma partite dall'indirizzo IP del portatile di Marta dall'interno dell'azienda."

"azz... Tombola!"

"Esatto..." ora Daria aveva l'espressione compiaciuta "Marta ha dovuto fare le valigie e, siccome in quel settore si conoscono tutti, non è riuscita a riciclarsi nemmeno nella concorrenza ed ha dovuto ripartire da zero in un altro ambiente."

"Sì però Vasco poteva allora rientrare in azienda, no?"

"Beh, lui era abbastanza deluso dalla dirigenza dell'azienda che, dopo anni di collaborazione all'insegna della correttezza, non si erano fatti venire dubbi sulla storiella che era stata montata ed allora, invece di rientrare, si è fatto ricoprire di soldi. Ha tirato in ballo di tutto: indennizzi, risarcimenti, danni morali, danni professionali, di tutto e di più... e si è aperto un'attività tutta sua"

"Bella Storia!"

"La cosa più interessante è stata comunque il profilo che mi ha dato della cugina"

"Cioè?"

"Lui ora, da libero professionista, interviene nelle aziende ed analizza i sistemi aziendali alla ricerca delle falle di sicurezza e mi spiegava che la maggior parte delle problematiche di sicurezza vengono proprio dalle persone che hanno ruoli di responsabilità e mi ha confidato che ha trovato, in molte situazioni, personaggi psicologicamente simili alla cugina.

In pratica ci sono queste persone in carriera che hanno una visione distorta della crescita professionale e che pensano di affermarsi con sistemi personali simili a quelli della cugina. Sono tipicamente aggressivi verso i subordinati e questo per due obiettivi paralleli: da un lato crearsi un seguito di persone schiavizzate perché intimorite dalla loro aggressività e, dall'altro, piegare o espellere chi non si fa schiavizzare e può essere un ostacolo al loro percorso. Inoltre sono generalmente poco esperte nelle aree professionali specifiche in cui si muovono perché sbilanciano tutta la loro crescita su

elementi di tipo relazionale e non investono invece nella crescita personale in termini di qualificazione. Emotivamente sono abbastanza instabili... non è raro incontrare casi di vera e propria bipolarità. Tendono a ricercare relazioni personali vincolanti con colleghi in posizione di potere: nel caso della cugina, il dirigente che l'aveva appoggiata nella prima fase, nonostante potesse essere suo padre e fosse anche sposato, aveva con lei una storia. E Vasco non esclude che, anche attualmente, lei si sia costruita una relazione con qualche dirigente della nostra azienda... Ritieni che sia un po' il suo modus operandi..."

"Magari quello che ti ha mandato la lettera di contestazione?" Tommy ormai si sentiva immerso in un vero e proprio "noir" e ci si stava appassionando

"Beh... direi di no, perché chi ha firmato la mia lettera di contestazione risulta essere una certa Dott.ssa Lucia Donati... e Vasco non mi ha fatto cenno ad orientamenti particolari della cugina... se proprio dobbiamo pensare a qualcuno, sarei più propenso verso il nostro Regional Manager che coordina i vari Capiarea... quello insomma del tentato trasferimento... solo lui può aver disposto un trasferimento più insensato del mio, no?"

"Beh... ma adesso che sappiamo queste cose?" Tommy voleva arrivare al dunque

Daria prese il boccale di birra che era ormai mezzo vuoto, lo alzò per portarlo alla bocca e sentenziò:

"Dice il saggio:

Se nonosci il nemico e nemmeno te stesso, soccomberai in ogni battaglia.

Se conosci te stesso ma non il nemico, le tue probabilità di vincere e perdere sono uguali.

Se conosci il nemico e te stesso, la tua vittoria è sicura."

E, con aria da perfida, portò il boccale alla bocca e trangugiò tutta la birra rimasta.

Ricky, da perfetto fidanzato pedante, si sentì in dovere di fare il precisino e, dopo aver finito anche lui la birra del suo boccale,

"Per la cronaca, il saggio si chiamava Sun Tzu e, in realtà, lui l'aveva detta al contrario, però il senso ci sta..." ed infine aggiunse con un leggero velo di preoccupazione:

"Il problema ora è: chi la ferma più adesso questa qua?"

