

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

La guerra tra Russia e Ucraina porta con sé un carico insopportabile di morte e distruzione, dolore e sofferenza, odio e desiderio di vendetta, trascinando il mondo intero verso il pericolo di un conflitto nucleare o batteriologico e rischiando di far riemergere dalla nostra memoria ricordi di periodi inquietanti e bui che non pensavamo potessero tornare.

Se la Storia fosse maestra di vita, come scriveva Cicerone nell'opera "De Oratore", avremmo dovuto imparare dagli errori e dalle tragedie del passato, ma l'umanità sembra, piuttosto, perseverare in modo diabolico nell'attuare il folle piano della propria autodistruzione, attraverso l'esaltazione del profitto, dell'egoismo e del desiderio di potere.

Le conseguenze di ciò che sta avvenendo nel cuore dell'Europa possono influenzare e determinare i nuovi equilibri mondiali, i rapporti di forza tra le Nazioni, le alleanze strategiche di natura politica, economica e militare.

Nello scacchiere internazionale l'Italia è saldamente ancorata all'UE e alla NATO e noi, come appartenenti al sindacato confederale, non possiamo che difendere i valori di libertà e pluralismo che contraddistinguono le democrazie occidentali.

Tuttavia, sarebbe un errore grossolano sottovalutare gli enormi interessi in gioco e ricostruire una realtà delle cose e degli avvenimenti tutta di parte, come se fossimo chiamati a rappresentare fatti ed opinioni esclusivamente con i colori del bianco e del nero.

L'esperienza insegna, al contrario, come i processi storici e le stesse singole vicende umane siano talmente complessi da non potersi raccontare se non attraverso l'individuazione di coni d'ombra e zone di grigio, il più delle volte frutto di "sporchi affari", spesso perseguiti per realizzare una supremazia ed un dominio sugli altri a qualsiasi costo.

Del resto, si rimane sorpresi, ma fino ad un certo punto, nel constatare l'indifferenza generale dell'opinione pubblica e dello stesso Parlamento italiano di fronte alle ingenti esportazioni di armamenti, avvenute ancora negli ultimi anni, dal nostro paese verso le aree di maggior tensione del mondo, come l'Africa settentrionale ed il Medio Oriente, in cui persistono gravissime violazioni dei diritti umani e veri e propri crimini di guerra nei confronti della popolazione civile.

La stessa legge 185 del 1990 stabilisce, peraltro, che tali attività "devono essere conformi alla politica estera e di difesa dell'Italia"



continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Il ruolo sociale della Pubblicità	3
▶ Riforma della tassazione del Reddito da Lavoro Dipendente	4
▶ Il futuro dell'economia italiana	7
▶ Umanizzare il lavoro	15
▶ Ennesima sconfitta in tribunale per Margherita Distribuzione	17
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	18
▶ I danni della guerra	19

e che le operazioni devono essere "regolate dallo Stato secondo i principi della Costituzione Repubblicana che ripudia la guerra come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali".

Parlare di pace, sicurezza e democrazia richiede un impegno ed una coerenza straordinari, senza le quali tutti i discorsi ed i buoni propositi rischiano di perdersi nel vuoto.

L'eventualità che il conflitto russo-ucraino possa estendersi ad altri paesi del continente europeo starebbe orientando, comunque, la scelta strategica della NATO, così come dei singoli paesi che ne facciano parte, volta ad incrementare, appunto, le proprie spese militari, come non succedeva dalla fine della seconda guerra mondiale.

A tal proposito, crediamo sia opportuno provare a chiarire un aspetto fondamentale.

Ritenere che le guerre siano la fortuna delle industrie di armi, così come le pandemie lo sono per le case farmaceutiche, è fin troppo banale ed evidente, ma non significa pensare che tutto ciò che accade nel mondo sia finalizzato a favorire tali interessi particolari oppure che non sia necessario difendersi, in modo appropriato, quando la situazione lo richieda, in ambito militare come dal punto di vista sanitario, in modo coerente con i propri ordinamenti giuridici.

Vuol dire constatare, tuttavia, quanto siano determinanti le logiche del profitto in merito alle decisioni da prendere, in misura più che significativa, in molti casi, rispetto agli stessi valori che si intendano affermare attraverso certe scelte.

In ogni caso, si può discutere all'infinito su quanto sia eticamente giusto fare la guerra per ottenere la pace o quanto sia utile fornire strumenti di combattimento per raggiungere un tal obiettivo, ma non c'è dubbio alcuno sul fatto che tutti abbiano diritto di reagire ad un'offesa subita o di tutelare la propria sovranità e libertà, nell'ambito delle norme del diritto internazionale.

Di sicuro l'Unione Europea si sta misurando con una sfida impegnativa e, forse, inaspettata.

Dal modo in cui sarà in grado di uscire si capirà quale ruolo potrà giocare a livello globale, se più di influenza o più di dipendenza.

Un'Europa che sia la somma di tanti interessi nazionali, oltre a non rappresentare la visione dei padri fondatori, non corrisponderebbe alle necessità imposte dalle sfide del nostro tempo.

Pertanto, servirà accelerare sulla realizzazione di una politica energetica e di difesa comuni, di pari passo con un rafforzamento delle prerogative decisionali e politiche delle istituzioni del governo europeo.

D'altro canto, non si può nascondere la preoccupazione per la fragilità delle nostre democrazie, indebolite da sistemi politici autoreferenziali e sempre più spesso incapaci di rappresentare i reali bisogni della popolazione.

Se l'Occidente fosse un minimo lungimirante utilizzerebbe questa crisi epocale per fare autocritica sulle scelte compiute in passato e, di conseguenza, ripensare profondamente il proprio modo di vivere, il proprio modello di sviluppo, la propria idea di libertà, la stessa concezione dei diritti, a partire da quelli fondamentali sanciti dalle moderne Costituzioni, così da provare a risolvere, almeno in parte, alcune insanabili contraddizioni della nostra epoca e a ridurre lo scarto sempre più grande tra principi enunciati e loro applicazione pratica.

In tal senso, prima di pensare a difendere ed esportare la nostra idea di democrazia avremmo bisogno di ridefinirla e realizzarla compiutamente in casa nostra.

Inoltre, non si possono sottovalutare le altre conseguenze di questa guerra, in particolare facendo riferimento ai nuovi equilibri mondiali, sia dal punto di vista economico che commerciale.

Adesso che l'Unione Europea rischia di subire le più pesanti conseguenze per la riduzione delle forniture di gas dalla Russia si discute già di un accordo di lungo periodo tra USA e UE che possa consentire di accedere direttamente al mercato americano, seppur non siano chiare le conseguenze di questa intesa per i cittadini europei.

Ciò comporterebbe, per gli Stati Uniti, la necessità di aumentare la produzione per poter soddisfare i relativi fabbisogni e la dotazione di infrastrutture per facilitare il trasporto del gas.

Insomma, l'esempio serve a far riflettere su come possano modificarsi le aree di influenza e di relativa dipendenza all'interno di uno scenario geopolitico completamente stravolto dalla guerra in corso, soprattutto per quei paesi che non sono indipendenti per l'approvvigionamento dei beni energetici.

In tale contesto, le organizzazioni sindacali non possono che assumere posizioni caute ed equilibrate, ma ferme, nella speranza che si possano creare, al più presto, i

presupposti per ripristinare la legalità internazionale e, attraverso la forza dei canali diplomatici, le condizioni indispensabili per far cessare il conflitto.

Ciò nonostante, restano molto forti le preoccupazioni per la perdita delle numerose vite umane e per gli effetti che si possano determinare nel breve, medio e lungo termine nella nostra quotidianità.

È in questo complesso scenario che la UIL si appresta ad affrontare la prossima stagione congressuale e si impegna a rimettere al centro della discussione il lavoro, la cui dignità e qualità rappresentano il termometro per misurare il livello di crescita e di emancipazione di una Nazione.

Siamo convinti che da lì sia indispensabile ripartire. L'emergenza sanitaria e le conseguenze della guerra rischiano di impoverire ulteriormente le già precarie condizioni dei lavoratori e dei cittadini, in un contesto generale ancora caratterizzato da molte disuguaglianze territoriali, generazionali e reddituali.

La crescita dell'inflazione incide pesantemente sui livelli salariali e sui consumi e le previsioni per il futuro fanno pensare ad un ulteriore peggioramento della situazione.

La combinazione e gli effetti devastanti della crisi sanitaria, energetica ed alimentare si ripercuotono, inevitabilmente, sulle fasce deboli della popolazione, a partire proprio dai più giovani, ancora alle prese con una precarietà che non gli consente di avere una prospettiva certa per il proprio futuro.

Di sicuro, realizzare congressi in un'epoca come la nostra non è per nulla semplice.

È necessario provare a discutere apertamente ed in modo costruttivo, caricandosi di quella responsabilità profonda che il momento richiede e provando a formulare una proposta credibile di cambiamento, rivolta alle forze politiche e sociali, così come a tutta la nostra gente.

Un messaggio pieno di speranza e progettualità, frutto di una visione unitaria della società e dello sviluppo, capace di tenere insieme competitività e sostenibilità, diritti e doveri, flessibilità e regole, nella consapevolezza che solo unendo tutte le migliori energie del paese in uno sforzo comune e per un obiettivo condiviso si possa riuscire a ricostruire quel senso di comunità e di coesione la cui assenza ci impedisce, ormai da fin troppo tempo, di raggiungere i nostri traguardi più ambiziosi.

Lavoro e società

Il ruolo sociale della Pubblicità

La pubblicità è una forma di comunicazione, in particolare viene utilizzata e commissionata dalle aziende per poter raggiungere obiettivi di diversa natura.

La pubblicità oltre ad avere un ruolo commerciale, esercita anche la capacità di influenzare i modelli di comportamento e i valori della società.

Nella pubblicità viene stimolata l'associazione tra un prodotto o un modello comportamentale con un'esperienza concreta o un concetto astratto.

Nella società moderna sono venuti a mancare sempre più dei modelli o delle figure di riferimento e questi oggi sono raccontati attraverso delle rappresentazioni veicolate dal marketing e dalla pubblicità.

Non bisogna infatti sottovalutare che essa è un potente mezzo di persuasione che può manipolare il comportamento e l'atteggiamento del soggetto che la guarda. L'utilizzo di immagini, suoni, colori, colpisce i nostri sensi e la nostra percezione, attenzione, memoria, comprensione, tutti processi psicologici coscienti, ma è in grado di influenzare contemporaneamente le motivazioni alle quali presta particolare attenzione per arrivare al subconscio.

Per questo la natura del messaggio pubblicitario è duplice: utilizza un linguaggio razionale al fine di trasmettere informazioni ma allo stesso tempo ha la capacità di persuadere e manipolare utilizzando il linguaggio emozionale attraverso gli elementi in grado di esercitare un'influenza sulla parte interiore dell'individuo. La pubblicità fa quindi parte della nostra quotidianità e di quello che ci circonda e anche fare pubblicità è diventato un terreno importante sul quale si misura la responsabilità sociale delle imprese.

Spesso ci fermiamo a guardare gli spot pubblicitari senza riflettere sul loro significato, ma all'interno di ognuno di essi è intrinseco un significato implicito.

Ad esempio, il brand "Barilla" o "Coca Cola" utilizzano, nelle loro pubblicità, immagini che richiamano i valori della famiglia, dell'amore e della condivisione. La pubblicità di questi prodotti assume quindi un valore emozionale in grado di entrare in contatto con la parte emotiva dell'individuo.

La pubblicità ci influenza sotto ogni aspetto:

dal nostro modo di vestire, di mangiare, di fare acquisti e sempre più spesso ha un ruolo sul nostro modo di vivere.

Non ci si basa più solo sulla nostra opinione soggettiva e personale, ma frequentemente si viene influenzati dall'opinione di massa e dai valori che vengono trasmessi attraverso le forme di comunicazione pubblicitarie.

Dietro a tutto questo è presente uno studio dei punti deboli della nostra società che di conseguenza permetterà di costruire un messaggio su misura che farà leva sui desideri delle persone.

Sono infatti sempre più frequenti le pubblicità dove il protagonista non è un prodotto ma il lavoro stesso. Il problema nasce quando viene trasmesso un ideale di lavoro tossico che non tiene in considerazione i diritti dei lavoratori.

Un esempio plateale la pubblicità legata al marchio del Parmigiano Reggiano, diffusa fino al dicembre scorso, che ha suscitato numerose critiche per come ha disegnato al suo interno la figura del lavoratore.

Lo spot cerca di spiegare come funziona la produzione del rinomato formaggio, mostrando alle persone con una visita guidata, tutte le fasi di produzione.

Ad un certo punto, entra in gioco la figura di "Renatino", addetto alla preparazione del formaggio che lavora 365 giorni all'anno senza fermarsi mai. Renatino, viene definito dalla guida come "l'unico additivo del formaggio", in quanto da quando aveva 18 anni, lavora qui, 365 all'anno.

Le persone rimangono estasiati a vedere Renatino e iniziano a porgli una serie di domande e di risposte:

Ma davvero lavori 365 all'anno? Sì;

Hai mai visto il mare? No;

Parigi? No;

Sciare? Neanche.

Segue un'altra domanda, forse la più importante:

Ma sei felice? E la risposta è un convinto Sì.

La pubblicità si conclude con i complimenti degli ammirati visitatori: "Renatino sei un grande".

Tutte le persone che circondano Renatino rimangono incantate da tanta dedizione per il lavoro, arrivandosi a spendere in una serie di complimenti e attestazioni di stima che vanno a rafforzare il concetto che, se lavori senza sosta e senza pausa, rinunciando ad ogni diritto, guadagnerai la stima degli altri.

Ma è questo il modello di lavoro che vogliamo costruire?

Basta semplicemente avere un lavoro per essere felici?

La risposta non può che essere un sonoro e secco "NO". La dignità di una persona e di un lavoro si misurano anche in base alla qualità di vita e alle tutele che garantiscono all'individuo. La pubblicità influenza il nostro modo di essere molto più di quanto pensiamo, per questa ragione è fondamentale che si sviluppi un approccio corretto che diffonda un modello di comportamento più propositivo che abbia la finalità di migliorare la nostra società e non "normalizzare" modelli e schemi disfunzionali.

Valentina Ardò



Riforma della tassazione del Reddito da Lavoro Dipendente 2022

A gennaio 2022 è entrata in vigore una nuova riforma fiscale.

Da gennaio sono cambiati gli scaglioni di reddito e le relative aliquote, mentre dal 01/03/2022 le detrazioni per figli a carico sono sostituite, assieme ai relativi assegni al nucleo familiare, dall'Assegno Unico e Universale (AUU).

Dal 01/03/2022 chi ha figli a carico si troverà una busta paga con un importo netto decisamente ridotto rispetto alle buste paga precedenti, infatti sarà decurtata della detrazione spettante e dell'importo degli assegni al nucleo familiare.

L'Assegno Unico e Universale (AUU) che li sostituisce verrà pagato dall'INPS direttamente sul conto corrente.

Si ricorda che, a differenza degli assegni al nucleo familiare per cui c'è la possibilità di richiedere gli arretrati degli ultimi cinque anni, dell'Assegno Unico e Universale (AUU) si potranno richiedere solamente gli arretrati dell'anno in corso, e non di più, ed è necessario richiederli entro il 30/06 dell'anno stesso.

