

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

## Redazionale

Da molto tempo in Italia si dibatte sull'opportunità di introdurre un salario minimo legale per porre un freno alla riduzione e alla perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del nostro paese, fenomeno diffuso in tutti i nostri settori e particolarmente in quelli più marginali e parcellizzati della nostra economia.

Di fronte alla complessità di tale situazione l'approccio del sindacato non può che essere laico, responsabile e costruttivo, nel tentativo di provare ad individuare delle soluzioni concertate che possano consentire l'inversione di una tendenza che sembra rafforzarsi sempre di più con il passare del tempo.

Per effettuare una compiuta ed attendibile valutazione si devono analizzare e considerare alcuni fattori di contesto.

L'Italia è un paese caratterizzato da un sistema di relazioni sindacali che si è via via consolidato nel corso degli anni e da una copertura della contrattazione collettiva decisamente ampia.

Ciò non significa che non ci sia un problema da affrontare, sia riguardo alla qualità del confronto che alla stessa negoziazione tra le Parti.

Come noto, i più importanti Istituti di ricerca e di statistica, internazionali e nazionali, hanno cercato, ripetutamente, di rappresentare la nostra realtà con una fotografia del contesto di riferimento.

Per esempio, riguardo alla diffusione ed estensione della contrattazione collettiva, l'OCSE, per l'Italia, indica una copertura contrattuale del 100%, tenuto conto che nel nostro paese i c.d. minimi tabellari, stabiliti dai CCNL, sono i parametri che i giudici prendono a riferimento per verificare quanto le retribuzioni erogate siano conformi all'art. 36 della Costituzione.

L'ISTAT, Istituto Nazionale di Statistica, afferma che il 97,8% delle aziende private con più di 10 dipendenti, ad esclusione del settore agricolo e domestico, applica un contratto collettivo nazionale di lavoro.

A tal proposito, è utile ricordare come tale percentuale sia di gran lunga superiore alla soglia prevista dalla Direttiva europea n. 682 del 2020 sul salario minimo, che prevede una copertura della contrattazione collettiva almeno pari al 70%.

Tuttavia, nonostante un'estesa diffusione della contrattazione, permane una consistente stagnazione dei salari reali, maggiormente significativa in Italia rispetto ad altri paesi europei, come la Francia e la Germania, a causa delle persistenti debolezze strutturali della nostra economia.

Infatti, la struttura e le dinamiche del mercato del lavoro sono tali da favorire un'elevata precarietà occupazionale e di reddito percepito, in relazioni all'incidenza del sommerso o di fenomeni come il part-time involontario, cui si devono aggiungere altri importanti e determinanti fattori, tra cui spicca il du-

*continua in seconda pagina*



## Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Le persone davanti 3
- ▶ Il Lavoro per il futuro del territorio interamente montano 6
- ▶ Partecipazione e azione sindacale per una società equa e solidale 11
- ▶ Oggi e domani, le donne della UIL 16
- ▶ Lavorare troppo fa male alla salute. 17
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 19

mping contrattuale e la concorrenza sleale tra imprese, accentuati dalla frammentazione della rappresentanza datoriale che si è verificata negli ultimi 10 anni, così come dalle difficoltà riscontrate nel rinnovare gli stessi contratti scaduti.

Analizzando i dati del 14° Report periodico dei CCNL depositati nell'archivio CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro) si può constatare come il numero dei contratti depositati sia passato da 551 del 2012 a 992 del 2021, con una crescita che supera l'80%.

Di questi 992 contratti solo 370 risultano ancora in vigore. Inoltre, 246 contratti sono sottoscritti da federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL mentre ben 746 sono firmati da altre organizzazioni sindacali.

Nel commercio, il rapporto stimato su un totale di 282 CCNL è di 27 a 255.

Un altro dato significativo su cui ragionare è rappresentato dalle dichiarazioni mensili Uniemens raccolte dall'INPS ed elaborate dal CNEL, da cui emerge come dei 434 CCNL che risultano applicati ad una platea di 12.914.115 lavoratori dipendenti del privato, con esclusione dei settori agricolo e domestico, 162 siano firmati dalle maggiori organizzazioni sindacali e coprano 12.527.049 lavoratori mentre 272 contratti siano stati sottoscritti da altre sigle, per un numero di lavoratori pari a 387.066.

Ne deriva che i CCNL firmati da CGIL, CISL e UIL tutelino la maggioranza dei lavoratori dipendenti del settore privato (97%).

I risultati di questa ricerca evidenziano come alcune criticità del sistema siano da correggere.

Il primo aspetto da tenere in considerazione è l'anomala proliferazione dei CCNL che si è verificata negli ultimi anni; il secondo, è che rispetto al totale dei CCNL depositati solo un quarto è sottoscritto dalle organizzazioni sindacali più rappre-

sentative; il terzo, è che l'incremento dei contratti "in dumping" coinvolge un numero residuale di lavoratori.

Di conseguenza, lo sviluppo della contrattazione non si inserisce nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali virtuoso e finalizzato a migliorare le condizioni economiche dei lavoratori, ma rappresenta un pericolo evidente per la tenuta del sistema stesso, dovuto ad un incremento vertiginoso e sproporzionato delle misure che regolano il rapporto di lavoro, tale da favorire una compressione verso il basso dei salari e delle condizioni lavorative stabilite dai contratti nazionali più consolidati.

Per queste ragioni si ritiene prioritario affrontare la discussione sul salario minimo cercando di rafforzare e valorizzare positive relazioni sindacali ed una contrattazione collettiva qualitativamente significativa.

