

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

Tra qualche giorno, il prossimo 4 luglio 2020, Pierpaolo Bombardieri diventerà il nuovo Segretario Generale della UIL, prendendo il posto di Carmelo Barbagallo alla guida dell'organizzazione.

Un cambio al vertice da tempo programmato che avviene in uno dei momenti più delicati della storia più recente del nostro paese, ancora alle prese con i pesanti effetti dovuti al diffondersi dell'epidemia da Coronavirus che tanti morti ha provocato in Italia e nel mondo.

A Carmelo sentiamo di rivolgere il nostro più caloroso saluto oltre che un sentito ringraziamento per come sia riuscito a ridare slancio e vitalità alla UIL, nel solco della sua più nobile tradizione laica e riformista.

In particolare tanto apprezzata è stata, tra le altre cose, la scelta di ricostruire un rinnovato e costruttivo rapporto di collaborazione con CGIL e CISL, rimettendo al centro dell'azione strategica confederale l'unità sindacale tra le tre storiche sigle maggiormente rappresentative, dopo anni di divisioni e lacerazioni.

A Pierpaolo il nostro in bocca al lupo per l'incarico impegnativo che l'attende e il nostro augurio di buon lavoro, proprio adesso che la UIL e, più in generale, il sindacato italiano dovrà saper gestire una delle stagioni più complicate della storia repubblicana.

Siamo certi che le sue competenze e la sua passione per il lavoro sindacale possano consentire alla nostra organizzazione una crescita costante anche in futuro.

Del resto, la crisi economica che dovremo affrontare nei prossimi mesi richiederà scelte appropriate e coraggiose da parte del Governo, ma anche un ruolo più incisivo delle parti sociali.

L'Italia ha bisogno di riforme equilibrate e di prospettiva, non di interventi spot e improvvisati o peggio ancora da campagna elettorale.

Il clima politico e sociale nel quale saremo chiamati a generare questo sforzo comune non è certo dei più favorevoli e positivi, ma l'occasione irripetibile di cambiare volto al nostro paese non è di quelle che capitano tutti i giorni.

Se dovessimo fallire o non riuscire nell'intento il declino dell'Italia sarebbe inevitabile, con conseguenze pesanti e difficili da prevedere sull'economia reale e sull'occupazione.

A tal proposito è necessario favorire un rafforzamento dell'Unione europea perché solo attraverso una serie di politiche comunitarie di ampio



respiro, adeguate alla situazione di emergenza, potremo far fronte in modo omogeneo ed efficace ai gravi problemi che ancora oggi caratterizzano le economie dei singoli paesi continentali, a partire proprio dal nostro.

In tal senso sarà opportuno utilizzare tutte le risorse e i fondi che la commissione europea ha messo a disposizione dei diversi Stati membri per poter intervenire con misure straordinarie in tema di sicurezza, di lavoro, di investimenti e di riforme.

I vari strumenti previsti, dal Mes al Bei, dal Sure al Recovery Fund (una volta approvato) consentono di avere un'ampia gamma di possibilità per poter realizzare misure finalizzate a riqualificare il sistema sanitario, a maggior ragione dopo i tanti limiti ed errori emersi in questi mesi di pandemia, a garantire quegli ammortizzatori sociali

continua in seconda pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Il lato oscuro dello smartworking 3
- ▶ Quelle soluzioni "pratiche" che ci trasformano in malandrini 5
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 7

senza i quali migliaia di persone rischiano di rimanere senza reddito e senza lavoro, a permettere di programmare le riforme più importanti di cui ha bisogno il nostro paese, da quella fiscale a quella della giustizia, per passare dalla pubblica amministrazione.

Ridurre l'enorme carico di inefficienze e lentezze legate alla quantità di burocrazia della macchina amministrativa è il presupposto indispensabile per far ripartire gli investimenti pubblici e privati, ma anche per dare ai singoli cittadini la consapevolezza di vivere in una democrazia sostanziale, fondata sulla qualità dei servizi, sulla digitalizzazione e trasparenza dei processi, sulla professionalità dei lavoratori.

La semplificazione delle procedure non può tramutarsi in libertà senza regole e senza controlli, bensì deve coniugarsi con la certezza del diritto e del rispetto delle condizioni di lavoro e di sicurezza, soprattutto nell'ambito della concessione e dell'esecuzione delle attività lungo tutta la filiera degli appalti.

Le stime negative sul PIL previste per il 2020 destano preoccupazione e confermano la necessità di un patto per il paese, tale da coinvolgere istituzioni e parti sociali in una nuova fase di ricostruzione che possa dare speranza di un cambiamento reale, in particolare per offrire opportunità alle giovani generazioni, penalizzate eccessivamente

dalle scelte di governo effettuate negli ultimi decenni, sia nell'ambito del mercato del lavoro sia per quel che riguarda le tutele previdenziali.

Tale situazione non potrà che determinare nei prossimi mesi e anni un aumento ulteriore del debito pubblico, già peraltro molto elevato, a discapito, appunto, del futuro dei nostri stessi figli e nipoti.