Di seguito esamineremo come cambia il sistema di tassazione di redditi da lavoro dipendente, mentre per approfondimenti relativi all'Assegno Unico e Universale (AUU) vi rimandiamo al n° 190 di Area Sindacale

Scaglioni / Aliquote

2021		2022	
Scaglioni	Aliquote	Scaglioni	Aliquote
Fino a 8.000,00	23%	Fino a 15.000,00	23%
8.001,00 - 28.000,00	27%	15.001,00 - 28.000,00	25%
28.001,00 - 55.000,00	38%	28.001,00-50.000,00	35%
55.001,00 - 75.000,00	41%	Oltre 50.000,00	41%
Oltre 75.000,00	43%		

Detrazioni da lavoro dipendente su 365 giorni + Bonus Irpef

2021			2022		
Scaglione	Detrazione	Bonus IRPEF	Scaglione	Detrazione	Bonus IRPEF
Fino a 8.000,00 euro	1.880,00	0,00	Fino a 15.000,00 euro	1.880,00	1.200,00
8.001,00 - 28.000,00 euro	Da 1.879,95 a 978,00	1.200,00	15.001,00 - 28.000,00 euro	Da 3.099,90 a 1.910,00	Vedi nota 1
28.001,00- 55.000,00 euro	Da 977,95 a 960,00	0,00	28.001,00 - 50.000,00 euro	Da 1.909,91 a 0,00	0,00
Oltre 55.000,00 euro	0,00	0,00	Oltre 50.000,00 euro	0,00	0,00

Detrazioni familiari a carico/Assegno Unico (AUU)

Familiari	2021	2022
Coniuge	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro
Figli minori di tre anni	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro	Sostituita da Assegno Unico
Figli con più di 3 anni e meno di 21 anni	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro	Sostituita da Assegno Unico
Figli con più di 21 anni e meno di 24 anni	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro
Figli con più di 18 anni e meno di 21 anni inattivi (vedi nota 2)	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro	Non spetta ne assegno unico ne detrazione
Figli con più di 24 anni	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro
Figli portatori di handicap fino a 21 anni	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro	Sostituita da Assegno Unico
Figli portatori di handicap con più di 21 anni e meno di 24	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro	Detrazione se ha un reddito < 4.000,00 euro + Assegno Unico
Figli portatori di handicap con più di 24	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro + Assegno Unico
Altri familiari	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro	Detrazione se ha un reddito < 2.840,51 euro

Rimane la possibilità di detrarre / dedurre le spese sostenute per i figli a carico fiscalmente anche laddove la detrazione è stata sostituita dall'assegno unico.

Esempi di tassazione senza familiari a carico

Il primo esempio considera una retribuzione lorda mensile pari a 1.179,00 euro per 14 mensilità paragonabile a un IV livello del CCNL Commercio part time 30 ore settimanali o un VI livello del CCNL Pubblici Esercizi part time 35 ore settimanali.

Vediamo che il 2022 porta una retribuzione netta annua maggiore di 595,70 euro, rispetto all'anno precedente, per effetto della combinazione tra aliquota più bassa e detrazione più alta.

Elementi economici	2021	2022
A - Imponibile	15.000,00	15.000,00
B - Irpef lorda	3.730,00	3.450,00
C - Detrazione lav.	1.564,30	1.880,00
D - Irpef netta (B-C)	2.165,70	1.570,00
E - Bonus fiscale	1.200,00	1.200,00
Netto in busta (A – D + E)	14.034,30	14.630,00

Il secondo esempio considera una retribuzione lorda mensile pari a 2.045,06 euro per 14 mensilità paragonabile a un II livello del CCNL Commercio a tempo pieno, oppure un I livello del CCNL Pubblici Esercizi a tempo pieno con tre scatti di anzianità.

Vediamo che il 2022 porta una retribuzione netta annua maggiore di 324,87 euro, rispetto all'anno precedente, per effetto della combinazione tra aliquota più bassa e detrazione più alta, tale da sostituire anche il bonus fiscale 2021.

Elementi economici	2021	2022
A - Imponibile	26.000,00	26.000,00
B - Irpef lorda	6.700,00	6.200,00
C - Detrazione lav.	1.068,20	2.093,07
D - Irpef netta (B-C)	5.631,80	4.106,92
E - Bonus fiscale	1.200,00	
Netto in busta (A – D + E)	21.568,2	21.893,07

Questo ultimo esempio considera una retribuzione lorda mensile pari a 786,57 euro per 14 mensilità paragonabile a un IV livello del CCNL Commercio Part Time 20 ore settimanali o un VI livello del CCNL Pubblici Esercizi Part Time 23 ore settimanali.

Vediamo che il 2022 porta una retribuzione netta annua maggiore di 170,20 euro, rispetto all'anno precedente, per effetto della combinazione tra aliquota più bassa e detrazione più alta tale da sostituire anche il bonus fiscale 2021.

Elementi economici	2021	2022
A - Imponibile	10.000,00	10.000,00
B - Irpef lorda	2.380,00	2.300,00
C - Detrazione lav.	1.789,8	1.880,00
D - Irpef netta (B-C)	590,2	420,00
E - Bonus fiscale	1.200,00	1.200,00
Netto in busta (A – D + E)	10.609,8	10.780,00

a cura di **Guido Zuppiroli**

Note

1 - il Bonus Irpef spetta in caso di incapienza al netto delle detrazioni quali lavoro dipendente, carichi di famiglia, detrazioni per interessi passivi su mutui contratti fino al 31 dicembre 2021 per l'acquisto o la costruzione dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale, detrazioni per spese sanitarie superiori a 15.493,71 euro sostenute fino al 31 dicembre 2021 e rateizzate alla medesima data, detrazioni per spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici sostenute fino al 31 dicembre 2021, tutte le detrazioni previste da altre disposizioni normative relative a spese sostenute e rateizzate fino al 31 dicembre 2021.

2 - sono considerati attivi i figli che: "...seguono un corso di formazione scolastica, professionale o di laurea, se hanno un reddito da lavoro inferiore agli 8.000 euro, se sono registrati come disoccupati presso i servizi pubblici per l'impiego o se svolgono il servizio civile universale..." di conseguenza sono inattivi i figli che non rientrano in nessuno di questi casi, pertanto in presenza di figli con età compresa tra i 18 e 21 anni inattivi non spettano né detrazioni fiscali né assegno unico, pare essere un vuoto normativo, vedremo se verrà sanato.

CAMPAGNA 20 TESSERAMENTO 22 UIL: IL SINDACATO DEL TERZO MILLENNIO



TESSERAMENTOUIL2022

Far parte della UIL vuol dire essere al centro del più grande cambiamento che un sindacato abbia mai realizzato. Terzo Millennio è la prima piattaforma per partecipare, con idee e proposte all'attività sindacale che raccoglieremo e porteremo avanti in ogni sede per essere al servizio di tutti. La UIL mette le persone al centro, Terzo Millennio parla con le persone.



Le Tesi UILTuCS per il XII Congresso Nazionale

Il futuro dell'economia italiana: un recupero segnato dall'incertezza

L'impatto della pandemia di COVID-19 sull'economia mondiale è stato pesante e per l'Italia ha superato di gran lunga l'effetto della crisi del 2008-2009. Se, infatti, nel 2009 il Pil era calato del 5,3%, nel 2020 la riduzione ha raggiunto il 9%. A risentire maggiormente della crisi sono state l'industria e i servizi. All'interno dei servizi i maggiori cali hanno riguardato il commercio, trasporto e i servizi di alloggio e ristorazione, con una diminuzione del valore aggiunto quasi del 17% rispetto al 2019, le attività artistiche e di intrattenimento e di riparazione di beni per la casa e altri servizi (-14,9%) e le attività professionali, scientifiche e tecniche (-10,5%).

Come si auspicava, il 2021 ha rappresentato l'anno della ripresa, con una crescita intensa grazie al forte recupero dell'attività produttiva. L'ultimo anno, infatti, ha segnato un aumento del Pil del 6,6%, trascinato soprattutto dalla domanda interna, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito contributi più limitati. In particolare, la spesa interna per consumi è cresciuta nel 2021 del 4,1%, mentre gli investimenti fissi lordi sono aumentati ben del 17%, spinti soprattutto da macchine e attrezzature (+19,6%) e costruzioni (+22,3%). Il Bonus 110%, il bonus Industria 4.0 e gli incentivi del PNRR hanno, quindi, sortito i loro effetti e dovrebbero continuare nei prossimi mesi.

In termini di valore aggiunto, l'industria e costruzioni ha più che recuperato le perdite dell'ultimo anno, crescendo del 13,6%, rispetto al -10,3% del 2020. Ancora in difficoltà il terziario: il valore aggiunto dei servizi cresce nell'ultimo anno del 4,5%, quattro punti in meno rispetto al calo dell'anno precedente (-8,5%). Mentre alcuni settori hanno recuperato quanto perso a causa del COVID-19, commercio, trasporto e servizi di alloggio e ristorazione e le attività professionali, scientifiche e tecniche non hanno eliminato il gap creato nel 2020 (rispettivamente -16,8% e -10,5% nel 2020), nonostante siano cresciuti rispettivamente del 10,7% e del 6,2%. Ancora bloccato l'andamento delle attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi, che calano di un ulteriore 0,7% rispetto a una diminuzione di quasi il 15% nel 2020.

Anche in termini di unità di lavoro, il settore dei servizi nel 2021 non recupera le perdite dell'anno precedente. Nel complesso, dopo un calo del 10,9%, la crescita lo scorso anno ha raggiunto il 6,3%. La perdita è legata ancora una volta alla diminuzione di oltre un milione di unità di lavoro nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione, che sono passate dai 6,1 milioni di unità nel 2019 a 5,1 nel 2020 per poi risalire a quasi 5,5 milioni lo scorso anno. Gli altri settori più colpiti sono nuovamente quelli legati alle attività professionali, scientifiche e tecniche e alle attività artistiche e di riparazione, che nel complesso diminuiscono di oltre 600mila unità, perdita per metà recuperata dalla ripresa dell'ultimo anno.

In un quadro nazionale caratterizzato da molti divari (Nord-Sud, giovani-vecchi, uomini-donne,

ricchi-poveri, ecc...), con un'economia che non era ancora riuscita a recuperare le perdite causate dalle precedenti crisi del 2008-2009 e 2012-2013, la ripresa non ha consentito di recuperare quanto perso a causa dell'emergenza sanitaria. Il Pil, come si è visto, è calato del 9% e cresciuto solo del 6,6%; i consumi nazionali, diminuiti del 7,9% nel 2020, hanno recuperato nell'ultimo anno circa metà della perdita, aumentando solo del 4,1%. Resta, quindi, ancora strada da fare e, purtroppo, nonostante l'obiettivo di crescita per il 2022 contenuto nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza (Nadef) fosse del 4,7%, si sono aperte negli ultimi mesi notevoli incognite.

In primo luogo, l'ulteriore ripresa futura è stata messa in discussione negli ultimi mesi del 2021 e nella prima parte di quest'anno dal caro-materie prime e dal caro-energia. L'inflazione, per l'ottavo mese consecutivo, a febbraio è in crescita e ha fatto registrare un +5,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dato mai raggiunto dalla fine del 1995. Tale dato è spinto soprattutto dalla crescita dei beni energetici e di quelli alimentari e iniziano a vedersi segnali di aumento dei prezzi lungo le filiere, fino al commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti e servizi ricettivi e di ristorazione. Si susseguono le notizie di aziende che, a causa degli aumenti e delle difficoltà di approvvigionamento, sono costrette a rallentare o sospendere la produzione, minando le possibilità di ripresa futura e aumentando i rischi di precarietà per i lavoratori. È ben noto come l'alta inflazione si ripercuota sul potere d'acquisto delle famiglie, che, a livelli salariali invariati, inevitabilmente diminuisce. L'incertezza, poi, spinge alla riduzione dei consumi, mettendo ancora una volta a rischio la ripresa.

In secondo luogo, la situazione geo-politica ai confini dell'UE rappresenta un importante fattore da considerare. La guerra tra Russia e Ucraina, infatti, secondo le previsioni, potrebbe costare l'1-2% del Pil per l'Eurozona e il nostro paese, insieme alla Germania, sarebbe uno dei più colpiti. Questo a causa dell'impennata dei prezzi delle materie prime e dell'energia (l'Italia acquista più di un quinto delle proprie risorse energetiche proprio dalla Russia), dei costi sostenuti in risposta alla crisi dei rifugiati e degli effetti diretti e indiretti delle sanzioni imposte dalle economie occidentali alla Russia, a cui bisogna aggiungere la risposta di Putin che ha firmato un decreto che vieterà import/export di materie prime. Questo potrebbe provocare ulteriori problemi di approvvigionamento e aumento dei prezzi di materie prime come grano, alluminio, nickel o zinco, mettendo in difficoltà, per quanto riguarda il nostro paese, settori come quello alimentare e dell'automotive. Questo senza contare gli effetti a catena sulle altre economie di un possibile default della Russia, che alcune agenzie di rating e analisi ritengono imminente.

Infine, la pandemia di COVID-19, nonostante si sia notevolmente attenuata, non è ancora un problema risolto. Continuano, infatti, notizie di lockdown in diverse aree della Cina che possono causare nuove crisi nell'approvvigionamento delle materie prime nonché, in futuro, provocare

nuove restrizioni anche nel nostro paese, che inizia solo ora a tornare a una certa normalità.

In questo scenario, il rischio di una stagflazione (crescita stagnante e alta inflazione) sembra stavolta, secondo gli analisti, una prospettiva concreta: come negli anni Settanta, l'offerta, riducendosi, aumenta il livello generale dei prezzi e fa scendere la produzione aggregata. Ma in questo contesto si aggiunge l'ulteriore calo della domanda provocato dall'incertezza legata al COVID-19 e alla guerra. Si tratta di un rischio che occorre cercare di evitare fin da subito attraverso politiche (fiscali, industriali e sociali) flessibili e attente, che coinvolgano tutti i paesi europei.

LA DISTRIBUZIONE COMMERCIALE

L'emergenza sanitaria esplosa nei primi mesi del 2020 ha esercitato un potente effetto di accelerazione rispetto a tutte le dinamiche già in atto nel settore della distribuzione commerciale che erano state al centro del dibattito in occasione del nostro precedente congresso (2018). A differenza infatti da quanto inizialmente affermato da alcune fonti interessate o poco e male informate, lo scoppio della pandemia non ha segnato una cesura rispetto alle dinamiche settoriali già in atto, quanto invece ne ha accresciuto la velocità e soprattutto la diffusione generalizzata.

Gli effetti distorsivi e la spinta alla ristrutturazione dell'apparato commerciale nel suo insieme derivanti dalla diffusione dell'e-commerce, già iniziati da almeno un decennio, si sono enormemente accelerati. La percentuale di persone che operano acquisti via internet si è raddoppiata in 2 anni e oggi ha raggiunto le percentuali che già presentavano nazioni come Inghilterra, Germania e Francia. Questo ha contribuito a determinare un'accelerazione nel processo di espulsione delle imprese marginali, in particolare nel "non alimentare", e ha costretto anche le aziende di maggiori dimensioni a sviluppare servizi e prestazioni via internet, con l'effetto di forzare processi di ristrutturazione aziendali che il ricorso agli ammortizzatori sociali straordinari e in deroga connessi alla pandemia ancora non hanno fatto apprezzare in tutta la loro dimensione e portata, almeno sul piano dell'occupazione totale, ma al prezzo di una flessibilizzazione e precarizzazione ulteriori dei rapporti di lavoro.