A tal proposito, assume importanza decisiva una legge sulla Rappresentanza che definisca i criteri per la misurazione e certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali, sulla base degli accordi interconfederali definiti negli ultimi anni, unitamente all'estensione ed applicazione generalizzata dei contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi.

La ricerca effettuata e i dati a disposizione sembrano confermare, pertanto, il ruolo fondamentale della contrattazione collettiva a tutela dei lavoratori e la conseguente necessità di estenderne ulteriormente il perimetro.

L'obiettivo della Direttiva europea è quello di adottare misure finalizzate a contrastare la povertà e ad incrementare il reddito dei lavoratori.

Gli strumenti da utilizzare per raggiungere tale traguardo sono affidati all'iniziativa dei singoli Stati, che possono decidere di introdurre un salario minimo per legge oppure di rafforzare la contrattazione, in

particolare nei paesi in cui la stessa non sia abbastanza diffusa. Purtroppo in Italia, come spesso accade, il confronto sul tema salariale nasconde il tentativo di perseguire altre finalità, soprattutto la riduzione del costo del lavoro per le imprese.

Nel nostro degradato contesto di relazioni sindacali l'introduzione di un minimo legale rischia di diventare l'ennesima occasione per ridurre ulteriormente gli oneri complessivi di un rinnovo contrattuale, sia per la parte economica che normativa, e limitare il confronto con il sindacato.

È necessario difendere, pertanto, un modello contrattuale che si fondi, principalmente, sulla valenza strategica e regolatrice del contratto nazionale nonché sulla realizzazione e lo sviluppo della negoziazione di secondo livello aziendale/territoriale/settoriale.

Come più volte abbiamo ribadito il salario minimo in Italia esiste già da tempo ed è stabilito dai quei CCNL maggiormente rappresentativi dei diversi settori che arrivano a coprire il maggior numero di lavoratori presenti sul territorio nazionale.

Insomma, la questione da risolvere, semmai, è proprio come riuscire a certificare e rendere esigibile tale evidenza, applicando questi contratti a tutti indistintamente, nelle aziende di ogni comparto produttivo, piccole o grandi che siano, nella catena degli appalti e dei sub-appalti, secondo delle regole precise e dei criteri certi che solo un'iniziativa legislativa sulla rappresentanza può realizzare in modo efficace e generalizzato.

la Redazione

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

*Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi?*

*Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?*

*Se tutto ti sembra troppo complicato, perchè in fondo tu non sei un'azienda e non puoi*

*pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più*

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

*Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempienze previste dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.*



Asso - Lavoro Domestico  
Via Salvini, 4  
20122 Milano  
tel. 02.760679213

## Relazione introduttiva al congresso territoriale della UILTuCS di Lecco

# Le persone davanti

*Gli uomini, per essere liberi, è necessario prima di tutto che siano liberati dall'incubo del bisogno*

*(Sandro Pertini)*

### INTRODUZIONE

La relazione introduttiva a questo Congresso che mi onoro di presentare parte dalla constatazione di quanto l'umana sofferenza si sia rivelata una parte non solo integrante, ma costituente, centrale, del fare sindacato oggi.

Lo slogan scelto, le persone davanti, rappresenta quello che ci sentiamo debba essere il modo in cui al sindacato esercitiamo il nostro ruolo. Avere sempre a riferimento le persone, tenere sempre in mente che i temi e le "pratiche" che trattiamo e di cui discutiamo hanno origine e fine nelle persone, negli esseri umani.

**Le persone davanti** significa che il sindacalista considera ogni persona che incontra, che assiste, e che prova a tutelare, al pari di se stesso, non si sente né sopra, né prima, ma davanti, appunto. Davanti nel senso di faccia a faccia, capace di guardare negli occhi, pronto ad ascoltare, armato di pazienza e comprensione.

**Le persone davanti** significa che al centro dell'agire sindacale ci sono gli esseri umani, intesi come complesso (e complicato) insieme di interessi, bisogni, necessità, problemi, paure e ambizioni. A tal proposito mi spingo a dire che il nostro sindacato oggi sia portato a fare un upgrade umanistico rispetto a una delle idee fondanti della nostra Uil, il sindacato dei cittadini. Allora affermammo convinti che occorre occuparsi dei lavoratori in quanto cittadini, portatori di istanze che non si rivolgevano solo al contratto di lavoro per trovare una soddisfazione, e che il sindacato doveva elaborare in ogni sede, politica, culturale e amministrativa. Oggi questo vale ancor di più, e anzi si spinge fino a farci dire che il sindacato deve occuparsi della persona, comprendendo e gestendo del lavoratore cittadino anche le problematiche familiari, di salute, psicologiche e ambientali, e di tutto ciò che non è prettamente ascrivibile al concetto di cittadinanza ma volge lo sguardo fino al più ampio concetto di dignità della persona.

**Le persone davanti** significa che il fare sindacato è attenzione e studio, elaborazione e pragmatismo, è cogliere la complessità e la frammentazione della società contemporanea con atteggiamento di serietà, antite-

tico alle generalizzazioni, alla demagogia, significa non seguire "il senso comune" né gli schemi facili di interpretazione della realtà tramite dicotomie noi / loro, buoni / cattivi, amici / nemici, che invero la realtà la mistificano. Le persone è la nostra parola, in antitesi a parole come "popolo", "gente", "italiani" e altre espressioni che tanto hanno inquinato il clima di questi anni.

**Le persone davanti** significa che il nostro fare parte sempre dalle persone che ci portano i loro bisogni. O almeno così dovrebbe essere. Quando una proposta, una iniziativa sindacale non è ricollegabile a persone che da quella proposta trarrebbero un beneficio, è un segnale d'allarme che ci indica che forse stiamo scivolando nella autoreferenzialità, e quindi stiamo sbagliando strada.