L'Italia non può permettersi altri ritardi nel mettere in atto un vasto programma riformatore, con l'obiettivo di modificare nel profondo gli squilibri e i divari esistenti nei nostri territori e nel nostro tessuto produttivo, ma nella convinzione che solo partendo da una visione più inclusiva della nostra realtà si possano creare le condizioni effettive per realizzare un modello di sviluppo maggiormente sostenibile dal punto di vista sociale ed ambientale.

Se nel breve termine sarà, pertanto, indispensabile garantire a tutti lavoro, sicurezza ed ammortizzatori sociali per gestire l'emergenza in corso, nel medio e lungo periodo diventerà decisivo, invece, prevedere una serie di azioni mirate da realizzare negli ambiti strategici della nostra economia e società, tali da rendere l'Italia una nazione all'avanguardia dal punto di vista della qualità dei prodotti e dell'innovazione tecnologica.

L'epidemia ha colpito il nostro paese in ma-

niera inaspettata, modificando le priorità e i modi di osservare la realtà che ci circonda.

Non dovremo, di conseguenza, commettere in futuro l'errore di affrontare problemi nuovi con lo sguardo rivolto indietro, magari adottando metodologie superate e strumenti inadeguati per far fronte a contesti che cambiano così velocemente.

Ciò significherebbe non aver compreso, fino in fondo, l'entità e le conseguenze che la crisi sta già facendo scaturire nella nostra stessa vita quotidiana.

Alcune grandi trasformazioni si stanno verificando sotto i nostri stessi occhi, proprio facendo riferimento, per esempio, alle modalità per rendere la prestazione lavorativa.

Lo Smart working, o lavoro agile, è stato utilizzato diffusamente in questi ultimi mesi in cui siamo stati costretti a casa.

Si è aperto un dibattito interessante nel nostro paese sull'opportunità di proseguire e confermare quanto di buono questa modalità di lavoro ha fatto emergere in queste settimane.

Come in tutte le cose della vita ci sono aspetti positivi e negativi da valutare, ma la cosa più importante è cercare di favorire un clima positivo, nel quale il confronto sia funzionale ad entrare nel merito delle questioni e non l'ennesima occasione per una discussione ideologica e pregiudiziale.

Le dichiarazioni fatte sul tema in questi ultimi giorni da importanti personalità del mondo politico ed accademico non fanno ben sperare, al di là delle legittime e diverse posizioni in campo.

Noi riteniamo sia necessario superare la fase di emergenza e passare ad una ulteriore in cui sia possibile consolidare le esperienze maturate e regolare ulteriormente lo strumento, anche e soprattutto attraverso il ruolo fondamentale della contrattazione collettiva.

Non bisogna dimenticare che lo Smart working è già da diversi anni applicato in numerose aziende di settori profondamente diversi l'uno dall'altro per caratteristiche e composizione degli organici, a dimostrazione di quanto sia trasversale il suo potenziale utilizzo, seppur non estendibile a tutte le situazioni lavorative.

Inoltre è stato disciplinato da una legge del 2017 che ne chiarisce contenuti e ambito di applicazione.

Dalle sperimentazioni che si sono realizzate negli anni emergono tanti aspetti interessanti, sia per l'azienda sia per i lavoratori coinvolti.



In particolare sembra rafforzarsi il senso di appartenenza dei collaboratori alla propria realtà aziendale e di conseguenza a trarne beneficio sono la produttività e qualità del lavoro.

Trattandosi di una modalità di lavoro flessibile rispetto ai tradizionali tempi e luoghi della prestazione subordinata lo scambio che si realizza è legato, da una parte, agli spazi di autonomia che sono concessi ai singoli lavoratori nell'eseguire le proprie mansioni e dall'altra nel coinvolgimento e nella responsabilizzazione delle persone riguardo agli obiettivi e ai risultati da conseguire.

In realtà rappresenta il capovolgimento del paradigma di fondo con cui è stato concepito nel Novecento il lavoro subordinato, prevalentemente o quasi esclusivamente legato ad una presenza fisica in un luogo preciso e ad un orario definito.

Un cambiamento così radicale dell'organizzazione del lavoro richiede, però, competenze e abilità nuove da parte del management che non sembra ancora possedere.

Per tali motivi il successo o meno di questa gestione dell'attività lavorativa dipenderà in larga misura dalla capacità di riuscire ad entrare in modo consapevole dentro una dinamica differente rispetto al passato, ridefinendo la cultura organizzativa interna,

i valori di riferimento, la dotazione tecnologica, gli spazi fisici e gli obiettivi aziendali da raggiungere.

Se i vantaggi reciproci si dovranno configurare meglio domani dentro un nuovo patto interno tra impresa e lavoro gli aspetti positivi esterni sulla vita delle persone e della comunità sembrano ancora più evidenti già oggi.

Il tema della conciliazione, in particolare per le donne, merita una serie di azioni e di politiche mirate.