Nella distribuzione alimentare si sono accentuate le criticità già presenti da almeno un decennio rispetto alle strutture di vendita su grandi superfici allocate in aree periferiche ed extraurbane (di cui l'abbandono dell'Italia da parte di Auchan nel 2019 ha rappresentato senza dubbio il fenomeno più vistoso), mentre le restrizioni intervenute sul versante della circolazione delle persone nelle fasi di cosiddetto lock down hanno spinto verso l'alto i fatturati delle imprese di vicinato di tutte le dimensioni. A partire dalla seconda metà del 2021, inoltre, la rafforzata dinamica inflattiva anche nei generi alimentari di primo e generale consumo sta contribuendo a tenere alti i fatturati, consentendo anche un diffuso recupero di redditività a vantaggio di quelle aziende che possono retrocedere sui consumatori l'incremento dei prezzi al dettaglio in misura maggiore ri-

petto alla dinamica dei prezzi alla produzione.

Infine, anche nella distribuzione commerciale la possibilità (e in molti casi la necessità) di spostare all'esterno dei complessi aziendali e soprattutto delle sedi alcune attività lavorative ricorrendo al cosiddetto smart working ha determinato una profonda trasformazione delle stesse modalità quotidiane della prestazione lavorativa, che difficilmente verranno totalmente abbandonate con il venir meno dell'emergenza sanitaria in quanto hanno permesso alle aziende un'ulteriore ottimizzazione nell'impiego dei propri dipendenti, nonché un abbattimento consistente dei costi fissi e di struttura, con conseguenti impatti positivi sulla redditività aziendale, anche per effetto di un'ulteriore flessibilizzazione esasperata dell'attività lavorativa.

Dall'insieme di tali fenomeni esce ancor più rafforzata l'indispensabilità per il sindacato confederale di operare per una ricomposizione degli interessi e della rappresentanza nei luoghi di lavoro, nelle aziende e tra le aziende. Il rinnovo dei CCNL del Terziario, della Distribuzione Moderna e Organizzata e della Cooperazione, faticosamente avviatosi nel 2020 a causa della pandemia, reso già da anni più complesso in ragione della consolidatasi frammentazione del tessuto contrattuale (e alla diffusione ancora marginale, ma in crescita, di "contratti pirata" siglati da associazioni datoriali e sindacali non rappresentative), si propone di realizzare un'inversione di tendenza in particolare sul versante della regolamentazione del mercato del lavoro, delle tutele connesse alle diverse modalità di prestazione lavorativa, soprattutto a quelle "disagiate" (domeniche/festivi, serali e notturne) e a quelle svolte al di fuori del perimetro fisico aziendale (telelavoro e smart working), nonché delle possibilità di intervento sull'organizzazione del lavoro che proprio per effetto di tali processi si sono progressivamente ridotte, anche a causa della ridotta pervasività ed efficacia della contrattazione di secondo livello.

A ciò si aggiunge una centralità della tematica salariale che le dinamiche sopra esposte portano ad enfatizzare. Infatti, alla questione del "lavoro povero" da noi già sollevata negli anni passati, riconducibile ai fenomeni di flessibilizzazione e precarizzazione della forza-lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (part-time, lavoro occasionale e accessorio, lavoro intermittente o "a chiamata"), si cumulano ora gli effetti derivanti dalla nuova crescita dell'inflazione, rispetto alla quale non condividiamo l'ottimismo riguardo ad un suo rapido rientro. Essendo venuti meno tutti gli strumenti di tutela previsti a tale riguardo dagli accordi interconfederali a suo tempo sottoscritti e non più rinnovati (indennità di vacanza contrattuale), la crescita dell'inflazione si scaricherà direttamente e pesantemente sulle retribuzioni contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Di conseguenza, come avveniva fino a più di un vent'anni fa, non solo l'incremento dei salari monetari quanto piuttosto la salvaguardia stessa del potere d'acquisto delle retribuzioni vede accresciuta potentemente la sua importanza.

LA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

La distribuzione cooperativa conosce un processo di ristrutturazione senza precedenti che incide direttamente sui livelli occupazionali e sull'organizzazione del lavoro. Le più grandi

imprese cooperative, alle prese con la rincorsa all'equilibrio della gestione commerciale ed il recupero di margini di produttività, fanno i conti con la diminuita capacità della gestione finanziaria di concorrere al risultato positivo consolidato. Politiche atte a ridurre le superfici degli ipermercati e a sviluppare il franchising cambiano il volto del sistema.

La pandemia ha reso protagonisti i lavoratori del settore, in prima linea ad assicurare servizi essenziali, alle prese con le difficoltà di lavorare in sicurezza, in presenza di scelte aziendali spinte verso il ridimensionamento degli organici e la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro.

Anche il processo di razionalizzazione e fusione delle Cooperative, culminato con la nascita di COOP Alleanza 3.0, non ha consentito al movimento di mantenere la gestione diretta della rete in Sicilia. Il mantenimento del marchio ad appannaggio degli operatori di master franchising al momento sembra essere elemento di garanzia atto ad arginare fenomeni di precarizzazione ed impoverimento del lavoro.

Tuttavia risulteranno decisivi i rinnovi dei contratti collettivi, da quello nazionale a quelli aziendali. Il miglioramento delle condizioni salariali e la stabilità occupazionale sono al centro delle politiche contrattuali della UILTUCS atte a valorizzare la qualità del lavoro, puntando nel confronto a dare forza a tematiche quali la salute e sicurezza e la formazione continua. welfare contrattuale, salario di produttività, e politiche di genere e pari opportunità sono elementi di distintività che UILTUCS tende a valorizzare anche per impedire che la crescita della produttività del settore, parimenti a quella aziendale, avvenga a discapito delle ore lavorate e della riduzione del costo delle stesse ore.

La distribuzione cooperativa cambia pelle e la UILTUCS sarà protagonista nel riaffermare livelli di distintività, nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa atti a dare valore al lavoro.

I "TURISMI"

Ancora una volta la nuda cronaca della realtà ha dimostrato quanto conti il Turismo nell'economia del Paese e, ancor di più, nella vita dei cittadini. In questi due anni e mezzo, l'emergenza sanitaria ha occupato i media quotidianamente e, al contempo, ne ha posto in evidenza le drammatiche conseguenze sulle attività di ospitalità ricettiva, ristorazione, cultura, svago e divertimento, benessere.

Mentre si intravedono i primi segnali di ripresa generale, sul Turismo incombe l'incertezza: non sarà l'esito della stagione turistica 2022 a segnare il punto di svolta, come si sperava nell'estate 2021, ma solo uno stabile e duraturo ritorno alla normale mobilità nazionale ed internazionale, oltre all'indispensabile recupero del potere di acquisto di milioni di lavoratori e lavoratrici colpiti da mesi di sospensione e ammortizzatori sociali.

Occorre che il Paese si trovi pronto a quell'appuntamento. Le finalità e le risorse del PNRR sono indirizzate in questo senso: infrastrutture, ecologia, conversione energetica, digitalizzazione sono tutti temi strettamente connessi al Turismo. I progetti ed i finanziamenti devono essere visti in questa ottica unitaria, consapevoli che ciascun tassello è funzionale ad un unico obiet-

tivo: migliorare il funzionamento del Paese per aumentarne la vivibilità e la capacità attrattiva.

La "rinascita" del Ministero del Turismo, da sempre auspicata dalla UILTUCS, può rappresentare un'occasione a patto che vi sia coerenza e sinergia con altri dicasteri, a partire dal Ministero dell'Economica, quale frutto di un unico indirizzo politico strategico.

Il Turismo è un aggregato di attività molto diverse fra loro, alcune solo indirettamente influenzate dai flussi dei viaggiatori. Per questo, abbiamo iniziato a parlare di "Turismi". In comune, questi "mondi" hanno le caratteristiche occupazionali: un'ampia parte frammentata in migliaia di piccole e piccolissime imprese e un'altra quota inserita in grandi gruppi anche internazionali; prevalenza femminile e alta presenza di cittadini stranieri; elevata incidenza di lavoro a basso reddito (seppur stabilmente impiegato); strutturale ricorso a forme di impiego a termine.

Tutti elementi che fanno ritenere i "Turismi" un ambito professionale poco appetibile nella percezione sociale: una tendenza sbagliata, che non considera il potenziale di crescita e sviluppo che può offrire ove le condizioni di impiego diventassero veramente un'opportunità su cui i giovani possano investire per il loro avvenire.

Sono invece completamente diverse le caratteristiche delle attività e i livelli di profittabilità delle imprese; i sistemi organizzativi del lavoro; l'impatto delle tecnologie; le professionalità. Va poi tenuto conto che, nel caso della Ristorazione Collettiva, si aggiungono le tematiche proprie di un'attività esercitata in regime di appalto.

Per queste ragioni, la UILTUCS ritiene che sia necessario recuperare nella contrattazione collettiva una capacità di risposta più adeguata alle differenze di questi fattori. D'altra parte, l'esperienza del quadriennio trascorso ha obbligato a prendere atto di una disarticolazione della compagine datoriale che solo in parte deriva da motivazioni interne a ciascuna Associazione. Resta per noi un obiettivo importante la definizione di un quadro generale di tutele e condizioni anche salariali omogenee per il settore, ma occorre collegarle alle nuove situazioni e ai nuovi bisogni di ciascun comparto.

In questo quadro, riteniamo necessario rafforzare il concetto di "filiera", evitando che nuove attività finiscano nella disciplina contrattuale di settori non appropriati: è il caso delle consegne a domicilio per conto della Ristorazione, che rappresentano un chiaro ed evidente "appalto" dell'attività principale. La situazione originatasi nel mondo dei cd. "riders" va recuperata, innanzitutto, dando dignità contrattuale a questo lavoro ed adeguate e specifiche condizioni normative e salariali.

La recente riforma degli ammortizzatori sociali ha portato un contributo importante per la salvaguardia dei livelli occupazionali anche nelle piccole aziende, cui sarà necessario affiancare un cambiamento nella funzione della bilateralità di settore.

TERMALE E BENESSERE

La sostanziale paralisi delle attività causate dalla pandemia si evidenzia soprattutto nei settori più strettamente collegati con la domanda turistica: tra questi, il settore termale ha subito

una pesante contrazione.

Va precisato che il settore ricomprende, oltre agli stabilimenti termali tradizionali, anche una serie di attività (benessere e cura della persona, centri talassoterapeutici, ecc., indicati a livello internazionale con il termine SPA) svolte anche all'interno di moltissime strutture alberghiere.

Il mercato italiano delle terme si colloca al secondo posto in Europa, dopo la Germania. Il territorio italiano è ricco di acque minerali che risultano efficaci nei vari trattamenti di malattie croniche ed infiammatorie e spesso le aziende termali sono titolari di più concessioni minerarie. Tra i soggetti titolari delle concessioni figurano una ventina di società di capitali a partecipazione pubblica (quasi sempre maggioritaria o totalitaria). Nel periodo più recente molte di queste società, a causa dei forti indebitamenti, sono state assoggettate a trasformazioni e ristrutturazioni finalizzate alla privatizzazione: non sempre il cambiamento è andato a buon fine.

Dal 2019 al 2021, ad causa della pandemia, si è registrata una diminuzione dell'occupazione pari circa il 30% della forza lavoro: mai una crisi così acuta si era abbattuta sul settore.

Questi motivi, hanno indotto le Parti a prorogare la validità del CCNL fino al giugno del 2022 (rispetto alla scadenza originaria di giugno 2020).

Per accompagnare il percorso di ripresa del settore, la UILTuCS ha condiviso la richiesta al Governo per ammortizzazioni sociali a difesa dei livelli occupazionali e per l'ampliamento di convenzioni con la sanità pubblica.

LA SICUREZZA PRIVATA

Il settore della "Sicurezza Privata" vive una delicata fase di stasi. Da un lato, la recente emergenza sanitaria ha posto in evidenza, ancora una volta, la funzione surrogatoria della Vigilanza Privata, cui sono stati attribuiti compiti a sostegno dell'attività della Pubblica Sicurezza: basti pensare al coinvolgimento delle Guardie Particolari Giurate e degli Addetti alla Sicurezza nei presidi ospedalieri per coadiuvare la Protezione Civile o presso i centri commerciali per controllare l'accesso dei clienti nel rispetto delle disposizioni sanitarie.

Attività che debordano la tradizionale funzione, ma che possono essere accolte ove si riconosca definitivamente l'attività a natura pubblica e non più solo la mera difesa della proprietà privata. D'altra parte, da anni, il personale della Sicurezza Privata agisce in questo ambito, come gli esempi delle stazioni ferroviarie, dei mezzi pubblici di trasporto locali, di porti e aeroporti dimostrano ampiamente.

Il legislatore e il Ministero dell'Interno sono invece "ciechi" di fronte a questa evidenza e si rimane ancorati a norme del secolo scorso o al "famoso" DM 269/2010, unico atto regolamentare su cui tuttora si fondano le disposizioni per il settore. L'irresponsabile latitanza delle Istituzioni (Prefettura, Questura) nell'esercizio dei compiti loro attribuiti rende persino vane le poche regole esistenti.

Le aziende e le Associazioni Datoriali, anziché operare per la costruzione di un percorso unitario di proposte da rivolgere alle Istituzioni (preferibilmente condivise con le OO.SS.), si sono auto-relegate in protagonismi soggettivi, con

inasprimento della concorrenza interna. L'unica convergenza si è rivelata essere la negazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, costrette a ricorrere con la UILTuCS a migliaia di vertenze per far valere le norme contrattuali.

Peraltro, perseguire un'offerta di servizi a basso costo quale strategia per incrementare il proprio fatturato e contrastare la concorrenza si è dimostrata una scelta riprovevole e dannosa: da un lato, ciò ha portato ad una contrazione dei margini aziendali a scapito degli investimenti; dall'altro, ha favorito la tendenza dei committenti (soprattutto pubblici) a comprimere i costi dell'appalto. Una spirale "suicida".

Valorizzare la Sicurezza Privata significa innanzitutto riconoscerne la funzione, la professionalità degli addetti, l'investimento in risorse umane, mezzi e tecnologia: tutti fattori fondamentali per assicurare la tutela delle persone e dei beni in un mondo caratterizzato da fenomeni delinquenziali tradizionali e "moderni", nonché da profonde trasformazioni nei mezzi di pagamento.

La contrattazione collettiva deve andare in questa direzione: ricostruire l'unicità del settore, con le opportune distinzioni tra comparti; riformare inquadramento professionale, organizzazione del lavoro e orari di lavoro; introdurre ed adeguare le tutele conquistate in altri rinnovi contrattuali della Categoria; aumentare il salario per giungere ad un livello dignitoso e consoni alla specificità di questo delicato lavoro.

STUDI PROFESSIONALI

Il settore degli studi professionali conferma la propria dinamicità, al netto della "frenata" avvenuta in coincidenza con l'emergenza sanitaria, con una crescita costante dal 2010. Il comparto è interessato da trasformazioni economiche e tecnologiche e a processi quali le aggregazioni professionali, l'imprenditorialità e la digitalizzazione. Significativo è il bacino del lavoro dipendente ad esso collegato, con presenza significativa di donne, giovani e alti livelli di formazione.

Il rinnovo del CCNL si prefigge di dare una risposta adeguata dal punto di vista salariale, continuando anche a rafforzare il welfare e la bilateralità di settore. Le parti sociali hanno affidato nel tempo alla bilateralità funzioni innovative nel sostegno alla qualità del lavoro, alla salute e sicurezza e al reddito, con un livello crescente di prestazioni a valere per tutto il territorio nazionale.

Tali caratteristiche hanno determinato una crescita del numero di datori e di lavoratrici/lavoratori iscritti al sistema della bilateralità, anche durante la crisi epidemiologica (2020/2021), in virtù delle politiche messe in campo per sostenere i redditi in caso di sospensione/riduzione del lavoro e per facilitare l'estensione dello smart working.