**Le persone davanti** è per me, quindi, la chiave di lettura anche dell'attualità e delle tematiche al centro del nostro congresso. Proverò infatti in questa mia relazione a ripercorrere le battaglie, le sconfitte, i problemi, le idee che hanno caratterizzato questi 4 anni, partendo proprio da persone vere, in carne e ossa. Intendo infatti presentare il nostro sindacato, la UILTuCS di Lecco, raccontandovi di alcune persone.

### LE PERSONE

**Sara** potrebbe essere la ragazza che ci serviva il caffè al bar che frequentavamo solitamente. A Sara in questo periodo è capitato di tutto. Soprattutto la sospensione del lavoro, con la copertura sempre tardiva, limitata e di scarsa entità data dagli ammortizzatori sociali in deroga che abbiamo visto proliferare durante la Pandemia in un guazzabuglio di norme, proroghe, iter autorizzativi, procedure. E' con Sara davanti che chiediamo, ancora, la definizione di un valido e congruo sistema di ammortizzatori sociali anche per le aziende con meno di 5 dipendenti. La legge di Bilancio 2022 ha introdotto una prima misura, ma è insufficiente. E a fare il conto, dopo Fornero e Jobs Act, siamo alla terza riforma in dieci anni che proclama, ma non attua, una vera universalizzazione degli ammortizzatori sociali.

**Carmela** è addetta mensa di una azienda di ristorazione aziendale, che potrebbe es-

serire una multinazionale con migliaia di addetti impiegati in centinaia di appalti sparsi su tutto il territorio nazionale. Come Sara, anche Lei ha conosciuto l'esperienza degli ammortizzatori sociali, ma in un contesto ben diverso. Qui si è subito diffusa una prassi di contrazione degli orari per far fronte al calo dei pasti, legato allo smart working, alle procedure di prevenzione del contagio e alle limitazioni sanitarie che hanno impattato sui volumi di quanto si consuma in mensa. Qui l'adozione degli ammortizzatori ha comportato non solo un calo del reddito, ma un appesantimento di un carico di lavoro già di per se non facile da sopportare. In questo settore si pone poi una questione di politica sindacale. Procedure ed accordi nazionali che cadono dall'alto, oggettivamente indiscutibili e anche scritti bene, ma in cui la gestione delle riduzioni orarie è praticamente in mano ai datori di lavoro, e in cui il Sindacato sul territorio, fatica ad avere margini di trattativa. Perciò abbiamo fatto fatica a seguire Carmela e le sue colleghe nel recupero progressivo di un minimo di normalità, che è ancora al di là dal venire. E tornando alla questione della riforma degli ammortizzatori sociali, assistiamo nel settore della ristorazione collettiva a una situazione assurda. Stesse aziende che applicano tre regimi diversi a seconda se il committente sia una industria, un ente pubblico o un'azienda commerciale ovvero se si tratta di centro cottura. L'eliminazione della subordinazione a una crisi aziendale del committente per chiedere gli ammortizzatori ordinari, e quindi scongiurare licenziamenti negli appalti, è una prima risposta che abbiamo ottenuto dopo un incessante azione di pressione sul legislatore fatta dalle nostre Organizzazioni.

**Giuseppina** è impiegata in un tour operator. A lei pensiamo quando ci battiamo per politiche di investimento nel turismo locale, ma anche per una seria politica nazionale di attrazione del turismo internazionale che vada oltre le grandi città d'arte e che sappia dare continuità di lavoro e regole certe su cui programmare. Il futuro di Giuseppina è imprevedibile, perché sappiamo che la sua esistenza è stata squassata dalla crisi del turismo scatenata dalla Pandemia, ma che ancor prima vedeva la propria occupa-

zione minacciata dallo sviluppo delle piattaforme digitali, ove grandi colossi hanno svuotato il bacino di utenza delle agenzie sparse sul territorio. Dentro a questa sfida a Giuseppina va riconosciuta, sviluppata e potenziata la professionalità perché l'intero settore si salva solo con la diversificazione del servizio e la qualità del lavoro, data dal bagaglio professionale degli operatori.

**Alessandro** è un giovane impiegato alla reception di un albergo. Ci pone la necessità di dare al turismo lecchese un piano di sviluppo che sappia andare oltre la stagionalità, ma anche di evitare fenomeni degenerativi di precarietà del lavoro che nel turismo hanno picchi incredibili (si pensi al lavoro intermittente illimitato, alle terziarizzazioni, agli affitti di azienda e ai frequenti cambi di gestione). Per lui, per evitare che getti a mare la sua professionalità per rivolgersi altrove per una occupazione un po' più stabile e gratificante, (certo che è un fenomeno oggi di dimensioni dirompenti quello della fuga dal lavoro turistico), dobbiamo pensare politiche di riqualificazione da un lato, ma anche a una battaglia culturale per la valorizzazione del turismo e delle figure professionali che animano questo settore.