Il fatto che su più di 50.000 dimissioni avvenute nel 2019 ben 37.000 riguardino il genere femminile la dice ancora lunga sul livello di arretratezza culturale che contraddistingue il nostro mondo del lavoro.

Nel suo piccolo la flessibilità insita nel concetto di lavoro agile dovrebbe consentire in maniera più agevole di poter gestire i diversi aspetti della vita quotidiana, dalla cura dei figli a quella degli anziani, dal rapporto con la scuola o la casa di cura fino al tempo necessario per fare le spese ordinarie, tutte attività che normalmente ricadono quasi completamente sulle donne.

Del resto, una società più vivibile si deve anche porre come obiettivo quello di ridurre drasticamente le emissioni di gas serra

nell'aria e di rendere più efficiente l'intero sistema del trasporto pubblico locale.

In definitiva, lo Smart working rappresenta un'altra occasione per ripensare a noi stessi e alla nostra vita in un'ottica diversa rispetto al passato, ricercando un equilibrio più virtuoso tra lavoro e vita privata, nel tentativo di tenere insieme le diverse esigenze individuali e collettive che la società esprime.

Per costruire una combinazione vincente che possa dare benefici a tutti è necessario favorire un clima di fiducia e di rispetto nelle relazioni, un atteggiamento di apertura che genera motivazione e coinvolgimento, autonomia e responsabilità.

Il sindacato italiano non deve arretrare di fronte al cambiamento, ma saperlo governare in modo equilibrato, continuando a perseguire con impegno e convinzione, come fin dalle sue origini, la realizzazione di una società più giusta, più solidale, con maggiori opportunità e diritti per tutti.

la Redazione

Tempi moderni

Il lato oscuro dello smartworking

Nel nostro paese, prima del lockdown di febbraio/marzo, il lavoro agile, conosciuto anche con il termine inglese "smartworking", era una modalità lavorativa poco utilizzata: solo 570.000 persone su 22 milioni di lavoratori avevano scelto il lavoro agile anche se con un forte incremento rispetto ai dati del 2018

Nel periodo del lockdown invece il 45% delle grandi imprese ha coinvolto in smartworking i propri lavoratori mentre una ricerca del prof. Tito Boeri stima che il 24% della forza lavoro è impiegabile con questa modalità di lavoro.

Bisognerà pertanto comprendere quanto il lavoro agile si sia radicato in questi pochi mesi e se potrà diventare in futuro una modalità stabile di lavoro.

Indubbiamente il lavoro agile ha cambiato la vita di molti lavoratori che hanno potuto

così apprezzare molti vantaggi collegati alla possibilità di lavorare da casa (nel lockdown non si poteva fare altrimenti anche se il lavoro agile è cosa diversa dal lavoro al proprio domicilio): azzeramento dei tempi dedicati allo spostamento casa-lavoro, minor inquinamento complessivo delle città, migliore conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, complessivo e conseguente aumento del reddito disponibile (minori costi per gli spostamenti, per cibarsi fuori casa, per attendere alle vicende familiari etc.).

Molte aziende e molti lavoratori non erano preparati allo smartworking ed hanno dovuto attrezzarsi repentinamente a questa modalità di lavoro senza un'adeguata preparazione.

Sono ben noti gli effetti collaterali di questa modalità lavorativa che può generare, se non opportunamente impostata, ansia,

sovraccarico di lavoro e disorientamento.

La mancanza del contatto fisico con i colleghi, il continuo ricorso a video collegamenti, possono ingenerare, infatti, sovraccarico lavorativo e trasformare, paradossalmente, quelli che dovrebbero essere i vantaggi dello smartworkin in svantaggi e/o effetti collaterali.

Del resto anche le aziende sono state prese di sorpresa e hanno ricorso allo strumento senza necessariamente riprogettare obiettivi, modalità di monitoraggio e gestione dei gruppi di lavoro.

Questa situazione è stata presa ad esempio dal Professor Pietro Ichino che ha criticato di fatto aspramente in particolare la pubblica amministrazione e alcuni dei suoi dipendenti proprio per la mancanza di un progetto di lavoro in smartworking: a detta del professore, alcuni lavoratori avrebbero

usato il periodo di lockdown per non fare letteralmente nulla.

Colpa dei lavoratori o dei datori di lavoro?

Certo non tutti i lavori sono oggettivamente "smartabili" e quindi è facile criticare la pubblica amministrazione per aver consentito questa modalità di lavoro anche agli uscieri dei musei o gli addetti alla reception dei pubblici uffici ma, senza arrivare a tanto, più spesso capita che le aziende semplicemente non adottino la modalità corretta nell'impostare il lavoro agile: infatti, più del lavoro in presenza, nello smartworking è importante concentrarsi sugli obiettivi e non sul controllo delle singole attività.

Questo è forse l'aspetto più critico di questo repentino ricorso allo smartworking: molte realtà aziendali e non solo hanno dovuto adottare questo modello di lavoro per la quasi totalità del personale senza essere davvero preparati alla sua gestione.