Nel confermare l'impianto di "sistema" della bilateralità, la UILTuCS si impegnerà anche nell'adeguamento del Fondo di Solidarietà di settore ai requisiti e alle prestazioni previste dalla recente riforma degli ammortizzatori sociali (Legge Finanziaria per il 2022).

LA DISTRIBUZIONE DEL FARMACO

Le farmacie rappresentano un tassello fondamentale nel servizio sanitario nazionale; tuttavia,

questo ruolo evidente a tutti non trova riconoscimento nelle scelte politiche e, ancor meno, nella condizione lavorativa dei dipendenti.

Aver garantito per oltre due anni le prestazioni indispensabili ed aver introdotto la somministrazione di tamponi e vaccini COVID 19, in condizioni spesso difficili anche sotto il profilo della sicurezza individuale e con incerta tutela legale, non è bastato ad imprimere una svolta alla situazione.

È necessario maggiore attenzione da parte del Ministero della Salute e del Governo verso questo settore, anche per difenderne la preminente funzione sanitaria ed evitarne la deriva verso la commercializzazione di prodotti diversi, strategia particolarmente perseguita dai grandi gruppi internazionali.

Le caratteristiche delle aziende private hanno tradizionalmente impedito la costruzione di un sistema di relazioni sindacali e di assetto contrattuale consoni ai livelli di professionalità degli addetti. La contrattazione collettiva ne ha pesantemente risentito, anche nell'ultimo rinnovo contrattuale che è giunto dopo oltre sei anni.

Purtroppo nemmeno la componente "pubblica" rappresentata dalle Farmacie ex municipalizzate si distingue in questo senso: pur con una differenza originaria positiva rispetto al contratto collettivo del comparto privato, le resistenze ad un rinnovo dignitoso sono chiare ed evidenti e sarà necessaria un'azione incisiva per rimuoverle.

SOCIO - ASSISTENZIALE

Nel quadriennio trascorso, si sono portati a conclusione i lunghi e difficili percorsi negoziali finalizzati al rinnovo dei principali Ccnl del settore: Coop Sociali, Uneba e Agidae. Invece, permane la evidente criticità del rapporto con Anaste con cui è in atto un confronto ma ancora oggi non si intravede un'intesa all'orizzonte.

L'emergenza sanitaria ha messo in luce molti aspetti per i quali già in precedenza avevamo denunciato criticità: organizzazione del lavoro, professionalità, salute e sicurezza. Ciò nonostante, i lavoratori del settore anche nei momenti più difficili della crisi, hanno manifestato competenza ed abnegazione, pagando in prima persona prezzi elevatissimi all'esposizione al Covid.

Uno degli elementi emersi e tuttora in atto è l'emorragia del personale sanitario, attratto dal settore pubblico (in crisi per la scarsità di personale) in virtù delle maggiori garanzie in termini di normative oltre che per l'aspetto remunerativo.

È necessario che i sistemi istituzionali ed i livelli politici di competenza comprendano che il settore socio assistenziale svolge - e svolgerà sempre di più in futuro - un ruolo preponderante nell'ambito del sistema di sicurezza sociale in un paese quale l'Italia, caratterizzato da una età media molto alta.

Per questo la UILTuCS intende approfondire il massimo sforzo su due terreni:

- contrattuale, con la presentazione delle piattaforme per i rinnovi dei CCNL Coop Sociali e Uneba, ponendo al centro gli obiettivi di:

- a) aumenti retributivi coerenti con l'importanza ed il valore del lavoro del personale interessato;
- b) riduzione degli abusi in materia di orario di

lavoro, con un particolare riguardo al fenomeno delle notti passive laddove previste;

c) sistemi e procedure per una maggiore tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce dell'esperienza pandemica;

d) potenziamento della contrattazione decentrata;

e) attuazione del welfare contrattuale in tutti i suoi aspetti.

- istituzionale, rivendicando un confronto con Comuni e Regioni sul versante degli accreditamenti e del valore delle prestazioni che erogano le strutture del sistema.

Infine, occorre combattere il fenomeno dei contratti "pirata" e del dumping contrattuale, anche attraverso una semplificazione contrattuale dell'attuale sistema.

IL LAVORO DOMESTICO E DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Il settore del lavoro domestico in Italia è una realtà silenziosa di oltre 921.000 lavoratori regolari nel quale trovano occupazione in prevalenza donne (87,6%, contro il 12,4% di uomini) e stranieri (68,8%, contro il 31,2% di italiani).

Il 52,3% degli assistenti familiari è assunto come colf, mentre il 47,3% è assunto come badante, si stima nel 35% dei casi con contratto di convivenza. Le famiglie coinvolte nel ruolo di datore di lavoro sono 993.000 con un rapporto di 108 datori di lavoro ogni 100 lavoratori.

Nel corso della pandemia da Covid-19 è emerso ancora una volta il ruolo centrale di questo settore che supporta ed integra l'offerta non adeguata del welfare pubblico nei servizi di cura alla persona e che rappresenta il modello italiano per l'intervento domiciliare ed il sostegno alle famiglie. Ciò nonostante, questo comparto è stato uno dei settori maggiormente penalizzati, con centinaia di lavoratrici e lavoratori domestici rimasti senza reddito (e senza ammortizzatori sociali), a seguito delle difficoltà economiche delle famiglie che non potevano più sostenerne i costi.

Questo modello di welfare auto gestito, familistico e privatistico, intercetta una offerta transazionale di manodopera in gran parte femminile che coinvolge 2,1 milioni di lavoratori (di cui il 43% regolari ed il rimanente 57% irregolari) nella cura in ambito domestico.

Dopo 49 anni dalla sottoscrizione del primo CCNL di settore, rimangono sul tavolo in evidenza, i temi della crescita economica sostenibile, dell'invecchiamento della popolazione, della cura delle persone disabili e non autosufficienti, dell'inclusione dei lavoratori stranieri, dell'occupazione femminile, del lavoro irregolare e della disuguaglianza tra i lavoratori domestici ed i lavoratori di altri settori.

Le risorse del PNRR possono rappresentare una opportunità per ridefinire il lavoro di cura e trasformarlo in una questione di rilevanza pubblica, non più solo una questione delle famiglie italiane e delle donne. Sono necessari non solo risorse economiche, ma anche una visione condivisa dalle forze politiche e sociali per ridisegnare le politiche socio sanitarie e socio assistenziali del nuovo welfare.

Colf, badanti e baby sitter sono considerati ancora oggi lavoratrici di minore importanza

e dignità, nonostante il contributo che danno alla società. UILTUCS, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del CCNL di settore, ha contribuito alla stesura di una "Piattaforma per il lavoro domestico", inviata al Governo, nella quale propone delle azioni concrete finalizzate all'inclusione ed al riconoscimento dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori domestici: riconoscere il diritto alla malattia e alla maternità, al pari dei lavoratori degli altri settori economici; istituire un assegno universale a favore dei soggetti non autosufficienti (infanti, disabili ed anziani) con la detrazione fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza, alla condizione della applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative del settore; riformare la legislazione sulla immigrazione con meccanismi certi e costanti per la regolarizzazione dei lavoratori domestici; contrastare il lavoro nero con politiche a sostegno della emersione e regolarizzazione dei rapporti di lavoro agendo anche sulla leva fiscale riconoscendo alle famiglie la deducibilità dei costi per il lavoro domestico.

IL GIOCO LEGALE

La pandemia ha colpito e continua a colpire duramente molti dei nostri settori di rappresentanza, modificando anche la struttura economica di riferimento di questi settori. Questo fenomeno ha interessato in modo rilevante anche il settore del gioco legale.

È importante ricordare che il 26 marzo 2021 si è riunita per la prima volta l'Assemblea Nazionale di settore per mantenere alto il livello di mobilitazione e pressione nei confronti delle Istituzioni alla quale hanno partecipato oltre mille tra delegati e lavoratori.

Proprio in quella occasione è stata programmata una giornata di mobilitazione nazionale del comparto del gioco legale per il giorno 12 maggio 2021, con manifestazioni svolte in contemporanea presso le Prefetture dei capoluoghi di Regione e davanti alle sedi dei consigli e delle giunte regionali.

Questa scelta di una mobilitazione "decentrata" richiama l'attenzione su uno dei principali problemi della legislazione di settore, la quale se da un lato prevede concessioni rilasciate dall'Autorità dei Monopoli a livello nazionale, dall'altro demanda le modalità di esercizio alle singole regioni con conseguenze diverse, non omogenee e disparità sul territorio. È necessario, quindi ridefinire un quadro normativo coerente ed omogeneo a garanzia dell'operatività del settore e della stabilità occupazionale; un sistema di leggi di respiro nazionale, che possa essere una cornice chiara entro la quale tutti i territori possano muoversi, in modo armonioso ed omogeneo. A questo scopo riteniamo necessario costituire un tavolo nazionale coordinato dai ministeri competenti che preveda la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti: istituzioni, AdM, associazioni d'impresa e dei lavoratori.

Peraltro, la chiusura delle sale gioco e scommesse nel periodo pandemico ha favorito l'incremento esponenziale del gioco on line privo di ogni garanzia e tutela per gli stessi utenti. La conseguenza di ciò è riscontrabile nelle gravi

difficoltà della ripresa del settore che continua a registrare decrementi della domanda in percentuali che variano tra il 30 e il 50 per cento.

Tutto questo pone ora e in prospettiva il tema della garanzia dei livelli occupazionali del settore e la qualificazione delle professionalità e delle competenze degli addetti in un settore che vedrà senz'altro importanti cambiamenti nell'offerta e che riteniamo debbano essere gli obiettivi della nostra azione.

AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO E CONSULENTI FINANZIARI

L'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 ha evidenziato le difficoltà e le problematiche che, da anni, affliggono la Categoria degli Agenti e Rappresentanti di Commercio e dei Consulenti Finanziari.

Una categoria che, toccando trasversalmente tutti i settori, risente fortemente della veloce trasformazione del sistema distributivo italiano determinata, da una parte, dalla contrazione dei consumi generata dalle restrizioni imposte dal Governo per contrastare e prevenire la diffusione della pandemia da Covid-19 e, dall'altra, dalle pesanti ricadute economiche causate dalla guerra in Ucraina che sta facendo triplicare le tariffe delle forniture energetiche e dei carburanti.

Un contesto economico che grava sempre più pesantemente su una categoria già provata negli anni dalle precedenti crisi economiche, dall'avanzare dell'e-commerce e, soprattutto, dall'assenza di una strategia di settore da parte del Governo Italiano e che sta determinando, in primis, la riduzione del numero degli operatori di circa il 2% annuo nell'ultimo triennio (oggi attestati a 230.000) e la rilevante contrazione del loro reddito.

È di tutta evidenza che tale situazione, nel lungo periodo, possa determinare anche un grave rischio di sostenibilità del Fondo Previdenziale Enasarco e, conseguentemente, delle pensioni esistenti.

Ecco perché la UILTUCS ritiene importante intervenire su tre canali: politiche generali, politiche contrattuali e politiche previdenziali.

Politiche Generali: è prioritario un intervento nei confronti del Governo per sollecitare l'adeguamento delle norme di legge in materia fiscale, per incrementare il valore imponibile della deducibilità per l'acquisto dell'auto quale bene strumentale, indispensabile per lo svolgimento dell'attività degli agenti, ad oggi ferma a valori economici non in linea con i tempi attuali.

È necessario, inoltre, sollecitare proposte di legge per realizzare un "Fondo di garanzia" a copertura delle competenze di fine mandato, ai sensi dell'art. 1751 del codice civile, da attivare nei casi in cui la società proponente venga sottoposta a procedura concorsuale.

Altro tema da risolvere è quello del riconoscimento ai fini pensionistici dell'attività di agente e rappresentante quale lavoro usurante e, a tal fine, la UILTUCS si propone di attivare alcune iniziative di sensibilizzazione quali: petizioni, raccolta firme, ecc.

Politiche Contrattuali: gli accordi economici devono misurarsi, nell'ambito di un contesto economico profondamente modificato, attraverso un

processo di strutturazione dell'impresa agente e della sua partecipazione al processo produttivo.

È necessario agire nell'ambito di un rapporto Agente/Mandante non più conflittuale ma basato su obiettivi economici comuni, con piani d'impresa coerenti con l'unico obiettivo dell'incremento economico, in un progetto d'impresa integrato e vincente.

Gli accordi economici collettivi, pur mantenendo il loro impianto, devono svilupparsi per accompagnare il processo di evoluzione del rapporto tra imprese, sostenendo la trattativa privata che, oggi, deve avere obiettivi comuni, attraverso l'eliminazione di qualsiasi elemento di conflitto potenziale.

Il rinnovo dell'AEC deve rappresentare la condivisione di un progetto contrattuale, nel quale vengono eliminati tutti gli elementi di unilateralità presenti, potenziando e costruendo degli strumenti a sostegno delle politiche sociali ed un sistema di formazione avanzato che accompagni l'agente nel processo di trasformazione introdotto dall'era dell'industria 4.0.

In sintesi, le norme su cui intervenire sono:

- Eliminazione del Monomandatario;
- Modifica dell'ex art. 2 (industria) 3 (commercio) variazioni unilaterali;
- Regolamentazione sviluppo e-commerce;
- Ridefinizione del patto di non concorrenza;
- Certificazione dei contratti;
- Formazione – Welfare – Bilateralità.

Politiche Previdenziali (ENASARCO)

I mutamenti socio-economici hanno prodotto effetti ed avuto impatti su molti ambiti: sulle regole formali e sostanziali della stessa economia e sui comportamenti degli operatori dei diversi mercati e, di conseguenza, sull'offerta e sulla domanda di welfare, assistenza e previdenza.

In tale contesto, la prospettiva delle Casse previdenziali, come Enasarco, deve essere orientata all'innovazione continua, attraverso una governance capace di dare continuità a meccanismi e processi di adattamento alle variabili ed alle condizioni che influiscono sulle esigenze degli iscritti, assicurando quella stabilità prospettica che è la sola garanzia di vitalità dell'Ente.

Uno degli obiettivi essenziali, se non il primo, per garantire un futuro adeguato alla Fondazione Enasarco deve essere il rilancio del settore e dell'attività degli agenti e dei consulenti attraverso la predisposizione di una strategia complessiva e di strumenti di welfare e di sostegno attivo.

La Fondazione ha il compito di valutare i cambiamenti tecnologici in corso, affinché non rappresentino un ostacolo ma divengano una risorsa, per garantire la continua rivisitazione del contesto di riferimento dell'attività degli agenti e dei consulenti e la definizione di un percorso formativo continuo.

È opportuno proporre la costituzione, nell'ambito di Enasarco, di un Osservatorio permanente sul mercato del lavoro degli agenti e dei consulenti con il compito di analizzare le tendenze attuali e, in un'ottica previsionale, i mutamenti futuri.

Uno degli obiettivi di Enasarco deve essere il

rinnovo dell'attuale sistema di welfare, al fine di venire incontro alle nuove esigenze familiari e professionali dei lavoratori attraverso servizi di: microcredito, assistenza sanitaria integrativa, welfare familiare, voucher per la formazione, sostegno all'acquisto di strumenti elettronici e mezzi.

La UILTuCS, attraverso una politica di rete territoriale che potenzi gli aspetti organizzativi e di competenza dei quadri sindacali, vuole essere un sicuro punto di riferimento a cui gli agenti e rappresentanti di commercio e consulenti finanziari possano rivolgersi.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

La stagione degli accordi interconfederali realizzata tra il 2015 e il 2017 non ha conosciuto la naturale evoluzione. Se nel comparto industriale la rilevazione della rappresentanza sindacale è lentamente ripresa e continua a registrare una forte parzialità del dato, nei nostri settori non si è nemmeno avviata.