**Ana** è una OSS (Operatrice socio sanitaria) impiegata in una casa di riposo. Con lei lasciamo il settore del turismo per addentrarci nel cosiddetto Terzo Settore. Per Lei questo periodo ha avuto il segno della paura e dell'orgoglio, a cui come sindacato abbiamo provato a dare risposte tramite i protocolli sanitari, la tutela infortunistica a fronte del contagio, la riorganizzazione continua dei servizi, l'infaticabile esercizio di confronto circa una turnistica stravolta e stravolgente. Guardando al terzo settore di oggi non possiamo citare come la fuga verso il pubblico, (inteso come domanda di occupazione professionalizzata da parte degli ospedali), ha reso il mercato del lavoro di questo settore una corsa ad accaparrarsi i pochi operatori disponibili. Da un lato i problemi economici delle strutture residenziali per aver operato a "metà servizio" a seguito delle dovute precauzioni che hanno impedito il riempimento dei posti letto, dall'altro il crollo di presenze in organico, hanno reso il lavoro in alcune di queste strutture estenuante e faticoso, dove diventano problematici il godimento del riposo settimanale, la fruizione delle ferie, la frequenza dei doppi turni, e il pagamento delle ore straordinarie, con quantità di ore cumulate nelle Banche ore da far spavento. E il divario con i trattamenti economici e delle condizioni di lavoro dei

colleghi del pubblico impiego agisce da fattore demoralizzante con cui dobbiamo fare continuamente i conti. La trattativa sul Contratto Provinciale delle Cooperative Sociali, la salvaguardia del salario stabilito dal CCNL mediante il recente accordo regionale UNEBA, sono azioni che abbiamo posto in essere con molta fatica, ottenendo buoni risultati in difesa dei diritti acquisiti, quando sappiamo bene che le persone che lavorano nel terzo settore meriterebbero una battaglia di progresso, un avanzamento salariale cospicuo, un riconoscimento della professionalità maggiore. Battaglia ardua questa, ove l'avversario più ostico non sono le controparti datoriali, ma il sistema degli appalti e delle convenzioni con gli enti pubblici. Procedure di gare, condizioni di gestione, tariffe applicate, budget, pagamenti costituiscono un coacervo di norme ispirate alla concorrenza e alla trasparenza del mercato, ma che gettano sulla pelle di chi attua servizi fondamentali l'ombra del precariato occupazionale e del lavoro povero.

**Mamadou** è il ragazzo di colore che controlla gli accessi di questo o quel palazzo pubblico. Parlando di lavoro povero, di appalti al ribasso, di mercato giungla, di false cooperative, Mamadou lo vive in maniera emblematica. Quello che chiamiamo portierato, o guardiania, che nel tempo si è evoluto in servizi ausiliari della sicurezza, è un settore da bollino rosso. Dove un minimo di dignità economica la si raggiunge solo con la disponibilità a lavorare 12 ore giornaliere, oppure le notti, e dove ticket, welfare, buoni spesa, (talvolta come sostitutivi del compenso per lavoro straordinario) sono parte essenziale del reddito disponibile, e non elemento accessorio, perché senza si fa la fame. Un contratto nazionale vigente del 2013, tra l'altro non condiviso dalla nostra Organizzazione, con un salario orario a meno di 6 euro lorde l'ora, giudicato da diversi tribunali al di sotto di quella soglia di dignità stabilita dall'articolo 36 della Costituzione. E in molti casi derogato al ribasso mediante l'escamotage della crisi societaria di Cooperative costituite allo scopo. Qui la battaglia legale giudiziaria è parte essenziale del nostro compito, c'è poco da contrattare, ma denunciare. Denunce fatte e che hanno trovato le istituzioni cieche e sorde, dal Ministero dell'Interno, alle Procure della Repubblica, agli Ispettorati del Lavoro. A Mamadou mi viene solo da chiedere scusa, e con lui davanti sento un senso di rivalsa e di frustrazione, dettate da un fastidioso senso di impotenza.

E io penso proprio a persone come Mamadou quando mi tocca assistere ai dibattiti sul Reddito di cittadinanza. Strumento imperfetto, sicuramente migliorabile, facilmente aggirabile da chi lavora in nero, ma che ha avuto un ruolo nel mitigare gli effetti della povertà, specie in quei nuclei familiari numerosi, composti da persone disabili o in età avanzata che solo a parole possono essere inseriti in politiche di "employability", come dicono i Soloni. A chi dice che bisogna eliminare i sussidi alla povertà perché disincentivano il lavoro, è a nome di Mamadou che rispondiamo che se lo Stato non è in grado di controllare e reprimere un sistema dove per 1000 euro devo accettare cose indegne, che almeno si dia la possibilità di sopravvivere se a questi ricatti si dice no.

**Salvatore** è Guardia Giurata e vive in una situazione simile, ma per certi versi anche opposta, a quella di Mamadou. Simile perché lo scenario del Contratto è il medesimo, opposto perché la vigilanza e i servizi ausiliari si vedono come antitetici e in contrapposizione. La tipica lotta tra poveri, per cui a Salvatore viene detto che le sue condizioni peggiorano a causa della concorrenza al ribasso svolta dai servizi ausiliari. Un destino beffardo, da lavoro sottopagato a lavoratore privilegiato perché si sono inventati ruoli, mestieri e figure meno pagate di lui. Violazioni continue sulle diverse tipologie di servizi, abusi scandalosi circa le attività di antitaccheggio, mancato rispetto del Testo Unico delle leggi di Pubblica Sicurezza, svilimento della professionalità e retribuzioni immobili avviano un circolo vizioso, che si avvia con la fuga dal lavoro, l'opinione che la guardia giurata non sia più un lavoro degno, la conseguente scarsa disponibilità di persone a ricoprire le carenze di organico, il blocco del turnover, l'aumento dell'anzianità media, e l'appesantimento dei turni e dei carichi di lavoro. E pensare che negli ultimi anni la Sicurezza Privata ha assunto ruoli sussidiari, se non sostitutivi, delle forze dell'ordine. Una politica che fa tanti proclami sulla sicurezza e poi neanche un sottosegretario capace di riformare un settore.