Questa situazione ha generato e potrebbe generare in alcune organizzazioni tensioni che, se non corrette adeguatamente, potrebbero portare al fallimento della sperimentazione e ad una precoce valutazione negativa della modalità di lavoro.

Per un modello di smartworking vincente vi deve essere un patto solidaristico, importante, che attiene anche ad aspetti di fiducia, come si dirà meglio dopo, in cui azienda e lavoratore devono puntare ad obiettivi condivisi.

Proprio la parola Smart è stata usata nella letteratura aziendalistica anglosassone per individuare obiettivi Specifici, Misurabili, raggiungibili, realistici e a termine: su questi fattori dovrebbero concentrarsi le aziende e i lavoratori per poter impostarne gli obiettivi e la loro misurabilità.

Altro aspetto spesso sottovalutato è quello tecnologico: le aziende che credono davvero a questo strumento e che volessero utilizzarlo, al di là del periodo emergenziale, devono assicurarsi che i propri dipendenti siano dotati della tecnologia che consente questa modalità di lavoro e le opportune conoscenze informatiche.

Ecco che la formazione riacquista, anche in questo caso, un ruolo centrale sia per gli aspetti di conoscenza delle tecnologie e degli strumenti informatici che per gli aspetti cosiddetti "soft" (gestione del tempo, delle priorità, tecniche di rilassamento, etc).

Un ulteriore aspetto però è importante, tra gli altri, menzionare: il fattore fiducia.

Senza questa è difficile impostare un

rapporto proficuo di collaborazione in genere ma a maggior ragione con questa tipologia di lavoro che, per l'appunto, non si basa sul controllo pedissequo delle attività ma sul risultato di obiettivi predeterminati: questo aspetto è fortemente correlato a quelli citati sopra (obiettivi smart, dotazione tecnologica, progetto complessivo smartworking).

Fiducia significa darsi reciproci affidamenti che contemplano necessità organizzative delle aziende e esigenze lavorative delle persone: più è forte questo aspetto e meno tempo sarà necessario spendere per il controllo minuzioso e specifico delle singole attività del dipendente che potrà concentrarsi sui risultati ottimizzando, così facendo, anche il proprio tempo di lavoro e la conciliazione con i tempi di vita.

Nel negoziare questa modalità di lavoro (ricordiamo che la decretazione emergenziale aveva sospeso la necessità di addvenire ad un accordo sindacale nelle aziende) il sindacato dovrà essere consapevole di queste dinamiche: ci si dovrà concentrare quindi sui diritti del singolo lavoratore, come il diritto alla disconnessione, ma anche sui presupposti di base del funzionamento di questa modalità lavorativa descritti sopra.

Per quanto poi concerne gli impatti macro dello smartworking, questo sicuramente fa bene al nostro ambiente ma come molte cose, l'utilizzo estremo, può avere delle controindicazioni anche nel breve periodo: ecco che l'appello lanciato dal sindaco di Milano, Beppe Sala, a limitare l'utilizzo di questa modalità per l'impatto negativo che potrebbe avere su attività collegate e sulla economia in genere, è un grido d'allarme

da non sottovalutare.

Si pensi a tutto l'indotto di mense, servizi di ristorazione e pulizie che, per effetto dell'utilizzo dello smartworking nelle grandi aziende sono ferme e senza la possibilità di avere neppure un ammortizzatore sociale disponibile: oltre al danno la beffa.

Questo naturalmente vale anche per le scuole e le ricadute che la didattica a distanza potrebbe avere proprio sui servizi di mense e pulizie alla ripresa del nuovo anno scolastico.

Il sindacato, come spesso capita, deve quindi muoversi tra diverse esigenze lavorative, assicurando che il lavoro agile possa svolgersi nella maniera più corretta per i lavoratori ma assicurando un equilibrio che consenta anche a tutto l'indotto dei servizi collegato al lavoro in presenza di continuare ad esistere.

Intanto basterebbe ricondurre l'utilizzo di questa modalità di lavoro alla sua origine: lavoro agile non significa lavoro da casa (telelavoro) ma lavoro scollegato da un unico ambiente: quindi anche lavoro in ufficio o lavoro in altri ambienti della città (parchi, spazi di coworking, etc).

Questo potrebbe aiutare a limitare al desertificazione di alcune zone della città.. covid 19 permettendo.

Michele Tamburrelli



Il mondo è dei furbi?

Quelle soluzioni "pratiche" che ci trasformano in malandrini

Può capitare che a volte, le modalità risolutive per i nostri problemi, previste dalle normali procedure, ci appaiano inconcludenti, lente, onerose e si senta il bisogno di una scorciatoia che alleggerisca il tutto e che vada rapidamente alla meta agognata.

Il fatto che non si tratti di soluzioni del tutto regolari, può forse generare qualche titubanza ma, certe volte, le circostanze sembrano imporre il prevalere di una certa "spregiudicatezza" che garantisca i risultati per le vie più brevi.