Parallelamente, in questo stesso periodo, si è assistito ad una fortissima proliferazione di CCNL sottoscritti da soggetti diversi dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, determinando un preoccupante aggravamento del dumping contrattuale. Pesante, sotto questo profilo, la responsabilità del CNEL e del Ministero del Lavoro, auto-relegatisi ad un ruolo meramente notarile le cui conseguenze negative sono particolarmente evidenti in alcune aree del Paese e/o in alcuni settori.

Appare, quindi, ineludibile un supporto legislativo che valorizzi i criteri definiti tra le Parti per la validazione dei CCNL sottoscritti in presenza di quei requisiti di rappresentatività, cui deve necessariamente affiancarsi anche la misurazione della rappresentanza delle stesse Associazioni Datoriali.

Tale provvedimento diventa indispensabile anche alla luce del dibattito in corso sul "salario minimo legale." La proposta del Consiglio Europeo recupera lo strumento della contrattazione collettiva quale mezzo per garantire l'adeguatezza del salario e ne incentiva la diffusione. La difesa del ruolo della contrattazione collettiva nazionale stipulata da soggetti realmente rappresentativi, per la UILTuCS obiettivo fondamentale, passa dal suo definitivo riconoscimento ad ogni livello, respingendo una volta per tutte gli attacchi di coloro che hanno reiteratamente tentato in questi anni di marginarne la funzione in nome di un presunto "modernismo".

Un sistema così delineato comporta anche la massima chiarezza dei soggetti contrattuali abilitati per ciascun settore. È in questo senso che la UILTuCS sollecita la Confederazione ad una rivisitazione nei rapporti tra Categorie e per le titolarità contrattuali. Presupposto sono la necessaria collaborazione e il rigetto di qualunque ipotesi che possa compromettere la rappresentanza complessiva della UIL; al contempo, l'esperienza sinora realizzata ha consentito, in alcuni casi, di "arginare" il problema, senza risolverlo. Parimenti, occorre una "regia" che sovrintenda la definizione delle sfere di applicazione dei CCNL per porre un freno a fenomeni di "allargamento improprio" e, persino, a situazioni di dumping tra contrattazioni che vedono firmatarie Categorie della UIL.

BILATERALITÀ

L'emergenza sanitaria ha posto in risalto — qualora ce ne fosse stato bisogno — l'assoluta imprescindibilità del sistema sanitario pubblico. Tuttavia, proprio la prioritaria attenzione da esso rivolta a questa problematica ne ha dimostrato la fragilità: migliaia di persone hanno dovuto rinviare prestazioni ed esami — anche importanti — per mancanza di servizio. Chi ha potuto, ha supplito con la sanità privata. In questo caso, poter contare sui servizi integrativi offerti dai Fondi sanitari di origine negoziale si è rivelato un aiuto fondamentale.

Ciò dimostra la bontà della scelta a suo tempo assunta dalla UILTuCS a favore della costituzione e dello sviluppo di questi fondi, ormai diffusi in tutti i settori da noi rappresentati.

Si pone ora l'esigenza di ampliare e migliorare le prestazioni, la loro qualità e la capacità di rispondere su tutto il territorio nazionale, anche attraverso un aumento delle attività direttamente gestite nonché la sperimentazione di una propria rete di convenzionamento. Tra gli obiettivi, occorre porre l'estensione della platea dei beneficiari ai familiari dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per quanto concerne i fondi di previdenza complementare, è imprescindibile affrontare il tema della contribuzione generalizzata. Le modifiche legislative mostrano ormai una tendenza irreversibile che rende l'accantonamento integrativo una necessità per tutti coloro che sono entrati da poco o entreranno in futuro nel mondo del lavoro. Al di là del necessario adeguamento normativo, l'iniziativa delle Parti Sociali deve assumere maggiore impegno verso la realizzazione dell'obiettivo della generale diffusione dell'adesione. Permangono ancora troppe resistenze, oltre a gravi inadempienze da parte aziendale in alcuni settori, che costringono i lavoratori a percorsi pieni di ostacoli per far valere la propria scelta o ne alimentano la rinuncia.

L'importante riforma statutaria ed organizzativa intrapresa in Fon.Te. ha visto, tra molte difficoltà, finalmente la luce, grazie ad un forte impegno della UILTuCS negli Organi e nella Direzione del Fondo. La creazione di una rete territoriale di supporto a cura degli Sportelli sindacali deve consentire una maggiore assistenza agli iscritti nella gestione delle pratiche di loro interesse.

Fin dai primi mesi della pandemia, con l'inizio del massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, la UILTuCS si è fatta promotrice di un intervento straordinario della bilateralità a sostegno del reddito dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti. Siamo infatti convinti da sempre che le risorse della bilateralità debbano essere rivolte esclusivamente in favore dei lavoratori, in quanto parte del loro salario definito per via contrattuale.

Abbiamo incontrato resistenze, basate su ritrosie allo smobilizzo dei fondi accantonati ovvero su un presunto ruolo esclusivo del sistema pubblico. Tuttavia, un faticoso confronto ha consentito di disporre interventi a natura solidaristica in quasi tutti i settori di nostra competenza.

La riforma degli ammortizzatori sociali induce a ritenere necessaria una riflessione rispetto alla funzione della bilateralità in questo campo. Al contempo, è ineludibile affrontare il tema dei nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici: occorre una maggiore capacità di risposta,

diffusa a livello nazionale, in grado di portare a sintesi le diverse esperienze territoriali. È necessario contrastare efficacemente le tendenze all'accumulo delle risorse o il loro utilizzo diffuso rispetto alle finalità contrattualmente stabilite. Gli accordi di governance devono trovare applicazione in modo stringente, i processi di razionalizzazione devono essere perseguiti superando anche logiche di mera convenienza, da qualunque Parte provengano.

La formazione va ripensata in un'ottica di occupabilità: i percorsi formativi devono avere come unico sbocco la difesa occupazionale a fronte delle innovazioni tecnologiche e di processo ovvero il re-inserimento lavorativo per coloro che hanno perso l'impiego. Ormai anche i nostri settori non rappresentano più l'alveo di ricollocazione da altri settori, emerge la necessità della transizione occupazionale anche nel Terziario.

Per questo, ribadiamo l'obiettivo di attivare, nell'ambito degli enti bilaterali, i servizi che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in raccordo con le politiche e i percorsi di formazione e riqualificazione del personale, anche in una prospettiva di collaborazione e di messa in rete con gli altri operatori pubblici e privati.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

I processi di terziarizzazione hanno conosciuto una forte diffusione negli anni passati e, tuttora, rappresentano una strategia di molte imprese volte a semplificare la propria struttura organizzativa e/o un mero risparmio di costi.

Laddove ciò si è tradotto in operazioni di scorporo societario, la tutela offerta finora dalle norme (art. 2112 c.c.) ha consentito di salvaguardare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici all'atto del passaggio. La frammentazione ha però innestato percorsi di divisione contrattuale e, in molti casi, di generale incertezza sul futuro in relazione alle dimensioni della nuova azienda e/o della stabilità della commessa da parte del cedente.

Alcuni settori della UILTUCS ne sono stati "vittime" già da qualche anno: la situazione nel comparto Alberghiero vede ormai un'attività imprenditoriale basata su un'insegna e poco altro, mentre tutti i servizi offerti al cliente sono garantiti da svariate altre aziende, in una successione di affidamenti che costringono i lavoratori e le lavoratrici a continue battaglie per la difesa del posto di lavoro e, spesso, a costo di ridimensionamento nelle condizioni economiche e normative.

Ma oggi anche nella Distribuzione Commerciale si manifesta il problema, con una tendenza all'incremento della formula franchising.

È necessario porsi l'obiettivo di tutelare i lavoratori in tutte le vicende che caratterizzano il processo, dall'avvio della terziarizzazione ed in ogni successivo passaggio. Il mutamento nella gestione deve garantire il mantenimento delle condizioni economiche e normative pre-esistenti.

Per queste ragioni, occorre che la rappresentanza dei lavoratori segua il principio del "sito produttivo", in rapporto con la responsabilità del committente principale.

Il sistema degli appalti continua a subire l'ambiguità della disciplina di riferimento: se il "Codice degli appalti" aveva introdotto norme migliori in

termini di clausole sociali (tutela dell'occupazione, contratti collettivi di riferimento), le sentenze della giustizia amministrativa e i pronunciamenti dell'ANAC ne hanno "smontato" l'efficacia.

Tutto ciò in quadro complessivo di ridimensionamento della spesa pubblica e privata destinata ai servizi oggetto dell'appalto. Ancora una volta, le conseguenze si ripercuotono esclusivamente sulla condizione dei dipendenti.

Vanno contrastati i tentativi politici di semplificazione normativa che celano la mera intenzione di indebolire ulteriormente le tutele e favorire esclusivamente l'aggiudicazione da parte di imprese di dubbia regolarità o minima capitalizzazione.

È però necessario affiancare queste iniziative con la rivendicazione di norme più efficaci nei confronti dei committenti, anche nei nostri settori (es. Terziario), superando la logica che vede la disciplina delle clausole sociali solo nei contratti collettivi nazionali delle attività in appalto.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro riveste da sempre un ruolo centrale all'interno delle strategie contrattuali della UILTUCS, ma oggi assume ancor più rilievo e incisività grazie alla campagna "Zero Morti" promossa dalla Uil.

Affrontare la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non è assolutamente semplice, sia per la complessità e l'articolazione della normativa vigente, che per la sua trasversalità ed incidenza su tutte le componenti del sistema lavorativo.

Il diritto alla salute ed alla sicurezza sul lavoro si configura come un diritto della persona, oltre che un diritto d'interesse della collettività (art. 32, 1° comma, della Costituzione): ciò sta a significare che è un diritto che riveste un rilievo preminente rispetto ad altri diritti, pur riconosciuti dalla stessa Costituzione, come "la libertà di iniziativa economica privata" e lo stesso "diritto al lavoro", statuito all'art. 4.

Negli anni, il legislatore ha cercato più volte di razionalizzare la complessa disciplina della sicurezza nei rapporti di lavoro, anche a seguito dei profondi cambiamenti che hanno interessato il mercato del lavoro ed influenzato il quadro normativo Comunitario e Nazionale in materia di organizzazione del lavoro, salubrità degli ambienti e di tutte le buone prassi che concorrono a migliorare la qualità della vita dei lavoratori nei luoghi di lavoro. A ciò si sono aggiunti molteplici contributi giurisprudenziali come quelli in materia di mobbing e di stress da lavoro-correlato.

Il vero problema, però, è quello dell'effettiva applicazione delle norme esistenti e di un radicamento diffuso della cultura della prevenzione attraverso l'impegno costante e, auspicabilmente, coordinato di tutti quei soggetti che, da versanti diversi (responsabili aziendali, consulenti per la sicurezza, dirigenti ed operatori sindacali, istituzioni) sono impegnati in tale delicato compito.

Sarebbe auspicabile, tuttavia, che, proprio nei momenti di maggior difficoltà per l'economia, la dimensione sociale del lavoro possa emergere come fronte aperto di analisi e di intervento, partendo dal presupposto che la risorsa umana non possa essere considerata alla stregua di qualsiasi altro fattore tecnico della produzione,

ma che costituisca, invece, un elemento determinante e propulsivo per lo sviluppo dell'impresa e dell'intero sistema produttivo.

Infatti, il valore del lavoro, anche ai fini del risultato del bene prodotto, consiste nella qualità delle relazioni che si riescono a costruire, dai luoghi di competizione individuale, dagli ambienti di lavoro che devono, dunque, trasformarsi in luoghi di partecipazione, motivazione e di cooperazione, in cui la persona, e le sue condizioni psicofisiche, siano debitamente considerate.

L'emergenza sanitaria COVID 19 ha fatto riemergere molti nodi irrisolti del nostro "sistema Paese", anche in tema di sicurezza dei lavoratori: solo un'azione tempestiva ed incisiva del Sindacato Confederale ha consentito di giungere alla definizione del "Protocollo sulla sicurezza per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro", sottoscritto con il Governo il 14 Marzo 2020.

L'esperienza dei Comitati Aziendali COVID 19 ci induce a ritenere che quel metodo utilizzato e, più in generale, la contrattazione sono gli strumenti essenziali per adeguare e migliorare i sistemi di prevenzione aziendale, rendendoli meno teorici e più consoni alle reali necessità dei lavoratori e delle imprese, così da ridurre effettivamente i rischi sui luoghi di lavoro a tutela della salute e della sicurezza sia dei lavoratori che dei clienti/utenti, molto spesso inconsapevoli.

Va considerato che il punto chiave per innescare un processo che generi delle politiche attive sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro per determinare un "benessere lavorativo" è la "buona" organizzazione del lavoro e che il nostro impegno dovrà essere quello di rafforzare la sua centralità nell'ambito della contrattazione.

Anche gli enti bilaterali, quali "naturali" punti d'incontro delle Parti, possono svolgere un ruolo fondamentale per far crescere la cultura della sicurezza in tutti i suoi aspetti, attraverso l'informazione e la formazione, la promozione degli Organismi Paritetici Territoriali e della funzione dei RLST.

Lavoro "sicuro" significa anche intervenire per garantire il corretto utilizzo da parte aziendale degli strumenti tecnologici e di controllo. L'utilizzo sempre più diffuso di computer, fissi o portatili, posta elettronica, smartphone, tablet, su cui vengono installati software aziendali che, pur rivelandosi utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, sono anche in grado di rilevare costantemente l'operato della persona, pone fortemente l'esigenza di tutelare i lavoratori.

Norma di fondamentale riferimento resta l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che, pur subendo la manomissione disposta dal jobs act, rappresenta ancora il presupposto per l'azione sindacale. Occorre anche valorizzare al meglio quanto disposto dal Regolamento Europeo 2016/679 (General Data Protection Regulation).

L'esperienza realizzata in questi anni rispetto alla videosorveglianza ha dimostrato che è possibile coniugare intese "quadro" nazionali che definiscano i principi generali (es. l'impegno aziendale a non utilizzare le immagini ai fini disciplinari) con accordi locali atti a verificarne il rispetto nel concreto utilizzo dello strumento.

All'interno del mondo delle nuove tecnologie

informatiche, sempre più invasive, la Uiltucs vuole essere protagonista attiva di una contrattazione che stabilisca regole per garantire ai lavoratori ed alle lavoratrici dignità e rispetto della privacy.

MERCATO DEL LAVORO E RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La UILTuCS ha sempre contrastato gli interventi del legislatore volti ad estendere per legge ed in automatico le cosiddette flessibilità e che di fatto allargavano l'area del lavoro precario. Così è stato ad esempio nel 2015, in occasione dell'ultimo significativo intervento di carattere strutturale e generale di riforma del mercato del lavoro (Jobs Act).

Sulle questioni del mercato del lavoro continuiamo a ritenere centrale l'assegnazione alla contrattazione collettiva del ruolo di regolazione delle condizioni lavorative, in contrasto agli interventi di carattere prescrittivo che oltre a destrutturare il rapporto di lavoro sviliscono il ruolo delle parti sociali.

Le esperienze realizzate nel passato ci sorreggono nel ritenere preferibili norme di indirizzo che valorizzino l'autonomia delle Parti Sociali attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, che è in grado di individuare strumenti adeguati ai settori, alle fasi economiche e alle diverse tipologie di aziende, nonché di coniugare flessibilità e stabilità dell'occupazione.