**Rita** è la nostra commessa di supermercato, che ci riporta ai mesi più acuti dello stress da Pandemia. Addetta alle vendite, lavoro essenziale durante il lockdown quando mancavano i DPI. All'inizio addirittura le imprese impedivano l'uso delle mascherine e si rifiutavano di porre misure di distanziamento perché "nuocevano al commercio". Sappiamo che nella Pandemia le imprese della Grande Distribuzione hanno fatto

utili da capogiro nei primi mesi, senza riconoscere alcunché ai lavoratori, e dopo hanno sfruttato gli ammortizzatori sociali non appena sono stati allentati i lockdown e le vendite sono tornate a decrescere. Agli occhi di molti i lavoratori come Rita sono stati considerati dei privilegiati, "almeno loro lavoravano" si diceva "beati loro che possono uscire di casa e guadagnarsi uno stipendio". Poi qualcuno li ha chiamati eroi quando ci si accorse dell'elevato numero di contagi, ma sulla loro pelle Rita e i suoi colleghi hanno vissuto la paura e la rabbia, paura del contagio e rabbia per lo scarso rispetto dimostrato dalla clientela e dalla scarsa tutela offerta loro dalle imprese. In molte catene neanche l'ombra di un comitato Covid, nella stragrande maggioranza i Comitati hanno avuto ruolo di facciata, perché non sia mai che fosse ritenuto utile ascoltare le proposte e le analisi dei rappresentanti dei lavoratori. E' pensando a Rita che ogni giorno ci battiamo affinché le procedure di sicurezza non siano viste come ostacolo alla produttività, oppure vissute (speso anche dai lavoratori) come odiosi ostacoli burocratici. Salvo poi correre ai ripari quando si rilevano infortuni e malattia professionali. E il lavoro del Sindacato diventa quello di battersi con le imprese il rispetto delle limitazioni, dovendo mediare con l'organizzazione del lavoro per evitare che il diritto di uno si trasformi in abuso per gli altri; battendoci per il diritto alla sorveglianza sanitaria, per le tutele legate allo stato di salute di ogni singolo lavoratore che ci chiede assistenza.

Federico è l'ultima delle tantissime persone di cui vorremmo parlare. Padre di bimbi piccoli, impiegato di concetto in azienda di servizi alle imprese. Federico ambirebbe a un lavoro agile per poter svolgere il suo ruolo di padre e coniugare il lavoro con i compiti casalinghi (da bravo progressista crede giusto che non sia solo la moglie a dover curare la casa e i figli). Federico è in smartworking da due anni, ma ancora vuole capire come organizzarsi la vita. Non sa se e quando potrebbe finire questa condizione, non può programmare a medio termine; si sente dire che deve ritenersi fortunato per poter lavorare da casa (tempo e denaro risparmiato, gli dicono in azienda), ma a Lui verrebbe voglia quasi di tornare in ufficio. Non solo perché gli manca la vita di relazione coi colleghi e il clima di "fervido caos" che respirava in azienda, ma perché lavorando da casa non ha veri limiti orari, ha problemi pratici di una connessione che non è quella aziendale, senza tutti gli strumenti che necessiterebbe

il lavoro. Federico al Sindacato chiede regole e condizioni certe, di uscire da una condizione di eccezionalità, di garantirgli che l'orario di lavoro non può essere un optional, specie se è diretto e determinato da altri o dalle esigenze della mansione svolta. Parlando con lui di smartworking Federico mi ha posto un dubbio: non è che a furia di dire che è una misura di conciliazione vita lavoro, un domani ci diranno che lo smartworking è un benefit, quindi un costo per l'azienda, e ce lo faranno pagare? Magari iniziano col toglierci il ticket restaurant, poi ci penalizzano sui premi di risultato, poi ci limitano le chances di progressione di carriera in cambio del nuovo pc aziendale con connessione ultraveloce. Ma io ho la fortuna di poter lavorare in pigiama con nelle orecchie le soavi voci dei miei figli che giocano.

Di molti altri vorremmo e potremmo parlare. Ne avremmo per ore. Un elenco sterminato di lavoratori delusi, preoccupati, sfiduciati. Ma ci fermiamo qui.

#### L'AZIONE SINDACALE

Care delegate, cari delegati, gentili ospiti, colleghi.

Queste sono le persone che animano la UILTuCS. E' parlando di loro, di Sara, Carmela, Giuseppina, Alessandro, Ana, Mamadou, Salvatore, Rita e Federico, che abbiamo voluto toccare alcuni temi importanti come la questione salariale del lavoro povero, la eterna ricerca di una riforma universale degli ammortizzatori sociali, la paralisi della contrattazione in alcuni settori, le non poche contraddizioni del mercato del lavoro, la lotta alla povertà e le politiche attive del lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e lo smartworking.

#### CONCLUSIONI

Avremmo potuto parlare con i numeri, le statistiche, le norme, gli accordi, i documenti e i manifesti delle nostre battaglie politiche e contrattuali per spiegare e descrivere la fase storica, socio economica del paese. Non lo abbiamo fatto per scelta, condivisibile o meno. A questo ci hanno pensato i nostri leader nazionali. Pierpaolo e la Segreteria nazionale della UIL, così come Brunetto e la Segreteria nazionale della UILTuCS coi loro documenti, le Tesi congressuali che siamo chiamati a approvare per dare all'Organizzazione un nuovo slancio.

Qui e oggi abbiamo invece scelto di volare bassi, al livello terreno di quello che quotidianamente facciamo quando ci troviamo le persone davanti.

Dalla quotidianità del lavoro sindacale con le persone emerge chiaro, a mio modo di vedere, un ordine di priorità politiche. La questione reddituale in primis. Reddito dignitoso fatto di salari e contratti dignitosi, di una politica fiscale equa e progressiva, di lotta alla povertà fatta con misure di sostegno a chi ha di meno. La liberazione dal bisogno economico è vera e unica matrice della libertà, ma è anche quella condizione che permette di affrontare con più serenità le battaglie della vita quotidiana. La salute, la casa, l'istruzione, i problemi famigliari, sono più difficili se si affrontano con pochi euro sul conto corrente.