Il capo ti sta stressando da un bel po'? Oppure hai chiesto quella settimana di permesso e non te la danno? Non c'è problema... basta poco... si va dal medico e ci si mette in malattia.

Ti stanno facendo patire l'inferno? Ormai il rapporto di lavoro è talmente incrinato che non è passata ogni speranza di trovare una soluzione? Ci si potrebbe dimettere ma poi, come si fa? Non è che un nuovo lavoro si trovi in due giorni... e se ci si dimette, non spetta nemmeno la Naspi... Ideal! Ci si fa licenziare. Basta non andare più a lavorare e non può che arrivare il licenziamento per assenza ingiustificata... così la Naspi, trattandosi di licenziamento, è garantita... e per un po' almeno...

È dura con questa cassa integrazione... però il capo ha una proposta interessante: se si viene a lavorare o se si lavora da casa per un po' di giorni, sempre "risultando" in Cassa, ci sono "fuori busta" quei 500 euro che, in parte, compensano della parte mancante dello stipendio... quindi alla fine si può guadagnare la stessa cifra di sempre, ma lavorando la metà... non male!

Ci si finge malati pur non essendo malati.

Ci si finge disoccupati involontari ma invece la perdita del lavoro è stata provocata lucidamente

Ci si finge sospesi dal lavoro ed invece la prestazione lavorativa continua ad essere fornita

In tutti questi casi si accede a dei trattamenti economici, pagati dalla collettività e pensati per persone che, loro malgrado, subiscono una condizione di mancanza di reddito.

La differenza è che, quella condizione, in realtà non è stata subita. Quella condizione è stata creata ad arte oppure è addirittura inesistente ed è stata solamente simulata.

Ci si dovrebbe chiedere quale sia la differenza con quei personaggi, di cui ci narra la cronaca sui giornali o in televisione, che tentano di frodare le assicurazioni simulando un incidente o da quei "fannulloni" che si fanno i fatti propri, magari aiutando le mogli in negozio, mentre il collega gli timbra il cartellino simulando la loro presenza in servizio.

Si fa meno notizia, forse...

Ci si sente assolti, perché, a differenza di quei banali truffatori, lo si fa per difendersi da qualcosa di ingiusto nei nostri confronti... ci è stato ridotto lo stipendio, ci trattano male... ed abbiamo il diritto di trovare le "nostre" soluzioni...

E poi, in fondo... non fan tutti così?

Succede che risolvere le ingiustizie ed i soprusi nel modo corretto, ci sembra una strada solo in salita, che ci procura attese snervanti e non garantisce in nessun modo il risultato.

Siccome non vogliamo avere rotture di scatole, scegliamo quindi la strada apparentemente più breve e che meno ci obbliga a spenderci di persona, senza nemmeno renderci conto che stiamo attuando un comportamento penalmente rilevante.

Il fatto che sia difficilissimo che si venga imputati del reato di frode all'INPS (ma non impossibile e lo vedremo più avanti, verso la fine di questo articolo), non elimina la negatività della cosa e non garantisce in senso assoluto l'impunità.

Due articololetti del Codice Civile e del Codice Penale andrebbero meglio conosciuti.

Il primo, del Codice Civile, spiega come il risultato economico della nostra scelta, potrebbe svanire come neve al sole portandoci via anche un piccolo surplus di interessi:

Codice Civile - Art. 2033.

(Indebito oggettivo).

Chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto di ripetere ciò che ha pagato. Ha inoltre diritto ai frutti e agli interessi dal giorno del pagamento, se chi lo ha ricevuto era in mala fede, oppure, se questi era in buona fede, dal giorno della domanda

Il secondo ci potrebbe preoccupare un po' di più perché, oltre alla perdita economica, aggiunge qualche fastidio in più:

Codice Penale - Art. 640

(Truffa)

1. Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire cinquecento a diecimila.

2. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire tremila a quindicimila:

1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

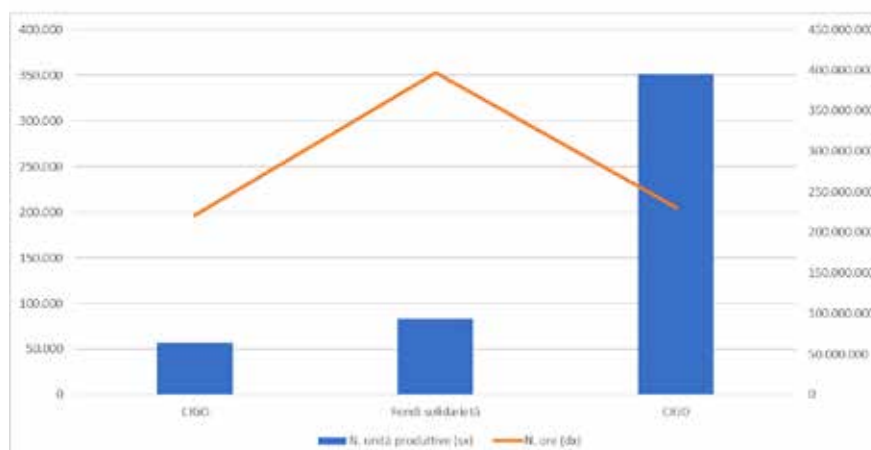
...