Questa impostazione ci pare attuale anche alla luce del quadro aggiornato del mercato del lavoro, sia sotto il profilo statistico che normativo. Una quota significativa dell'occupazione è costituita ancora di lavoro a tempo determinato, che nella fase dell'emergenza sanitaria da Covid 19 ha costituito praticamente la stragrande maggioranza dei nuovi rapporti di lavoro. Al netto della specifica criticità correlata all'emergenza epidemiologica, la quota di precarietà del nostro mercato del lavoro rimane sensibile, nonostante un intervento del legislatore volto a contenere il contratto a termine acausale, apprezzabile nell'intento ma meno nella modalità (si è trattato di un altro atto di carattere "dirigistico"); allo stesso tempo il legislatore ha però mantenuto altre forme di cattiva flessibilità "di legge", come ad esempio il contratto a chiamata.

Il condiviso richiamo della UIL ad un mercato del lavoro meno precario e più inclusivo, rivolto al legislatore per realizzare una effettiva discontinuità rispetto ad una linea praticamente ininterrotta dal 2003 (Patto per l'Italia) ad oggi, va secondo noi incardinato nei principi sopra esposti.

Con il mese di dicembre del 2021 sono "terminati" gli ammortizzatori sociali in deroga con causale COVID, in quanto non più prorogati dal Governo. Con le casse integrazioni in deroga, in carico al bilancio dello Stato, abbiamo gestito le situazioni di crisi causate dall'emergenza sanitaria da marzo del 2020 a dicembre del 2021, dando continuità reddituale a milioni di lavoratori e contenendo la caduta dei redditi e l'aumento delle disuguaglianze, soprattutto per donne e giovani. Contemporaneamente il blocco legislativo dei licenziamenti economici ha evitato un altrimenti probabile shock occupazionale.

Dall'inizio del 2022 pertanto si è tornati al sistema ordinario degli ammortizzatori conservativi per proteggere occupazione e redditi.

Il Legislatore ha nel frattempo riordinato la disciplina ordinaria degli ammortizzatori sociali, contenuta nel Decreto Legislativo n. 148/2015, in occasione dell'approvazione della legge finanziaria per il 2022 (Legge n. 234/2021), a valle di un proficuo confronto preventivo con le Parti Sociali. Possiamo dire che la riforma è positiva ed utile per i lavoratori dei nostri settori.

Il riordino normativo, che preserva l'impianto di carattere assicurativo, realizza l'obiettivo della generalizzazione delle tutele, prevedendo almeno una forma di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per tutti, indipendentemente dalla classe dimensionale, compresi i datori di lavoro tra 1 e 5 dipendenti.

La riforma mantiene elementi di distinzione tra i settori produttivi (che sono storicamente alle radici della costruzione del nostro sistema di ammortizzatori), ma va nella direzione di un sostanziale superamento della logica settoriale, sostituita dal criterio della classe dimensionale dell'azienda. Da gennaio del 2022 i nostri settori avranno a disposizione ammortizzatori analoghi a quelli dell'industria. Infatti tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, potranno accedere, contribuendovi, sia alla CIGS, con le causali di riorganizzazione, crisi e contratto di solidarietà, che al Fondo di integrazione salariale (assegno di integrazione salariale), così come le imprese industriali accedono alla CIGS e alla CIGO. La scelta dello strumento più opportuna sarà ovviamente "guidata" dalla causale.

Le nostre imprese del commercio acquisiscono il FIS per causale ordinaria di sospensione/riduzione, quelle del terziario, della ristorazione collettiva e commerciale, del turismo acquisiscono la CIGS (con le sue tre causali).

Viene rafforzato anche il contratto di solidarietà (la percentuale massima media di riduzione oraria passa dal 60% all'80%).

Il Fondo di solidarietà bilaterale degli studi professionali (come gli altri Fondi analoghi) dovrà modificare il suo statuto adeguando le prestazioni ai livelli indicati dalla recente riforma.

Possiamo dire che il sistema degli ammortizzatori sociali ordinari esce indubbiamente migliorato e rafforzato dalla riforma, più attrezzato a dare risposte alle crisi aziendali e a sostenere la continuità occupazionale e reddituale.

La UILTuCS orienterà la propria azione verso un uso appropriato di questi strumenti, contrastando pratiche tendenti al mero abbattimento del costo del lavoro, esercitando fino in fondo le prerogative riconosciute dalla legge (consultazione, contrattazione, verifica), con particolare attenzione anche agli impatti sull'organizzazione e i carichi di lavoro.

FORMAZIONE CONTINUA

Disoccupati e occupati, giovani e donne, le fragilità del sistema formativo italiano si manifestano in modo inequivocabile.

Il terziario di mercato, polmone occupazionale del futuro, in stretto rapporto con il sistema manifatturiero, di servizio all'impresa o alle persone che sia, risulta scosso da processi di pesante ristrutturazione e riorganizzazione del lavoro. Le imprese commerciali e turistiche sono al centro di un processo di trasformazione che muta le

caratteristiche del lavoro che conoscevamo. Ciò anche a seguito degli effetti destrutturanti della pandemia. Insufficienti competenze e lunghi periodi di inoccupazione si associano ad un mercato del lavoro in cui la quota di lavoro precario e a tempo determinato aumenta, tanto da rendere urgenti iniziative di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione delle competenze combinate con azioni di accompagnamento e reinserimento al lavoro.

L'elevata incidenza dei giovani disoccupati si affianca alla quota consistente di coloro che non studiano e non lavorano. I divari territoriali e socioeconomici rendono particolarmente fragili le donne e coloro che risiedono al sud. Metà della popolazione adulta che lavora è bisognosa di riqualificazione professionale per scarsa conclamata capacità digitale e insufficienti competenze di base. Una popolazione occupata per di più in posti di lavoro scarsamente qualificati e destinati a subire un importante cambiamento tecnologico.

Politiche passive di sostegno al reddito e politiche attive per l'avviamento al lavoro sembrano essere rese finalmente complementari nella progettualità finanziata dal PNRR. Il piano nazionale Nuove Competenze, progetto GOL e gli altri interventi di sistema rappresentano una speranza concreta in un paese alle prese nel terziario con il lavoro povero; in generale con la scarsa propensione dei lavoratori alla partecipazione ai processi di formazione ed una cronica incapacità del sistema pubblico a supportare politiche efficaci di inserimento al lavoro.

L'impegno della UILTuCS nella bilateralità contrattuale e nei fondi interprofessionali a sostenere politiche complementari atti a diversificare ed ampliare l'offerta formativa per gli occupati del settore è tangibile, tuttavia rimane tanta strada da fare.

Una attenta analisi della formazione finanziata attraverso i fondi interprofessionali dimostra la debolezza del sistema. Nel nostro paese solo 8 adulti su 100 tra i 20 e i 64 anni svolgono annualmente attività formativa e si tratta prevalentemente di livelli apicali ed impiegati. Il tasso di adesione delle imprese ai fondi interprofessionali si ferma al 20%, portando con sé il 59% dei dipendenti. Solo il 12% delle imprese del turismo e il 22% delle imprese commerciali aderiscono ai fondi interprofessionali e la maggioranza di queste sono "dormienti". Se guardiamo il Tasso di partecipazione complessivo degli occupati nei Paesi europei ad attività di formazione, la media europea si attesta al 35,8% (Italia: 33,3% Olanda: 53,8% Germania: 42,7% Francia: 39,2%). Sul monte salari alla formazione in Italia è destinato lo 0,30%, in Spagna lo 0,70%, in Francia si arriva all'1%.

Dobbiamo essere consapevoli che il valore del lavoro passa attraverso l'acquisizione continua di nuove competenze. Fondi interprofessionali e Bilateralità contrattuale devono definire politiche complementari nell'utilizzo delle risorse e nella progettualità. La UILTuCS nella UIL e nel rapporto con Filcams e Fisacat è impegnata a intensificare tutti gli sforzi necessari per rappresentare al meglio anche in questo ambito le lavoratrici ed i lavoratori del settore. La formazione permanente da fatto autoreferenziale e residuale deve diventare fattore strategico e certificabile.

LAVORO AGILE

In Italia, la disciplina del lavoro agile è stata introdotta per la prima volta con la Legge n. 81/2017. A differenza della telelavoro, disciplinato nel CCNL Terziario fin dal 2008, e dell'esperienza europea (in Gran Bretagna la legge risale al 2014), il lavoro agile resta poco utilizzato e solo durante l'emergenza sanitaria diventa centrale, per effetto delle disposizioni atte a contrastare la diffusione del virus Covid 19 nei luoghi di lavoro.

Sulla base di questa esperienza, il Ministero del lavoro ha ritenuto necessario istituire un gruppo di studio da cui è scaturito il Protocollo nazionale stipulato il 7 dicembre 2021 tra lo stesso Ministero del lavoro e le Parti Sociali: esso contiene principi di carattere generale (consenso del lavoratore, diritto alla disconnessione, applicazione delle norme per la tutela della salute e per la sicurezza ecc.), che possono essere ampliati ed integrati dalla contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale.

La UILTuCS ritiene che il lavoro agile possa costituire un elemento positivo se correlato al tema generale della conciliazione di tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, in coerenza con l'esperienza europea. Vanno, invece, contrastati eventuali tentativi di indurre surrettizi processi di esternalizzazione, che si possono riflettere anche sui servizi in appalto delle attuali sedi lavorative.

Spetta alla contrattazione collettiva disciplinare la modalità della prestazione, ponendo al centro il tema dell'orario di lavoro, la sua collocazione e il rapporto con il diritto alla disconnessione.

La UILTUCS ritiene altresì fondamentale garantire l'esercizio dei diritti sindacali e, in generale, la parità di trattamento a tutti i lavoratori che aderiscono al lavoro agile, ivi compresi i trattamenti correlati al salario variabile e al welfare.

PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Politiche di Genere assumono centralità nell'iniziativa della UILTuCS che vede, in quasi tutti i settori rappresentati, la netta prevalenza delle donne. In tal senso, l'impegno profuso nel corso degli anni ha migliorato una situazione sulla quale c'è ancora molto da lavorare.

Viviamo nel tempo delle disuguaglianze crescenti. Le lotte per il riconoscimento delle differenze si sovrappongono alle lotte per la redistribuzione economica in assenza di una visione alternativa alla condizione attuale. La mancanza di orientamenti strategici e di sostegni finanziari strutturali hanno indebolito una produzione legislativa a sostegno della parità tra i generi e che, per alcuni versi, è andata più avanti del costume. Tra l'altro, la pandemia da Covid-19 ha accentuato le problematiche preesistenti, ripercuotendone gli effetti prevalentemente sulle donne.

Tra gli interventi più urgenti da realizzare occorre riferirsi anzitutto alla legislazione dell'UE. La Direttiva europea 2019/1158 sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro propone nuove tutele per i genitori e per i prestatori di assistenza, con l'obiettivo di favorire la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il suo recepimento è previsto, in parte, entro il 2 agosto 2022 e, per la retribuzione o l'indennità riferita ai congedi parentali, entro i due anni successivi.

Allo stato attuale, il legislatore italiano è intervenuto elevando il congedo di paternità a 10 giorni lavorativi nella legge di stabilità 2021. Rimangono aperti ancora altri temi legati alla genitorialità quali l'individuazione e l'estensione di modalità di lavoro flessibili e/o a distanza per le lavoratrici e i lavoratori con figli fino a 8 anni. Oltre a questo devono essere previsti interventi normativi volti ad affermare il diritto di ciascun lavoratore e prestatore di assistenza di assentarsi per cause di forza maggiore legate a motivi familiari urgenti come malattie o infortuni dei congiunti, che rendano indispensabile la loro presenza.

In attesa di una legislazione di supporto, anche la contrattazione collettiva può avere un ruolo determinante.

Nel corso degli anni il nostro impegno ha dato, ad un tema complesso, una parte delle risposte possibili. Partendo dalla convinzione che il lavoro e la vita privata non devono essere visti come priorità in conflitto, quanto piuttosto complementari, abbiamo lavorato nell'ambito della contrattazione di secondo livello, promuovendo modelli organizzativi che permettono alle donne di superare il part-time involontario e strutturare un aumento delle ore di lavoro e del reddito.

Abbiamo lavorato sul Welfare aziendale per sostenere la conciliabilità dei tempi di vita-lavoro attraverso misure economiche e forme di flessibilità positiva degli orari a sostegno della genitorialità e della famiglia.

Ancora oggi ci troviamo a contrastare gli egoismi delle imprese che cercano di ridurre importanti tutele contrattuali, quali il part-time post-maternità e le aspettative previste dalle norme di legge e contrattuali. Ma, mentre ci contrappiamo ad antichi egoismi, si impongono nuovi modelli di business e nuovi modelli organizzativi del lavoro.

L'individuazione e la declinazione di modalità di lavoro flessibili come il lavoro a distanza, o la possibilità di prevedere riduzioni dell'orario lavorativo, sono tematiche già sperimentate in molti dei contratti firmati dalla UILTuCS. I CCNL del settore commercio (DMO – Confcommercio – Confesercenti), come quelli della Distribuzione Cooperative e quello del Turismo hanno da tempo introdotto e normato il part time post partum, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Alla luce della nuova direttiva sarà necessario migliorare tali interventi rendendoli fruibili per un periodo più lungo.

Il dialogo sociale promosso dalla Direttiva potrà trovare spazio all'interno della contrattazione, con particolare riferimento al secondo livello, per promuovere sistemi di certificazione volontaria atti a valutare l'effettivo equilibrio tra attività professionale e vita familiare sul luogo di lavoro. Utile anche la programmazione di una formazione professionale dedicata, rivolta inevitabilmente alle figure che, all'interno delle aziende, ricoprono incarichi collegati all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale. In questa direzione è già intervenuta la Legge 162/2021 che premia i comportamenti corretti delle organizzazioni aziendali che valorizzano le risorse umane a prescindere dal loro genere oppure li sanziona quando non applicano misure adeguate. Istituita a livello aziendale la certificazione della parità di genere che se, validata dal

Dipartimento delle Pari Opportunità, consente alle aziende sopra i 50 dipendenti di ottenere un significativo sgravio contributivo.

Le sfide che ci attendono su questo fronte sono tante e richiedono impegno e competenza. Oltre a saper affrontare casi di discriminazione come il part-time involontario, il demansionamento, la marginalizzazione al rientro della maternità, nonché le molestie sessuali, dovremo essere pronti e preparati per fornire supporto e tutela anche nei casi di discriminazione sul lavoro legati al diverso orientamento sessuale e alla riassegnazione dell'identità di genere. Perché il divario di genere è innanzitutto una questione di cultura e il cambiamento deve partire da noi.

INTERNAZIONALE

La pandemia di COVID-19 e la guerra in Ukraina hanno colpito duramente l'Europa. L'Unione europea e i suoi Stati membri stanno fronteggiando una crisi politica ed economica di proporzioni storiche con conseguenze drammatiche per le persone e le imprese.

Le principali priorità dell'UE sono quelle di dare sicurezza ai propri Cittadini e mettere l'economia europea sul binario giusto verso una transizione, una crescita e un'occupazione sostenibile, oltre ad assicurare prosperità ai cittadini europei.

Poiché, a causa della pandemia e del conflitto armato, in Europa si delinea una situazione di aumento della povertà, della insicurezza e delle disuguaglianze, è opportuno che le risorse disponibili siano convogliate per creare posti di lavoro di qualità, ridurre la povertà e l'esclusione, promuovere l'imprenditorialità e la riqualificazione professionale.

Ciò in attuazione della dichiarazione del vertice sociale europeo tenutosi a Porto nel maggio 2021: "gli investimenti e le riforme devono essere utilizzati per uscire dalla crisi economica e sociale, rafforzando la resilienza dell'Europa agli shock futuri, sulla base di una crescita inclusiva e sostenibile, di un lavoro dignitoso e della giustizia sociale".