Non siamo interessati altro che a questo. Aiutare le persone a liberarsi dai bisogni. Non ci hanno interessato le divisioni attorno a libertà di second'ordine che più assomigliano a vizi di individui narcisisti e egocentrici.

Dal bisogno ci si libera col lavoro, ma non con qualunque lavoro, solo col lavoro dignitoso, stabile e ben retribuito. 700 euro mese è la soglia di povertà. 700 euro al mese è l'importo di riferimento dei vari sussidi. 700 euro al mese non può essere lo stipendio proposto a chi cerca un lavoro. Il lavoro si paga, sempre. Cari imprenditori fatevene una ragione. E sappiate che non ci sarà mai argomento tecnico, politico ed economico che ci convincerà a non fare il nostro mestiere, chiedere condizioni salariali e diritti migliori per chi lavora. A me stesso in primis, ma a tutti Noi dico di stare sempre sul pezzo, capire, comprendere, costruire e ragionare. Ma soprattutto, non ci possiamo permettere mai, e poi mai, il vizio di abdicare al dovere di rivendicare, avendo le persone davanti.

Roberto Pennati



Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi  
Sindacato Territoriale di Lecco

**LE PERSONE DAVANTI**

**X Congresso Territoriale  
UILTuCS Lecco  
3 MAGGIO 2022**

Hotel Don Abbondio, Piazza Era, 10 - Lecco

## Relazione introduttiva al congresso territoriale della UILTuCS di Sondrio

# Il Lavoro per il futuro del territorio interamente montano

Care Delegate e cari Delegati,

sono passati poco più di due anni da quel mese di marzo in cui, sia l'Italia che il mondo intero, si scoprirono fragili ancor più di quanto si potesse immaginare.

Un biennio all'insegna di confusione e incertezze che hanno lasciato sul campo di battaglia di corsie d'ospedale, delle residenze per anziani e dei focolai domestici più vittime della seconda guerra mondiale.

Sia per il 2020 sia per il 2021 ci sono stati oltre un milione e quattrocentomila decessi di cui strettamente legate all'infezione poco più di 161 mila: Il diritto costituzionale alla salute è rimasto sospeso e in alcuni casi, addirittura dolosamente.

Alla ricerca di una via d'uscita, di rinascita, abbiamo riscoperto l'importanza della ricerca scientifica la quale attraverso la sperimentazione tenta di dare risposte efficaci in tempi brevissimi e porre un freno al rovinoso dissesto economico/finanziario all'orizzonte.

Come spettatori inerti siamo stati a guardare il susseguirsi delle vicende politiche/istituzionali paradossali del Governo Conte: Il Governo peggiore nel momento peggiore.

L'epoca dei "super commissari" ci ha portato una pleora d'esperti immunologi da prima serata, banchi a rotelle e mascherine difforni fino ai vari green pass illudendoci, nostro malgrado, che nel breve periodo ci sarebbe stata la ripresa legata al bonus edilizio ed al PNRR.

Per poi raggelarci a fronte del costo energetico in vorticoso ascesa, allo sfilacciamento partitocratico e al ritorno dopo settant'anni del conflitto bellico nel cuore dell'Europa, a meno di un'ora di volo da noi.

Un conflitto anomalo poiché gli effetti dell'interdipendenza commerciale tra ovest ed est sono talmente palesi, tangibili che vanno ben oltre lo scenario di guerra.

Un'aggressione armata finanziata da chi ne invoca l'immediata cessazione, per ragioni note a tutti, ma tale condizione sarà destinata a perdurare nel tempo.

La stessa Europa capitola sotto gli interessi macro economici inerenti al reperimento sia di risorse naturali che energetiche ma anche alle nuove prospettive commerciali.

Si pensi, ad esempio, alla "nuova via della seta": un'iniziativa strategica della

Repubblica Popolare Cinese atta a creare sbocchi commerciali direttamente in Europa.

Tali interessi hanno una coincidenza geografica proprio con il territorio Ucraino, essendo esso, un ponte naturale per l'ingresso al mercato europeo.

Il conflitto in corso riconsegnerà a tutti noi un mondo certamente meno globalizzato e suddiviso in grandi blocchi di potere ma sarà meno unito anche nell'affrontare problematiche globali quali l'emergenza climatica, energetica, alimentare ed il progressivo impoverimento delle popolazioni.

L'Italia e gli altri Stati europei si avviano a passi spediti verso la costituzione degli Stati Uniti d'Europa quasi senza che le popolazioni se ne rendano conto.

Dopo il debito messo in comune ci sarà la creazione di un esercito comune e questo, determinerà l'accelerazione dell'unificazione: un esercito comune significa anche una politica estera comune sempre e comunque nel perimetro decisionale del patto atlantico.

Nel contesto di scenari globali in profonda mutazione anche l'Unione Europea, rea d'ingiustificabili ritardi, non potrà permettersi assolutamente di mancare l'obiettivo della decarbonizzazione a pena del cedimento dello stato sociale: per le fasce più deboli significherà dover scegliere tra il cibo ed il riscaldamento/raffrescamento.

In Italia ci sono più di 30 milioni di unità immobiliari e oltre 200 mila condomini di cui solo 5 mila di questi ultimi in efficientamento energetico incentivato dal superbonus.

L'Unione Europea non può pensare di centrare l'obiettivo della transizione ecologica pretendendo che cittadini ed imprese anticipino i fondi necessari.