(8 - continua)

Notizie dal Sindacato Europeo

La CES esorta i governi dell'UE a muoversi rapidamente per attuare la direttiva sull'equilibrio vita-lavoro

12/06/2019

In seguito all'adozione di domani (giovedì 13 giugno) della direttiva sull'equilibrio vita-lavoro da parte del Consiglio Europeo per l'occupazione, la politica sociale, la salute e la tutela dei consumatori (EPSCO), la CES invita gli Stati membri a intraprendere azioni urgenti per trasporre in legge e attuare questi nuovi diritti per le famiglie lavoratrici.

"Questo è il primo progresso legislativo a uscire dal Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, ed è fondamentale dimostrare ai cittadini europei che ciò significherebbe un reale miglioramento nelle loro vite", ha detto il vice segretario generale della CES Esther Lynch.

"Supporteremo gli affiliati nazionali nel portare avanti e monitorare il processo di recepimento. Le parti sociali - e in particolare i sindacati - devono essere consultate e coinvolte per tutto il tempo. Chiediamo all'Unione Europea di incoraggiare atti-

vamente il dialogo sociale e gli accordi collettivi, che si baseranno sulle misure contenute nella direttiva, e di promuovere uno scambio di buone pratiche negli accordi sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata".

La CES ha evidenziato due elementi chiave della legislazione: i congedi parentali e per l'assistenza a parenti non autosufficienti devono essere pagati, per evitare che rimanga un'opzione valida solo per i benestanti. E il congedo di paternità rafforzato deve creare una responsabilità condivisa per l'assistenza all'infanzia e consentire alle donne di svolgere un ruolo pieno nel posto di lavoro.

"Nel recepire la direttiva, i governi nazionali devono riconoscere la diversità della vita familiare nel 21° secolo e rispondere alle mutevoli realtà del mercato del lavoro", ha affermato Esther Lynch. "Gli Stati membri devono inoltre intraprendere azioni urgenti per fornire servizi di assistenza all'infanzia

a prezzi accessibili, perché altrimenti i genitori non possono permettersi di tornare al lavoro, specialmente quelli con figli sotto i quattro anni".



La nuova Convenzione OIL dà diritto al lavoro senza violenza e molestie

21/06/2019

Un lavoratore su sei in tutta Europa riferisce di essere stato vittima di atti di violenza, molestie e attenzione sessuale indesiderata.

Nel 2017 la CES ha pubblicato un rapporto "Sicura a casa, al sicuro sul posto di lavoro" che definisce le strategie sindacali per prevenire, gestire ed eliminare le molestie sul posto di lavoro e la violenza contro le donne, con informazioni su 40 accordi collettivi e politiche sul posto di lavoro riguardanti la violenza e le molestie sul lavoro. Stati membri dell'UE.

La Confederazione Europea dei Sindacati si è congratulata con i rappresentanti sindacali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite per aver raggiunto oggi un accordo con governi e datori di lavoro su una convenzione mondiale (e una raccomandazione di accompagnamento) per l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

La Convenzione stabilisce, per la prima

volta, il diritto globale e unico per ogni persona di lavorare senza subire violenza e molestie.

La Convenzione richiederebbe ai paesi di tutto il mondo di

Mettere in atto leggi che vietino e sanzionino la violenza e le molestie sul lavoro

Obbligare i datori di lavoro ad adottare, a seguito di una consultazione con i lavoratori e i loro sindacati, una politica per prevenire e affrontare la violenza e le molestie

"Tutti dovrebbero avere il diritto di guadagnarsi da vivere senza timore di violenze o molestie" ha dichiarato Per Hilmersson, Vice Segretario Generale della Confederazione Europea dei Sindacati (CES), "e i datori di lavoro dovrebbero avere il chiaro dovere di creare procedure trasparenti e chiare per prevenire violenza e molestie, per sostenere la vittima e trattare il colpevole in modo appropriato. Ora la battaglia sarà di assicurarsi che ogni stato ratifichi

ed acquisisca la Convenzione nell'ambito di una legge nazionale chiara ed efficace.