La creazione di posti di lavoro, lo sviluppo delle competenze e mercati del lavoro inclusivi sono la ricetta migliore per prevenire le disuguaglianze e l'esclusione e per rafforzare la stabilità sociale. Il progresso economico e quello sociale sono quindi saldamente intrecciati tra loro e le prestazioni economiche e la prosperità hanno rilevanza fondamentale.

Oltre alle questioni economiche, è l'agenda sociale a dover guidare il programma di lavoro della UE 2022.

Ciò significa che l'impegno della Commissione a favore di un'Europa sociale e sostenibile deve essere una priorità anche per gli anni futuri, tenendo conto, nel contempo, di eventuali nuovi indicatori per misurare il progresso economico che vadano oltre il PIL, ad esempio la qualità della vita, la sostenibilità ambientale, la coesione sociale, la salute e il benessere generale delle generazioni attuali e future.

La UILTuCS ha accolto con favore il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali e ritiene che nel 2022 dovranno essere adottate misure incisive in relazione allo sviluppo sostenibile e alla coesione sociale al fine di consentire ai cittadini europei di accedere a servizi essenziali

di qualità, in particolare quando essi si trovano dinanzi alle drammatiche prospettive economiche indotte dalla pandemia e dalle sue conseguenze.

Il Principio 6 del Pilastro europeo dei Diritti Sociali, recita: "I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali."

La Direttiva sul salario minimo va in questa direzione ed è un passo importante del modello di economia sociale di mercato dell'Unione europea.

Garantire salari minimi dignitosi e rafforzare la Contrattazione Collettiva in tutti gli Stati Membri contribuisce al raggiungimento di una serie di obiettivi della UE, tra cui la convergenza salariale verso l'alto, il miglioramento della coesione sociale ed economica, l'eliminazione del divario retributivo di genere, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro in generale e la garanzia di condizioni di parità nel mercato unico.

COMUNICAZIONE

La pandemia, la "piattaformizzazione" del lavoro e il lavoro agile sono tra gli elementi che hanno caratterizzato anche la comunicazione della UILTuCS dall'ultimo congresso nazionale a oggi.

L'uso sempre più frequente dei software per la messaggistica istantanea e per le videoconferenze ha reso strumenti come i computer, i tablet e gli smartphone centrali nelle attività lavorative e di comunicazione sindacale.

In questo contesto abbiamo aggiornato i sistemi

di videoconferenza a livello nazionale, fatto un uso maggiore delle applicazioni per il lavoro da remoto, realizzato eventi a vario titolo totalmente in streaming e in forma ibrida.

Anche i canali di comunicazione - che ormai potremmo definire tradizionali, come il sito web, la newsletter, i social network e il periodico "Partecipazione" - hanno rafforzato la propria attività e presenza con una stabilizzazione in termini di visite; nelle fasi più dure dei lock down causati dalla pandemia da Covid 19 sono stati registrati forti picchi di visibilità online.

UILTuCS partecipa attivamente alla campagna di comunicazione promossa dalla Confederazione #ZeroMortiSullavoro, dedicata alla sicurezza sul lavoro.

Occorre "restare in ascolto" rispetto alle forme di comunicazione che cambiano pelle al mutare del contesto tecnologico e informativo. La comunicazione è un fattore imprescindibile dell'azione sindacale. Si deve operare per implementare la connessione tra le attività sindacali ai vari livelli e la loro promozione in modo ancor più efficace ed efficiente; immaginare iniziative di mobilitazione ibride; formare RSA/RSU e funzionari sindacali all'utilizzo degli strumenti.

La UILTuCS

In questi quattro anni la nostra organizzazione ha continuato a crescere, sia dal punto di vista politico che organizzativo, proseguendo lungo la strada tracciata in occasione dei nostri ultimi congressi. Gli obiettivi fissati già nel Congresso di Torino e confermati in occasione del Congresso di Venezia sono stati ampiamente raggiunti, superando in alcuni casi incrostazioni risalenti al passato. La filiera delle strutture UILTuCS si è ulteriormente rafforzata, diventando in grado di soddisfare sempre meglio le esigenze che le evoluzioni legislative e contrattuali pongono alle organizzazioni sindacali che, come la nostra, operano in un contesto sociale ed economico

complesso in settori caratterizzati ancora da una notevole frammentazione. Anche per questo motivo si è perfezionato ulteriormente un sistema di comunicazione in grado di garantire uno scambio continuo e tempestivo di informazioni tra le strutture territoriali, nonché tra queste e la struttura nazionale.

Restiamo altresì convinti che la forza di ogni organizzazione sindacale, la sua capacità di rispondere alle domande di chi rappresenta e di tutelarne gli interessi, non possa prescindere da una presenza costante sul territorio e nei diversi ambiti in cui la UILTuCS è organizzata. Nelle aziende e sui luoghi di lavoro; nella rete delle strutture bilaterali di ogni livello, sia di fonte legislativa che contrattuale; in una rete diffusa di strutture territoriali e anche di sedi tecniche, dagli uffici vertenze agli sportelli di servizio, nell'ambito di un utile, positivo e autonomo rapporto con le strutture confederali. Strutture territoriali che abbiano però nelle sedi delle UILTuCS regionali il loro baricentro politico e gestionale, competente per l'impostazione e gli indirizzi dell'azione sindacale a seconda delle diverse specifiche esigenze territoriali e preposto ad assicurare efficienza nella gestione delle risorse umane e organizzative.

Anche da questo punto di vista la nostra politica ha registrato negli ultimi quattro anni notevoli successi. L'azione di regionalizzazione è proseguita e dovrà continuare in futuro, non con l'obiettivo di sostituire, quanto invece di rafforzare la presenza della nostra organizzazione su tutto il territorio nazionale. Da ciò deriva anche l'ulteriore rafforzamento dei compiti e del ruolo dell'Esecutivo Nazionale della UILTuCS, sia nel campo della definizione della linea politica e degli obiettivi dell'organizzazione che nel campo della gestione e condivisione delle politiche organizzative e di sviluppo, che trova espressione nelle modifiche allo Statuto della UILTuCS che il nostro Congresso è chiamato a ratificare.

X Congresso Regionale UILTuCS Lombardia

Umanizzare il lavoro

È questo il titolo che daremo al decimo congresso della UILTuCS Lombardia, una tre giorni di approfondimenti di discussioni e dibattiti sul futuro del lavoro.

Predire quello che verrà, capire quale sarà l'impatto della tecnologia sul lavoro, lanciarsi in previsioni non è certo semplice anzi...direi impossibile.

Non abbiamo la sfera di cristallo ma siamo dotati di altri strumenti e altre capacità. Intanto quella dell'analisi che ci consente di volgere lo sguardo al passato, alla storia, di vedere cosa ci lasciamo alle spalle e come, soprattutto, stiamo vivendo il presente e decidere in che modo possiamo muovere i primi passi verso un futuro incerto che in parte dipende da noi.

Non tutto ma una parte sì.

Le cose capitano, noi siamo solo una parte di questo complicato mondo che tenta di interagire con la natura verso la quale siamo certamente debitori di un po' di rispetto ma possiamo fare la differenza negli ambiti in cui ci muoviamo e nelle nostre sfere di competenza.

Umanizzare il lavoro ci è sembrato un titolo semplice e ambizioso, naturale e doveroso, verso questa parte importante della nostra vita, il lavoro, che necessita però di umanità e umanizzazione

Il lavoro è fonte di vita, di dignità, ci restituisce identità verso gli altri e verso il mondo ma non è scontato!

E non solo perché a volte non lo si ha, lo si cerca e lo si perde ma perché per qualcuno non è centrale.

O quanto meno per qualcuno non è importante riconoscergli dignità. Da sempre esistono forze sociali che considerano il lavoro come mero strumento di arricchimento di pochi a sfavore di molti; la storia ci insegna che una parte degli imprenditori hanno sempre cercato di ridurre al minimo i costi (tra cui quello del lavoro) per aumentare i profitti.

Olivetti è stato uno tra i pochi imprenditori illuminati che aveva un senso di riconoscenza nei confronti dei propri lavoratori, che mal sopportava le buie stanze di una fabbrica e che credeva nella possibilità di

un lavoro dignitoso.

Ora la responsabilità sociale è una moda ed è bizzarro pensare che questo fenomeno è sorto proprio in un contesto, quello della finanza, che di suo è individuato come un mondo dove prevalgono prettamente interessi economici e che ha generato crisi economiche tra le più drammatiche della storia (la crisi finanziaria del 1929, la crisi dei mutui subprime per tutte).

Eppure è lì che si è sentita la necessità di analizzare le società non solo per gli indici di performance economiche ma anche per l'impatto sociale (lavoro dignitoso, ecologia, benessere etc.) del loro operato.

Come però spesso capita, un fenomeno interessante e intelligente può essere visto e considerato come una moda: sono molte le società che si danno una ripulita superficiale, che si dicono attente alle istanze degli altri e del pianeta per comodità e per opportunismo.

Allora dobbiamo stare più sulla sostanza delle cose e non farci abbagliare dalle mode preservando lo spirito sano e genuino di alcuni fenomeni.

Cosa c'è di più umano del lavoro? La risposta a questa domanda era quasi scontata venti anni fa; oggi ha meno senso e potrebbe aver meno senso ancora in futuro. Venti anni fa era indubbio che la maggior parte del lavoro veniva prodotta dagli uomini, dal loro intelletto, dalla loro fisicità. Poteva essere disumano perché effettuato in condizioni lavorative e salubri precarie ma non c'era dubbio che scaturisse da un individuo, da una persona. Oggi è meno certo che sia così perché possiamo avere contemporaneamente un lavoro mal pagato, faticoso e pesante accanto a un lavoro prodotto da macchine; a volte la cosa

può essere anche contestuale: si pensi alle casse elettroniche di un supermercato dove una addetta sovrintende al lavoro (spostato sui clienti) di passaggio e scansione delle merci o al lavoro fatto in alcuni magazzini all'avanguardia tecnologica come gli esoscheletri usati da esseri umani per spostare merci e carichi altrimenti eccessivamente pesanti per la forza fisica dell'uomo.

Siamo in un mondo dove la tecnologia confonde il percepito e rompe gli schemi a cui siamo e siamo stati abituati a pensare. Personalmente ho scoperto di recente che il sistema di riconoscimento dei caratteri in voga denominato Captcha o recaptcha per riconoscere un robot è gestito da esseri umani che per pochi centesimi ad operazione confermano e riconoscono le digitazioni degli utenti.

Persino il datore di lavoro, una volta identificato o identificabile anche all'interno di quel costruito che chiamiamo impresa o società, oggi perde i suoi connotati di definizione: con chi contrattano i sindacalisti impegnati nella gig economy?

Come si fa ad interagire con imprenditori che stanno dall'altra parte del mondo e come riusciamo, ancora più difficile, con un algoritmo?

Siamo volati alto certo...ma possiamo anche piantarci con i piedi per terra e ritornare a discutere di umanizzazione nel lavoro più tradizionale, quello dove il sindacato si trova più a suo agio a contrattare e a fare il suo mestiere anche se faticosamente.

Umanizzare il lavoro in questo caso vuol dire mettere il lavoratore in grado di riappropriarsi di una sfera propria di tempo di vita e di lavoro equilibrati.

8 ore per lavorare, otto ore per dormire e

otto ore per lo svago era il motto dei movimenti operai che portarono, per la prima volta, all'approvazione della legge sulle 8 ore di lavoro il primo maggio del 1886.

Molta acqua è passata sotto i ponti ma quell'equilibrio di vita così agognato più di un secolo fa è ancora attuale.

Oggi si lavora a volte più delle 8 ore, si riposa in media molto meno e si ha meno tempo per lo svago.

Il lavoro non è più solo fisico ma anche mentale: ansie, preoccupazioni dovute spesso alla richiesta di alte prestazioni e di conseguenza la convinzione di non essere all'altezza, riducono sensibilmente il tempo di riposo.

Lo smartworking, se non regolamentato e gestito può portare proprio a questa preoccupante degenerazione.

E anche la prestazione ridotta, il part time, nato per soddisfare la duplice esigenza di coniugare flessibilità aziendale con conciliazione tempi di vita e di lavoro, sta subendo uno snaturamento ponendosi quasi esclusivamente alla soddisfazione delle esigenze aziendali.

Anche in questo caso contribuiscono alcune concause che hanno portato a questo risultato: arretramento della normativa, aggressività e intraprendenza dei datori di lavoro, e anche... distrazione del sindacato.

Come tutelare il lavoratore della gig economy che esprime esigenze diverse e difficilmente aggregabili con altri?

Come rappresentare i lavoratori che lavorando espongono la loro salute sempre più ai ritmi della produzione e del profitto?

Come riuscire ad assicurare un equilibrio tra lavoro e vita ai lavoratori che rappresentiamo e a quelli che usano e useranno sempre più lo smartworking per lavorare?

Il nostro decimo congresso si porrà queste domande e tenterà di dare qualche risposta.

Indirizzi, impegni e strade tracciate che non saranno vere e proprie risposte: queste le potremo misurare nel tempo.

A tal proposito mi piace terminare questo articolo con un aforisma di Oscar Wilde che recita " *ci sono persone che sanno tutto e purtroppo è tutto quello che sanno*"

Michele Tamburelli



Dalle aziende

Ennesima sconfitta in tribunale per Margherita Distribuzione

Immaginate di essere dipendenti di un noto marchio della grande distribuzione organizzata; immaginate che il punto vendita storico presso cui siete impiegati venga chiuso a causa di una riorganizzazione aziendale avente come fine una ristrutturazione, un risanamento, o come dir si voglia, il superamento di una crisi.

Il vostro punto vendita, al contrario di molti altri, per vari motivi non viene acquisito da nessun altro marchio e voi venite posti in cassa integrazione straordinaria per cessazione dell'attività.

Voi state, dunque, percependo l'ammortizzatore sociale da oltre un anno e ad un certo punto venite a sapere, con comunicazioni non ufficiali, che la vostra azienda datrice di lavoro ha avviato, senza fornirvi sufficienti dettagli, una procedura di cessione di ramo d'azienda, che in parole semplici significherebbe che voi passereste alle dipendenze di una nuova società, con il mantenimento di tutti i diritti acquisiti al momento del passaggio e che quindi presto si concluderà il periodo di incertezza e instabilità che vi ha travolto.

Sembra quasi una buona notizia, se non fosse che il punto vendita presso cui avete sempre lavorato risulta gravato da un definitivo ordine di demolizione a causa di un pregresso abuso edilizio. La società subentrante, la cosiddetta cessionaria, è di nuova costituzione, con un capitale ridotto e non risulta svolgere alcuna attività produttiva. Inoltre priva dell'indispensabile licenza commerciale.

Non percepite più la Cassa Integrazione perché siete dipendenti di una società di nuova costituzione, che per questo motivo non può richiedere l'Ammortizzatore Sociale, né voi potete richiedere la disoccupazione perché un datore di lavoro lo avete, ma non percepite nemmeno la retribuzione e non vi è alcuna possibilità che possiate rientrare a lavorare su quel punto vendita perché, chiuso da più di un anno, è da demolire.

Se a questo aggiungete il fatto che in quel punto vendita avete iniziato a lavorare in giovane età e che, oggi, dopo circa trent'anni di anzianità di servizio, siete considerate troppo giovani per andare in pensione (se non con l'opzione donna che prevede comunque una decurtazione dell'assegno pensionistico del 20-30%),

ma troppo vecchie per essere assunte da un nuovo datore di lavoro, ecco che lo scenario diventa ancora più cupo e preoccupante.