(non riportiamo il resto dell'articolo poiché è rivolto ad altre fattispecie non pertinenti con il nostro argomento)

Teoria, teoria... se lo fan tutti vuol dire che in pratica non ci sono rischi.

In buona parte è così, inutile negarcelo...

Numero ore e unità produttive autorizzate distinte per tipologia di intervento - Maggio 2020



nella nostra Italia dove molti ritengono ancora conveniente evadere gli obblighi fiscali, non stupisce che l'abitudine alle piccole soluzioni "pratiche" sia ancora molto diffuso e poco perseguito.

Però...

Bisognerebbe riflettere su come alcune di queste "soluzioni pratiche", al di là del beneficio dell'immediata convenienza personale, siano particolarmente odiose per il danno apportato al sistema sociale, del quale si nutrono.

In questi giorni rimbalza tra i giornali la notizia del blocco dell'INPS alla richiesta di Cassa Integrazione di più di 2000 aziende.

La motivazione è appunto il comportamento fraudolento.

Persone che hanno lavorato in Smartworking durante tutto il lockdown sono state presentate come sospensioni dal lavoro con richiesta di Cassa Integrazione. Persone che non facevano parte dell'impresa (ma che erano probabilmente parenti ed amici dell'imprenditore) sono state "assunte" (facendo risultare data precedente alla pandemia) per essere presentate come richieste di Cassa Integrazione.

In moltissimi casi l'imprenditore è alla guida solitaria del tentativo di truffa e, spesso il dipendente subisce totalmente, a volte addirittura ignaro, la malefatta.

Ma in alcuni casi, magari nelle imprese di piccole dimensioni dove il rapporto dipendente-imprenditore è scandito dalla frequentazione quotidiana, potrebbe capitare che il dipendente, più che vittima, sia complice.

Dovrebbe essere chiaro a chiunque come l'appropriazione indebita, in situazioni generali come quella dei nostri giorni, assuma la veste infame dello sciacallaggio.

Il saccheggio delle già ridotte risorse collettive, che dovrebbero dare respiro a chi subisce il danno dell'azzeramento del reddito, non può godere di nessuna clemenza di giudizio, poiché diventa, oltre che sottrazione di denaro della collettività, anche causa diretta del malessere di persone già in difficoltà.

E quell'impunità, desunta dalla statistica, non avrà mai una valenza assolutoria, come dimostrano alcune sentenze di Cassazione.

Ne citiamo solo una, che però riteniamo particolarmente esemplificativa poiché si occupa della "soluzione" forse più comune e diffusa: il certificato di malattia.

Non conosciamo direttamente i protagonisti della vicenda ma, la lettura della sentenza di Cassazione ci permettono di farci un'idea abbastanza nitida di ciò che deve essere accaduto.

Il nostro protagonista, per ragioni che non conosciamo, deve aver preso la decisione di riferire al medico curante un dolore al ginocchio di intensità tale da far redarre al medico un certificato attestante una prognosi di cinque giorni di riposo e cure.

Sembra che, anni prima, gli fosse stata diagnosticata una patologia compatibile con quel sintomo, per cui la descrizione deve essere anche stata convincente per il medico.

Con tutta probabilità, egli si deve essere anche attenuto scrupolosamente al rispetto delle prescrizioni normative in tema di reperibilità per i controlli, poiché nella vicenda non emerge alcun accenno ad eventuali problemi in questo senso.

Probabilmente, però, il nostro protagonista deve essersi sentito esentato dal rispetto di altre condizioni compatibili con lo stato invalidante dichiarato.

E non ha considerato che uscire la sera dedicandosi a volteggi danzanti in un pubblico locale, avrebbe fatto insorgere qualche incrinatura nella condizione dichiarata di ginocchio dolorante a punto tale da richiedere cinque giornate di riposo.

Leggiamo infatti nella sentenza: "...in realtà non aveva alcun bisogno di riposo e cure

essendo stata accertata la sua presenza nella pizzeria 'Roxi Bar' di Brindisi dove consumava senza alcun problema la cena e ballava più volte."

Difficile quindi meravigliarsi se la Corte ha giudicato "...stridente il fatto che l'imputato, che necessitava di cure e soprattutto di riposo per una gonalgia (cioè un dolore al ginocchio) tale da impedirgli di recarsi al lavoro potesse, invece, partecipare nel periodo di interesse ad una serata danzante impegnandosi anche in attività di ballo."

L'esito non può quindi che apparire scontato ed infatti il giudizio di terzo grado ha confermato per il nostro protagonista le condanne per i reati di *falso ideologico*, avendo indotto con l'inganno il medico ad attestare una falsa patologia, e di *truffa*, per essersi procurato un ingiusto profitto con il raggirò del medico. (Corte di Cassazione, Sez. II Penale - Sentenza 31 ottobre 2019, n.44578)

Un caso unico?