Immaginiamo poi come sarà arduo passare alla mobilità su gomma ad emissioni zero.

Certamente il brutto vizio dei furbetti compromette la possibilità dell'anticipazione del "credito istituzionale" (ad oggi la GDF ha scovato frodi per oltre 4,4 miliardi di euro) ma senza tale credito sarà arduo per le famiglie europee sborsare preventivamente i fondi necessari.

A tutto ciò si aggiungono i soliti antichi problemi che trovano genesi nello scontro culturale tra i fautori della redditività (a tutti

i costi) ed i tutori dell'economia (per la vita) realmente sostenibile.

In quest'ottica sorge spontanea la domanda su quale deve essere il ruolo del Lavoro nel nuovo ordine mondiale?

Papa Giovanni Paolo II nella sua lettera ai fedeli LABOREM EXERCENS scrisse: *"L'uomo, mediante il lavoro, deve procurarsi il pane quotidiano e contribuire al continuo progresso delle scienze e della tecnica, e soprattutto all'incessante elevazione culturale e morale della società, in cui vive in comunità con i propri fratelli. Così il lavoro porta su di sé un particolare segno dell'uomo e dell'umanità, il segno di una persona operante in una comunità di persone e questo segno, determina la sua qualifica interiore e costituisce, in un certo senso, la sua stessa natura"*.

Ne consegue che l'azione d'impoverimento e snaturalizzazione del lavoro, inteso come un insieme di mansioni più o meno complesse, ad appannaggio della sola redditività, il non averlo più elevato a strumento di progressione ed integrazione sociale oltre che a mezzo lecito per la realizzazione del progetto individuale di vita ha tolto dal lavoro stesso anche dignità: per una Repubblica democratica fondata sul lavoro è un vulnus insopportabile.

Il mercato del lavoro sottoposto ormai da decenni a forze agenti quali globalizzazione, automazione, digitalizzazione e recentemente anche all'intelligenza artificiale sta mutando sostanzialmente e repentinamente.

Via via determinando l'abbassamento dei livelli d'inquadramento, l'ampliamento delle mansioni a basso contenuto tecnologico ed il proliferare di dispositivi collettivi in dumping sia retributivo che contrattuale.

Tale condizione è riscontrabile anche nel nostro territorio infatti i dati messi a disposizione del "neonato" Osservatorio Provinciale del Lavoro evidenziano come il valore orario retributivo in provincia di Sondrio, per il tempo indeterminato come per il tempo determinato, sia il più basso di tutta la Lombardia (- 2 euro ora sul tempo indeterminato e - 21% sul tempo determinato).

Infatti, come per il resto del territorio nazionale, continua ad aumentare il numero dei contratti vigenti per i dipendenti del settore privato nonostante la forte concentrazione,

della maggioranza dei lavoratori, in pochi CCNL.

Più di un terzo della contrattazione collettiva è sottoscritta da organizzazioni non rappresentate al CNEL e per giunta che coprono pochissimi lavoratori.

Sono 353 su 933 (il 38%) i contratti sottoscritti da firmatari datoriali e sindacali non rappresentati al CNEL, ma tali CCNL coprono soltanto 33 mila lavoratori (si tratta dello 0,3%) su una platea di oltre 12 milioni.

Diversamente, per i 128 CCNL sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali rappresentate al CNEL, (pari al 14% dei CCNL vigenti) la copertura sale a più di 10 milioni e 660 mila lavoratori (87% del totale).

Ci sono, infine, 450 CCNL sottoscritti da organizzazioni sindacali rappresentate al CNEL con organizzazioni datoriali non rappresentate al CNEL (48% del totale).

Si tratta in prevalenza di contratti sottoscritti da organizzazioni aderenti a Confsal, Cisl, CIU e UGL, ma anche di contratti nazionali sottoscritti da organizzazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL (ad esempio quelli stipulati con Confapi, ANIA e Federdistribuzione. Questi ultimi trovano applicazione per poco più di 1 milione e mezzo di lavoratori, pari al 12% del totale.

Da tempo si discute di una legge sulla rappresentanza (gli accordi interconfederali sul tema sono rimasti lettera morta o quasi) con la possibilità di legarla all'efficacia dei contratti collettivi.

La questione potrebbe ora tornare nuovamente di attualità se inserita nel più recente dibattito riguardo all'opportunità d'introdurre un salario minimo legale anche perché, la proposta di legge sulla rappresentatività nel settore privato, giace in commissione parlamentare dal 2020.

Ad ogni qual modo su proposta legislativa del CNEL oggi possiamo contare su un primo strumento di riordino della banca dati ai fini di studio e di vigilanza sulla contrattazione.

L'assegnazione in Uniemens del Codice Unico a ciascun contratto collettivo sta permettendo, dal dicembre 2021, l'analisi e valutazioni più puntuali in merito a molte questioni aperte che riguardano i contratti nazionali a partire dai perimetri degli stessi ed all'identificazione di quelli privi o con scarsa rappresentatività.

Considerato che l'occupazione globale è aumentata in maniera disomogenea e vi è

stata oltre alla precarizzazione anche la compressione del monte salariale a discapito dei subordinati (cioè più occupati con meno reddito disponibile).

Tali criticità, in un'Italia gravata dal debito pubblico superiore a 2.700 miliardi a fronte del PIL realizzato per 1.650 miliardi, erano già zavorra al mantenimento e implementazione delle politiche pubbliche in favore ai cittadini prima della pandemia.

Il conflitto bellico in atto con le conseguenze incalcolabili che ne deriveranno aggravano, in generale, la situazione rischiando di minare alle fondamenta l'esercizio del diritto alla famiglia.