Questo è quanto accaduto ai 23 lavoratori, per lo più donne, dello storico punto vendita di Pompeo Mariani di Milano a marchio Maxi Simply, assunte giovanissime dall'allora Colmark, cedute a Sma Spa e da ultimo a Margherita Distribuzione (società appartenente al Gruppo Conad), che a ottobre 2021 ha stipulato un contratto di cessione di ramo d'azienda con la neonata Maya Srl trasferendo i rapporti di lavoro di tutti i dipendenti ivi impiegati ai sensi dell'art. 2112 c.c., senza alcuna comunicazione ufficiale.

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Eleonora De Carlo del Foro di Milano, interrogata sul merito dispone, con provvedimento di urgenza del 18/02/2022, la nullità della cessione del ramo d'azienda per "carenza di oggetto" e ordina a Margherita Distribuzione S.p.a. di ripristinare i rapporti di lavoro dei dipendenti.

È chiaro che l'operazione illecita portata avanti da Margherita Distribuzione si è dimostrata un escamotage per aggirare la vigente normativa sui licenziamenti collettivi. Ha tentato di liberarsi dei lavoratori di quel punto vendita pur avendo contezza del fatto che la procedura avviata facesse acqua da tutte le parti, noncurante di tutti i danni che avrebbe causato alle persone che in quel punto vendita lavoravano, le stesse persone che in quel punto vendita hanno dato tutto, e per tutto intendiamo che per buona parte della propria vita e della loro gioventù hanno dato il proprio tempo e la propria forza, pur di vederlo fiorire e guadagnare.

Le stesse persone di cui parla il noto slogan pubblicitario.

E in cambio cosa hanno ricevuto? Quali sono i danni di cui parliamo?

Non parliamo solo delle retribuzioni che ad oggi, da ottobre 2021, non stanno più percependo, non parliamo solo della difficoltà di ricollocarsi che qualunque lavoratore, donna o uomo che sia, dopo una certa età incontra, non parliamo solo della scelta disperata che alcune di loro faranno di andare in pensione con l'opzione donna e con tutte le decurtazioni che abbiamo visto qualche riga sopra, parliamo soprattutto della mancanza della prospettiva di un futuro.

Margherita Distribuzione a queste persone ha tolto più dello stipendio, ha tolto il futuro.

I lavoratori del punto vendita di Pompeo Mariani sono passati da una situazione precaria ad una situazione drammatica per scelte azzardate di cui loro non solo non erano autori, ma nemmeno partecipi, le hanno solo potute subire.

Non si parla quindi più di una faccenda economica, ma di un dramma sociale che ci vede tutti coinvolti e, in qualche modo, impoveriti.

È importante sottolineare che l'ordinanza esecutiva del Giudice De Carlo, da lei stessa definita molto impegnativa, è stata possibile grazie all'intervento tempestivo della UiltuCS che ha impugnato i termini e depositato in tempi record un ricorso che né Margherita Distribuzione né Maya srl si aspettavano.

Questo è solo un primo passo, in attesa del giudizio definitivo previsto in giugno p.v. che deciderà quando e quanto pagare le retribuzioni ad oggi non ancora percepite dai lavoratori.

M. Patrizia Floris



Notizie dal Sindacato Europeo

I sindacati ucraini danno cibo e riparo durante l'invasione - La CES fornisce fondi di solidarietà e azioni di mobilitazione

03/03/2022

I sindacati ucraini stanno fornendo cibo e riparo alle persone dopo l'invasione russa nel mezzo di attacchi che hanno danneggiato gravemente le case, i luoghi di lavoro e le infrastrutture delle persone.

I sindacati della Federazione dei sindacati dell'Ucraina (FPSU) e della Confederazione dei sindacati liberi dell'Ucraina (KVPU), che rappresentano quasi 5 milioni di lavoratori, hanno aperto le porte dei loro edifici in tutto il paese alle persone in cerca di rifugio, comprese donne e i loro figli, gli anziani e ora le persone ferite nel conflitto.

Il lavoro umanitario dei sindacati in Ucraina è stato illustrato dai loro leader in un comitato esecutivo di emergenza della CES, che ha deciso di aiutare a creare e sostenere un fondo di solidarietà per tali sforzi, nonché di mantenere la pressione sull'UE in merito alle sanzioni e al sostegno ai rifugiati.

I membri della CES hanno concordato di fornire sostegno finanziario per il lavoro umanitario dei sindacati ucraini mentre fanno pressioni sull'UE affinché intraprenda tutte le azioni necessarie contro il governo russo per porre fine alla guerra, sostenere tutti i rifugiati e fornire protezione sociale alle persone ancora in Ucraina.

Gli affiliati della CES nei paesi confinanti con l'Ucraina e oltre, sono immediatamente entrati in azione e si sono già mobilitati per trovare un alloggio con i membri per i rifugiati e per raccogliere cibo. Segue una manifestazione contro l'invasione e in solidarietà con l'Ucraina tenuta dalla CES e dai suoi affiliati a Bruxelles la scorsa settimana. La CES e la ITUC stanno organizzando una Giornata Europea e Globale di Azione per la Pace a metà marzo a Bruxelles e in altre

città, la cui data sarà confermata a breve.

Intervenendo all'incontro virtuale di 180 leader sindacali di tutta Europa, il presidente della FPSU Grigori Osovyi ha dichiarato:

"Le nostre strutture sono state sospese per l'inverno, ma le abbiamo aperte perché dovevamo trovare spazio per le persone. Hanno bisogno di alcune stanze per avere un letto, per consumare i pasti.

"Riceviamo richieste di ogni tipo di aiuto e materiale di aiuto.

Quei magri fondi che siamo riusciti a raccogliere all'interno del nostro fondo di solidarietà da spendere per azioni di sciopero e manifestazioni, questi soldi non sono sufficienti per rispondere alla richiesta di aiuto che arriva da tutte le parti".

"I membri continuano a lavorare in servizi chiave come ospedali, trasporti e centrali elettriche nonostante l'enorme rischio per le loro vite".

"Abbiamo la neve oggi. Ora abbiamo un'ondata di freddo e le persone rimangono senza vestiti, senza cibo, senza medicine e un grosso problema per le persone insulino-dipendenti. Non c'è insulina. Le persone muoiono perché non c'è modo che possano ottenere assistenza medica in questa situazione di guerra".



Il segretario generale della CES Luca Visentini ha dichiarato:

"La guerra e le sue conseguenze hanno sempre colpito i lavoratori ordinari per primi e più duramente e così è stato ancora una volta durante questa spaventosa invasione illegale dell'Ucraina.

"I sindacati ucraini stanno facendo tutto il possibile per contribuire agli sforzi per proteggere le persone, la pace e la democrazia e la CES si impegna a fornire tutto il supporto pratico e politico possibile.

"La solidarietà è al centro del sindacalismo e i nostri fratelli e sorelle in Ucraina stanno dimostrando che non è solo uno slogan mettendo a rischio la propria vita ogni giorno per prendersi cura delle vittime più vulnerabili di questa invasione.

Esortiamo i lavoratori che possono sostenere i loro sforzi umanitari a farlo.

"L'UE ha agito in modo rapido e corretto per colpire i leader russi con sanzioni e proteggere i rifugiati.

Dobbiamo garantire la massima pressione sulla Russia per ristabilire la pace, stabilendo al contempo corridoi umanitari per i rifugiati in fuga dall'Ucraina e fornendo un maggiore sostegno finanziario a coloro che sono ancora in Ucraina".



Il vicepresidente del KVPU Nataliya Levyt-ska ha dichiarato:

"Sono una madre, sono terrorizzata per i miei figli. Per sei giorni è stato un vero incubo.

Ma non ci arrenderemo, non cederemo. Mio figlio ha 20 anni e non è fuggito da Kiev. Sente che è suo dovere.

Ho paura per lui, non riesco a dormire la notte. Nessuno può.

Non capisco perché i nostri ragazzi invece di andare a scuola debbano correre al rifugio antiaereo.



Fermare la cultura della distruzione

I danni della guerra

I danni della guerra sono sotto gli occhi di tutti.

Le vittime innocenti sono la punta più alta di un lugubre iceberg che affiora nell'oceano di una umanità in declino.

I civili, le donne, i vecchi ed i bambini che muoiono sotto i colpi dei mortai, sotto il fuoco delle armi dei soldati, sotto la pioggia dei missili e dei bombardamenti aerei, sono le immagini più devastanti di una tragedia che unisce la crudeltà della barbarie e l'insensatezza degli interessi economici e politici che calpestanto la vita delle persone.

Quella vita al cui servizio invece dovrebbero essere.

Ed anche quando la vita non viene spezzata, viene ridotta in condizioni disumane per chi, costretto alla fuga, deve affrontare la via crucis della migrazione verso territori stranieri, nella prospettiva di un futuro al riparo dalla distruzione ma incerto e precario per sé e per la propria famiglia, senza programma di rientro verso i propri luoghi, abbandonati in fretta e furia.

Una piramide di atrocità che emerge dalle acque inquinate di un genere umano malato di un male inspiegabile, irrazionale, che conduce l'intelligenza umana verso l'auto-distruzione anziché verso l'allargamento del benessere.

Alla base di quella piramide emersa, le vite spezzate anche dei soldati e dei combattenti civili arruolati per "difendere la patria". Vittime di una enfasi bellica che li vuole, al contempo, dispensatori di morte e vittime sacrificali, da utilizzare nella retorica dell'eroismo combattente. Una retorica senza la quale ci si renderebbe ancor più conto dell'assurdità in scena.

Poco sotto, appena sommerso dalle acque, vi è lo strato dei danni alle cose ed alla natura. La furia distruttrice della guerra non ha riguardi per nulla: città rase al suolo, ponti fatti saltare per ostacolare il "nemico", opere d'arte secolari che rischiano di trasformarsi in macerie, pericolo di catastrofi ambientali, sia per gli obiettivi dei attacchi militari che per le eventuali scelte di utilizzo di strumenti di morte dai danni collaterali incalcolabili.

Una distruzione cieca che azzerà il valore di ogni cosa e di ogni bene comune in nome di un amor di patria, un orgoglio nazionali-

stico dietro il quale si cela il solito interesse materiale dei pochi.

Ma se andiamo ancor più in profondità troviamo un altro enorme strato di danni che si allarga ben oltre il terreno fisico dello scontro militare e che ci coinvolge tutti, come genere umano, in ogni angolo del pianeta.

La stessa esistenza della guerra e l'accensione di ogni nuovo conflitto bellico testimoniano una patologia regressiva dello sviluppo e dell'emancipazione umana che riconduce l'essere umano verso la sua versione primordiale. Secoli di civilizzazione e di affrancamento dalle culture selvagge della prevaricazione guerriera, sfumano lasciando il terreno alla supremazia del fattore militare.

Nella coscienza collettiva si riaffaccia quell'idea di guerra connaturata con l'esistenza organizzata degli uomini, descritta dal cretese Clinia nelle Leggi di Platone: *"... ogni stato si trova sempre in una guerra incessante contro un altro stato finché vive. ... Infatti, quella che la maggior parte degli uomini chiama pace, è soltanto un nome, perché di fatto ogni stato è per natura sempre in guerra, anche se non dichiarata, contro un altro stato."*

Decenni di attivismo e di cultura per la pace si resettano. Come nella recrudescenza di una patologia oncologica, la metastasi si diffonde e divora ogni cellula di cultura

della convivenza e del dialogo, convertendola in cellula tumorale finalizzata alla sopraffazione del nemico.

Ed anche chi non è direttamente coinvolto ma assiste e si interroga sulle soluzioni, viene contaminato da una strana confusione che fa perdere la bussola della ragione e che induce a pensare che si possa contrastare una guerra con l'aumento dell'uso delle armi e degli armamenti. Paradossalmente anche le dichiarate intenzioni di pace, vedono, nell'alimentazione degli strumenti di distruzione, un irrinunciabile percorso risolutivo del conflitto bellico.

Si confonde l'esito del conflitto con lo scopo della sua fine. Anziché concentrarsi sul come fermare la distruzione di vite, ovvero sullo scopo primario della conclusione di una guerra, ci si interroga sul come creare maggior danno al "nemico" per ottenere un esito meno sfavorevole, perdendo di vista il costo umano dell'intensificazione della guerra.

E, tanto per non rischiare di restare senza guerre in futuro, una bella rincorsa generale agli armamenti che garantisca risorse militari per risolvere i contenziosi prossimi venturi.

Una pura follia, se osservata con gli occhi della buona politica, una politica con la cultura della cura, anziché quella del potere, richiamata da un Bergoglio colmo di vergogna per la scelta di alcuni paesi europei di aumentare la spesa militare (in



Italia dal 1,4% al 2% del PIL).

Come si può, razionalmente invocare la pace, progettando di produrre sempre più strumenti di guerra?

Ma l'ossessione indotta è totalizzante e non ammette diserzioni.

Dilagano le semplificazioni che non lasciano spazio a sfumature: si passa dal dualismo "aggressore-aggregato" che rimuove la complessità delle diverse posizioni giustificando il mantenimento dello scontro militare, alle accuse di ipocrisia per chi dissente dall'opzione bellica invocando strade disarmate che sospendano la strage di vite umane.

Trionfa la difesa della patria senza però spiegare mai in nome di quale "patria", sarebbe onorevole mandare a morire i propri cittadini con l'ordine di togliere la vita a dei propri simili.

Si diffonde, nella sostanza, una cultura regressiva che spegne le ambizioni evolutive verso un modello di convivenza collaborativa e solidale, riesumando, nel contempo, ogni mantra tribale che ha alimentato nella storia secolare dell'uomo, l'istinto di guerra.

Questo è forse il danno meno visibile ma che, per la vastità della sua portata,

permette, al codice riproduttivo della follia bellica, quella sequenza continua di conflitti definita, nel dicembre scorso da Papa Francesco, come "la terza Guerra Mondiale a pezzi".

Solo erodendo questa parte sommersa della cultura di guerra potremo sperare di riuscire a ridurre progressivamente anche la punta di quell'iceberg di sofferenze e di distruzione che ogni conflitto porta con sé, fino all'estinzione totale di ogni guerra.

Non è facile in questi giorni, ma occorre crederci ed ostinatamente agire affinché ciò accada.

Se, come sosteneva Von Clausewitz "La guerra non è che la continuazione della politica con altri mezzi" occorre fare di tutto affinché la politica cancelli definitivamente l'opzione militare, dalla sua missione di governo della socialità.

Idealismo?

Può essere. Ma un idealismo che genera certamente meno morte e meno distruzione di quella più comoda rassegnazione, a torto definita come "realismo".

Sergio Del Zotto

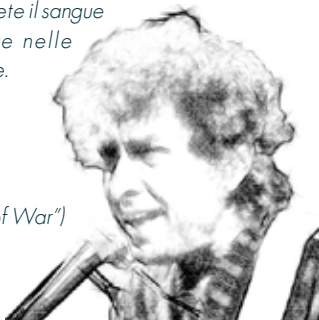


Cimitero di guerra della Battaglia di Anzio

...
Voi caricate le armi
che altri dovranno sparare
e poi vi sedete e guardate
mentre il conto dei morti sale
voi vi nascondete nei vostri palazzi
mentre il sangue dei giovani
scorre dai loro corpi
e viene sepolto nel fango

Avete causato la peggior paura
che mai possa spargersi
paura di portare figli
in questo mondo
poiché minacciate il mio bambino
non nato e senza nome
voi non valete il sangue
che scorre nelle
vostre vene.
..."

(Bob Dylan
da
"Masters of War")



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 192 - aprile 2022 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Valentina Ardò, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Valentina Ardò, Massimo Aveni, Sergio Del Zotto, Patrizia Floris, Michele Tamburrelli, Guido Zuppiroli
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