No, solo uno dei più recenti.

Pensiamoci quando, stremati dai problemi ed insofferenti per le tortuosità delle soluzioni normali, vediamo affacciarsi, seduttiva, quella domanda semplice: "perché no? perché non farlo?"

Sergio Del Zotto



Notizie dal Sindacato Europeo

Il Lockdown mostra la necessità urgente che i lavoratori abbiano il diritto alla disconnessione

02/06/2020

I sindacati chiedono ai datori di lavoro di rispettare il diritto alla disconnessione di milioni di persone che continueranno a lavorare da casa quando il Lockdown verrà revocato.

Prima dell'epidemia, solo una persona su dieci lavorava da casa ogni giorno. Ma una nuova ricerca europea mostra che quasi il 40% dei lavoratori dell'UE ha iniziato a lavorare da casa durante il confinamento.

E il "telelavoro" è destinato a diventare permanente al fine di mantenere le distanze sociali negli uffici: Twitter, Dell e Facebook sono tra le aziende che hanno già esteso o reso il lavoro a domicilio permanente.

La CES sostiene il "telelavoro" per il maggior numero possibile di lavoratori in queste circostanze eccezionali, ma siamo vigili sul fatto che lavorare da casa ogni giorno possa offuscare il confine tra tempo professionale e tempo personale.

L'ultimo sondaggio sulle condizioni di lavoro dell'UE mostra che le persone che lavorano regolarmente da casa hanno:

Il doppio delle probabilità di lavorare 48 ore o più a settimana rispetto a quelli che lavorano presso la sede del datore di lavoro

Sei volte più probabilità di lavorare nel tempo libero

Maggiore probabilità che riferiscano di svegliarsi ripetutamente durante il sonno

Questi effetti negativi, secondo il Parlamento europeo, sono causati dal monitoraggio manageriale, dalla domanda di disponibilità costante e dai confini sfocati tra lavoro e vita privata.

Nel 2002 la CES ha negoziato un accordo con i datori di lavoro sulla regolamentazione del "telelavoro" al fine di aiutare i lavoratori a conciliare vita lavorativa e sociale con una maggiore autonomia. Francia, Italia e Spagna hanno successivamente introdotto il diritto di disconnessione nella legislazione nazionale.

La CES ricorda pertanto ai datori di lavoro che:

I telelavoratori hanno le stesse condizioni di lavoro degli altri: è necessario mantenere il normale orario di lavoro

I datori di lavoro hanno la responsabilità di fornire ai lavoratori la formazione e il supporto tecnico necessari

I datori di lavoro devono rispettare la privacy dei telelavoratori: i lavoratori devono avere il diritto di disconnettersi

Il carico di lavoro e gli standard di prestazione rimangono gli stessi di quelli che lavorano nei locali del datore di lavoro

I datori di lavoro sono responsabili dell'adozione di misure per garantire che i lavoratori non si isolino

Il vice segretario generale della CES, Esther Lynch, ha dichiarato:

"Il lavoro a domicilio ha permesso a milioni di persone di continuare a guadagnare mantenendo sé stessi, le loro famiglie e le loro comunità al sicuro durante l'epidemia di coronavirus.

Tuttavia, lavorare da casa ogni giorno può comportare ore più lunghe, meno tempo libero e interruzioni del sonno a meno che non sia gestito correttamente.

Poiché il lavoro da casa diventa una caratteristica più permeante della vita lavorativa, i datori di lavoro devono rispettare il diritto di disconnessione dei propri lavoratori e gli Stati membri dovrebbero sancirlo nella legislazione nazionale.

Le persone che lavorano da casa hanno esattamente gli stessi diritti come se stessero lavorando in ufficio e dobbiamo garantire che il principio sia applicato."



L'iniziativa salariale dell'UE è ancora più necessaria dopo il CoronaVirus

03/06/2020

È necessaria un'iniziativa della Commissione Europea su salari minimi equi per riparare i danni causati dalle politiche economiche dell'UE a seguito della crisi economica del 2008 e per far fronte agli effetti della crisi del CoronaVirus, afferma la CES il giorno in cui la Commissione ha avviato la sua seconda consultazione sui salari minimi.

"Molti lavoratori non avevano superato gli effetti dell'austerità salariale della precedente crisi prima che la nuova crisi ci colpisse", ha dichiarato Esther Lynch, Vice Segretario Generale della CES.

"In occasione delle elezioni, la presidente della Commissione europea Ursula Von Der

Leyen si è impegnata a garantire che ogni lavoratore nell'UE riceva un salario minimo equo. Il documento di consultazione pubblicato oggi è un passo avanti. Riconosce la necessità di garantire che i lavoratori possano negoziare un salario equo rafforzando la contrattazione collettiva insieme a misure che potrebbero aumentare i salari minimi obbligatori come richiesto dalla CES. Allo stesso tempo, non è ancora chiaro come la Commissione intenda raggiungere questi obiettivi."