La Convenzione è un traguardo importante per le donne e gli uomini che lavorano in tutto il mondo. Trasformiamo le buone intenzioni della Convenzione in migliori condizioni di lavoro per tutte le donne e gli uomini in tutti i paesi di ogni continente.

Congratulazioni alla delegazione sindacale dell'ILO che ha negoziato con successo la Convenzione".



Proteggere i lavoratori dalle alte temperature

28 giugno 2019

Tutti i lavoratori meritano di lavorare a temperature sicure.

Nella settimana in cui molte zone dell'Europa subiscono un'altra ondata di caldo, chiediamo alla prossima Commissione europea di prendere seriamente la questione e introdurre uno strumento legislativo che riconosca questo maggiore rischio per i lavoratori e fornisca un quadro per la protezione dei lavoratori.

Le condizioni meteorologiche non rispettano i confini nazionali e pertanto è necessaria un'azione europea.

Tuttavia, a differenza di altre parti del mondo, l'Europa non ha una legislazione vincolante sulle temperature massime di lavoro sicure.

Esistono ampie variazioni tra le massime (e minime) temperature di lavoro ammissibili tra i diversi Stati membri e tra settori e società.

Le temperature medie sono in aumento a causa dei cambiamenti climatici che espongono i lavoratori a ondate di calore più frequenti e più intense.

Una riduzione aggressiva delle emissioni di gas serra è una priorità urgente per

mantenere il nostro pianeta abitabile, ma il cambiamento climatico è già qui e i lavoratori devono essere protetti dalle sue conseguenze.

Nel dicembre 2018, il comitato esecutivo della CES ha adottato la sua risoluzione politica sulla necessità di un'azione dell'UE

per proteggere i lavoratori dalle alte temperature. La CES sta inoltre conducendo un progetto sull'adattamento ai cambiamenti climatici e il mondo del lavoro per capire meglio come le conseguenze dei cambiamenti climatici stanno influenzando i lavoratori e come i sindacati possono anticiparli

Protect Workers from High Temperatures

CONFEDERATION OF
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION



Prospettive sindacali

C'è un futuro per il Sindacato?

A volte ci si interroga sul futuro del Sindacato, con questo articolo, non ho la presunzione di dare delle risposte, mi limito a dire la mia senza alcuna presunzione con il solo scopo di portare elementi per avviare una discussione che certamente non inizia e terminerà con questo articolo.

E' innegabile che sono in crisi tutte le Organizzazioni di Rappresentanza Sociale, sia quelle politiche che sindacali e sta cambiando in modo radicale il modo in cui operano le imprese e la produzione.

Mai come oggi abbiamo tanta precarietà del lavoro, tanta disuguaglianza, tanta frammentazione sociale, tanta competizione tra le persone e dall'altra parte (questo ritengo sia il tema centrale) non c'è più un punto di vista del lavoro, una visione alternativa della società, mentre c'è e predomina il punto di vista del mercato e della finanza.

Io umilmente ritengo che in prospettiva il Sindacato certamente ha un futuro, ma deve avere un modello sociale di riferimento.

Se chiediamo alle lavoratrici e ai lavoratori di organizzarsi in sindacato, non basta dire loro che il sindacato serve per tutelare le loro condizioni di lavoro.

Bisogna proporre anche, un'idea diversa di giustizia sociale, di eguaglianza.

Bisogna avere un'idea del perché e del per come si lavora e si produce.

Bisogna avere un'idea del reale coinvolgimento e partecipazione delle persone.

Si è scelta la strada di lasciar fare al mercato, si è lasciato vincere, nella cultura e nella politica, l'idea che al centro di tutto ci sta il mercato e la finanza.

Questo ha fatto sparire la soggettività

delle persone che lavorano e dunque ha cancellato ogni punto di vista diverso e di trasformazione.