"Continueremo a insistere per un chiaro impegno della Commissione Europea a garantire che gli Stati membri aumentino i

loro salari minimi obbligatori al livello dei salari di sussistenza. Ciò significa un livello pari almeno al 60% del salario mediano e adeguato anche per un paniere di beni e servizi, concordato a livello nazionale con sindacati e datori di lavoro.

"Devono anche mettere in atto misure concrete per sostenere la contrattazione salariale tra sindacati e datori di lavoro, poiché i salari contrattati collettivamente sono l'unico modo per mantenere equi i salari minimi e tutti gli altri salari in tutta l'UE. Un modo per farlo sarebbe rifiutare il recupero, i contratti di appalto pubblico e altri soldi pubblici ai datori di lavoro che

si rifiutano di negoziare con un sindacato".
 "Un ingrediente chiave mancante è la riduzione della disparità salariale in tutta Europa, perché non è possibile continuare a mantenere il divario salariale tra Est e Ovest".

Dal momento in cui la pandemia del Coronavirus ha colpito l'Europa, quasi il 40% dei lavoratori dell'UE afferma di stare peggio di quanto non fosse prima della crisi.

La ricerca mostra che tra il 2011 e il 2018 la Commissione Europea ha formulato 50 "raccomandazioni specifiche per paese" sulla repressione della crescita dei salari e 38 sulla riduzione della sicurezza del lavoro e dei diritti di contrattazione dei lavoratori.

"Si tratta di correggere gli errori del passato", ha dichiarato Esther Lynch, "e assicurarsi che non si ripetano dopo la crisi di oggi.

Un'iniziativa ambiziosa e coraggiosa da parte della Commissione Europea è necessaria ancora di più dopo il Coronavirus per mantenere la promessa di salari minimi equi e aumentare la contrattazione collettiva. L'annuncio di oggi mi fa sperare che ci stiamo muovendo nella giusta direzione, ma sono necessari molto più lavoro e chiarezza".

"La tolleranza non è un'utopia irrealizzabile in alcun luogo e in alcun tempo, ma uno strumento efficace perché possa nascere e conservarsi una società libera e aperta – libera, in quanto ammette per qualsiasi opinione o forma di vita il diritto a una pubblica difesa; aperta, in quanto è costituito del patto il rispetto di chi opta per entrare come di chi opta per uscire."

(Giulio Giorello)



42 milioni di posti di lavoro in gioco nella decisione del Consiglio sul piano di risanamento dell'UE

18/06/2020

Oltre 42 milioni di posti di lavoro sono in gioco nei colloqui del Consiglio europeo sul piano di ripresa dell'UE.

Questo è il numero di lavoratori che sono stati messi in disoccupazione temporanea durante la crisi del Coronavirus, secondo una ricerca dell'Istituto Sindacale Europeo.

In un appello ai leader europei, il segretario generale della CES Luca Visentini ha dichiarato:

"Il piano di risanamento ha il potenziale per ripristinare finalmente in Europa la fiducia che i cittadini hanno perso durante l'ultima crisi, facendo davvero la differenza nella vita dei lavoratori quando ne hanno più bisogno.

"Ma il supporto non è buono se esiste solo sulla carta. Il denaro deve raggiungere i lavoratori e le aziende in tempo per fare davvero la differenza.

"I lavoratori non ringrazieranno i loro leader nazionali per aver sostenuto un piano che potrebbe salvare il loro lavoro con discussioni infinite. Hanno la responsabilità di fare la cosa giusta prevenendo un'altra crisi

economica e sociale prolungata che rischia di diventare una crisi politica per l'UE.

"Il piano di ripresa è l'unico modo per garantire che l'Europa emerga da questi tempi difficili, più equa, più verde e più unita."

Il numero di lavoratori in disoccupazione temporanea in ciascuno stato membro è:

Francia: 11,3 milioni (47,8% di tutti i lavoratori)
 Germania: 10,1 milioni (26,9%)
 Italia: 8,3 milioni (46,6%)
 Spagna: 4 (24,1%)
 Paesi Bassi: 1,7 (23,2%)
 Austria: 1,3 (31,6%)
 Belgio: 1,3 (31,5%)
 Romania: 1 (15,3%)
 Irlanda: 600.000 (30,8%)
 Croazia: 500.000 (34,2%)
 Svezia: 500.000 (11,1%)
 Polonia: 400.000 (3,1%)
 Slovenia: 300.000 (35,6%)
 Rep. Ceca: 200.000 (4,6%)
 Danimarca: 200.000 (7,8%)
 Lussemburgo: 200.000 (44,4%)
 Portogallo: 200.000 (5%)
 Bulgaria: 100.000 (3,6%)
 Finlandia: 100.000 (4,6%)
 Slovacchia: 100.000 (4,6%)

AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 16° | N. 171 - luglio 2020 | 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, 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