Quando affermo che per il Sindacato ci sarà futuro, sono convinto, ma lo avrà solo se tornerà ad essere un "soggetto politico", cioè se avrà valori e proposte di trasformazione sociale in autonomia e indipendenza dai Governi.

Non basta, anche se lo ritengo necessario, un rinnovamento delle persone, ma serve un rinnovamento delle pratiche sindacali, partendo dal rafforzamento di alcune caratteristiche importanti del Sindacato Italiano, che hanno fatto sì, che anche oggi mentre un po' dappertutto il tasso di sindacalizzazione è in forte calo, nel nostro paese il numero delle adesioni sono migliori.

Le cose vanno meglio perché il sistema

delle relazioni industriali si basa su una struttura contrattuale fondata su contratti nazionali di categoria e sulla contrattazione aziendale.

Sappiamo molto bene che questo modello contrattuale è minacciato dalla frammentazione del processo lavorativo.

Penso alle esternalizzazioni, ai sistemi degli appalti, al proliferarsi delle così dette "Cooperative", al fatto che le tecnologie che intrecciano il digitale e la manifattura, cambiano il perimetro delle tradizionali

categorie sulle cui basi è ancora oggi organizzato il Sindacato.

Penso alla minaccia che arriva sempre con maggior virulenza dalle Associazioni Padronali e da Aziende che disdicono pezzi importanti della contrattazione e mettono in campo azioni a dir poco delinquenti nei confronti dei lavoratori.

Per reggere questo "cambiamento" dobbiamo essere in grado di riunificare in capo alle persone i diritti di chi lavora.

Non basta immaginare una nuova legisla-

zione sul lavoro e un nuovo statuto dei diritti dei lavoratori, che pure dobbiamo conquistare.

Dobbiamo mettere al centro il lavoro e le persone e recuperare una cultura che si è assopita rincorrendo delle chimere.

Così il Sindacato avrà un futuro da protagonista e non disperderà il suo patrimonio storico.

Bruno Pilo



Jobcafe: Un nuovo strumento per ricercare lavoro

Siete alla ricerca di un nuovo impiego e non sapete chi contattare?

Oppure vi siete stancati del ruolo che occupate nella vostra azienda e siete interessati a nuove opportunità?



Bene, allora potete iscrivervi a www.jobcafe.it, un nuovo sito che, a differenza di tanti altri, è totalmente gratuito sia per i lavoratori sia per le aziende.

Un numero elevato, quindi, di richieste di ricerca del personale che vi permetterà di moltiplicare la visibilità del vostro curriculum vitae e di scegliere la posizione che ritenete più adatta a ricoprire all'interno della richiesta del portale jobcafe.

Una volta giunti nel portale di jobcafe.it ed esservi iscritti, avrete l'opportunità di allegare il vostro curriculum vitae in formato pdf e la foto che ritenete essere più adatta alla vostra immagine e rispondere agli annunci che le aziende hanno posto in vetrina.

Avrete quindi modo di scorrere e consultare le richieste di collaborazione più adatte alle vostre capacità, candidarvi con un semplice click ed attendere la risposta

dell'azienda che ha visionato il vostro profilo professionale in riferimento all'inserzione di lavoro inserita.

E non è tutto! Non solo il sito jobcafe.it permette di visionare nuove opportunità di lavoro a chi compila il form ed allega il proprio curriculum vitae, ma a breve inserirà anche il conteggio lordo netto della retribuzione che desiderate calcolare e gli eventi che verranno promossi dalle aziende utili ad individuare i corsi, i seminari ed i convegni a cui poter partecipare.

Inoltre, la normativa di lavoro coi relativi contratti collettivi utilizzati dalle aziende ed i codici collegati con la relativa normativa sul lavoro, daranno la possibilità di soddisfare nuove conoscenze e curiosità da parte di tutti gli iscritti al portale www.jobcafe.it

Non attendete troppo che il lavoro vi aspetta. Al resto ci pensa www.jobcafe.it

...segue dalla prima pagina

altre aziende simili per formato, non farebbe altro che confermare la ben più profonda crisi del modello di sviluppo capitalistico fondato sul consumismo di massa.

Dal 2010 in avanti, di fronte a tale emergenza, Auchan ha cercato di resistere in tutti i modi, aprendo procedure di licenziamento collettivo, incentivando l'esodo dei lavoratori, chiudendo punti vendita, disdettando la contrattazione integrativa, richiedendo la concessione di ammortizzatori sociali, modificando parzialmente l'organizzazione del lavoro, ma all'interno di una politica di contenimento del costo più che di effettivo rilancio della competitività aziendale.

Ad ulteriore conferma di tale impostazione, come ultimo disperato tentativo, si colloca la richiesta di attivare la procedura per grave crisi aziendale prevista nel contratto nazionale sottoscritto con Federdistribuzione a dicembre 2018.

Adesso, che la situazione è definitivamente compromessa, crediamo sia necessario individuare tutte le soluzioni possibili per preservare la continuità e l'unitarietà aziendale, i livelli occupazionali e le condizioni di lavoro.

Non è certamente un processo facile quello cui si andrà incontro, considerando

la diversa struttura organizzativa delle imprese coinvolte, fortemente centralizzata in Auchan e localizzata in Conad, con evidenti sovrapposizioni nella rete di vendita tra i due soggetti aziendali.

Gli incontri che si sono tenuti al Ministero dello Sviluppo Economico non sono serviti a rassicurare i lavoratori riguardo al loro futuro.

È probabile che Conad decida, in tempi brevi, di realizzare il passaggio dei punti vendita Auchan in equilibrio economico ai propri operatori presenti nei territori, così da favorire l'integrazione con il proprio modello organizzativo mentre per le filiali più in difficoltà l'intenzione pare sia quella di prevedere interventi mirati di politica commerciale e razionalizzazione dei costi, così da rendere tali strutture compatibili con l'ingresso nella nuova dimensione societaria.

Resta, tuttavia, ancora incerto il futuro di quelle realtà che dovessero rimanere escluse dall'operazione di acquisizione per decisione dell'Antitrust nonché quelle in sovrapposizione con la rete Conad.

In un contesto così delicato è fondamentale che tutti i soggetti coinvolti, compresi i ministeri preposti, si adoperino, quanto prima, per trovare le necessarie soluzioni ed atti-

vare gli indispensabili strumenti di sostegno, dando speranza e fiducia ai 20.000 lavoratori coinvolti in questa dolorosa vicenda.

Le organizzazioni sindacali, dal canto loro, non si sono mai sottratte alle proprie responsabilità, ma hanno sempre richiesto un confronto approfondito e trasparente sulle possibili conseguenze occupazionali che il piano di rilancio di Conad avrebbe potuto causare nei prossimi mesi e negli anni a venire.

L'affidabilità degli interlocutori può diventare un fattore essenziale per una gestione positiva della vertenza e il fatto stesso che Conad non sia dotato di un sistema di relazioni sindacali diffuso sul territorio non può che rafforzare le nostre preoccupazioni, soprattutto considerando come alcuni degli associati al consorzio non applichino nemmeno il contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle sigle maggiormente rappresentative, così come nessuna contrattazione di secondo livello.

Ci auguriamo che tutto possa risolversi per il meglio e faremo il possibile, come UILTuCS, per tutelare le condizioni di lavoro e la dignità delle persone.

la Redazione

"Questo continuo spostamento dei confini tra legalità e illegalità produce un disagio altissimo, che non è solo morale. Diventa un fatto di costume sociale. È quel che io chiamo la morale del motorino, che imperversa in Italia. Con il motorino si può evitare la fila, destreggiarsi tra le auto e poi passare con il rosso. Tanto con il motorino si ha facilità di manovra, si può andare contromano, si fa lo slalom. Insomma, si fa quel che si vuole, fregandosene delle regole. Che anzi, diventano un elemento di fastidio, di disturbo."

(Andrea Camilleri)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 15° | N. 159 - luglio 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, Sergio Del Zotto, Nino Ilarda, Roberto Pennati, Bruno Pilo.

La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Publicazione 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