Diritto/dovere reso quasi inesigibile a fronte dell'aumento dei costi di vita assoggettati all'inflazione in continuo aumento tant'è che dal 2015 al 2020 il tasso di natalità si è ridotto per oltre 1,5 milioni di nascite.

Nostro malgrado va sempre più marcandosi anche la dicotomia tra dipendenti pubblici e dipendenti privati, tra garantiti e non garantiti.

Aumenta anche l'insofferenza verso le varie forme di Governance deputate al funzionamento istituzionale del Paese a favore di forme mentali sempre più intolleranti come, purtroppo, aumenta la distanza delle nuove generazioni dai modelli sociali costituitisi dal dopoguerra.

Dal 1975 la redistribuzione del reddito in relazione alla produttività si è spostato sempre più verso il capitale anziché nel lavoro, nell'economia reale.

Una scelta speculativa tutta imprenditoriale e dei grandi fondi d'investimento impegnati al perseguire l'aumento della redditività attraverso l'exasperazione della produttività.

Elementi distorsivi quali: precarizzazione, abuso della flessibilità, abbassamento dei livelli d'inquadramento, limitazioni anche di genere alla carriera e le ormai famigerate terziarizzazioni contribuiscono ad incrementare la percezione d'insicurezza da parte della cittadinanza e ad acuire fenomeni quali l'esodo della manodopera specializzata, anche con alta formazione, verso altri Paesi favorendo, di convesso, l'ingresso di manovalanza non qualificata, facilmente manipolabile e difficilmente integrabile.

A fronte di ciò particolare attenzione deve essere posta proprio su questioni quali appalti, terziarizzazioni e cooperazione in quanto settori nei quali non è necessaria alcuna specializzazione.

È utile ribadire che percorsi costruiti, pur nelle difficoltà oggettive/sogettive, con le Associazioni Datoriali riconducibili all'alveo del Sindacato Confederale sono comunque una garanzia verso la tutela del reddito, dell'occupazione e della sicurezza sociale e dell'integrazione.

In provincia di Sondrio la recente ricostituzione dell'Osservatorio permanente sulla Cooperazione, ad opera e coordinato dall'Ispettorato territoriale del lavoro, sta permettendo la migliore focalizzazione delle criticità esistenti ed anche all'individuazione di possibili azioni esterne atte alla sensibilizzazione sia verso la Pubblica Amministrazione sia nei confronti delle Società in House.

Oltre che alla questione, messa in discussione, dell'applicazione delle clausole sociali anche il tema della rappresentatività contrattuale deve divenire elemento cruciale nell'affidamento degli appalti: un settore sempre più soggetto a regole liberticide oltre a infiltrazioni malavitose.

Il prorompente crescendo della net-economy contribuisce e contribuirà sempre più alla modifica del lavoro. Già osserviamo lo spostamento degli investimenti ed il focus dell'azione aziendale verso il "raggiungere il cliente e le sue aspettative" in ogni luogo ed in ogni tempo anziché migliorare le competenze professionali del personale.

Per le aziende, in particolar modo per quelle di grandi dimensioni, rileva maggiormente un "like" su facebook in raffronto a valori come qualità del servizio e tutela del consumatore. Preludio all'uscita del fattore umano da buona parte dei processi produttivi?

Certamente i lavori del futuro saranno sempre più ad alto coefficiente tecnologico sia nei settori dei servizi all'impresa sia verso i servizi alla persona.

Il Sindacato dovrà porre rilevante attenzione e tempestività nel sollecitare l'avvio dei programmi di formazione e riqualificazione professionale per coloro che ne hanno e avranno veramente bisogno.

Anche in merito ai rinnovi contrattuali si dovrà riuscire ad aggregare sempre più lavoratori attorno alle rivendicazioni ed alle azioni/mobilitazioni promosse dal Sindacato Confederale.

I lavoratori e coloro che il lavoro non l'hanno, devono capire che non è più possibile dare per scontate le progressioni contrattuali e retributive senza azione ed aggregazione: nonostante tutti i di-

fetti ascrivibili al Sindacato Confederale Italiano esso rimane e rimarrà una forza positiva, propositiva a presidio dei valori riconducibili al riconoscersi parte della Repubblica Democratica.

Ci si dovrà impegnare anche per una forte implementazione del sistema di sostegno sociale; attualmente nei paesi OCSE solo un lavoratore su tre riceve sussidi nel momento del bisogno.

Tentativo avviato in Italia con la recente riforma degli ammortizzatori sociali che garantisce sostegno in mancanza di reddito anche agli autonomi. Dobbiamo sempre tenere bene a mente che ogni lavoratore lasciato solo ad affrontare le difficoltà è un candidato appetibile per il malaffare.

Ogni iniziativa solidale, le tante azioni possibili a tutela della sostenibilità dei salari devono far conto con la leva fiscale. Non che l'imposizione fiscale sia, a prescindere, un fattore negativo data la finalità della stessa cioè l'erogazione di servizi essenziali e costituzionali alla cittadinanza ma, quando il prelievo diviene inaccettabile ed insostenibile, aumenta anche la pretesa di trasparenza ed efficienza.

Quanto richiesto è dovuto al fine di eliminare le iniquità con particolare attenzione verso quei soggetti che le tasse non possono evaderle dato che hanno il prelievo direttamente alla fonte: dipendenti e pensionati.

Proprio per questa ragione un sindacato serio come la UIL ha voluto lumeggiare i rivoli in cui si dipanano le innumerevoli imposte e, da diversi anni, ha prodotto corpose analisi e studi sull'imposizione fiscale anche per quanto riguarda le imposte locali.

Oltre a stigmatizzare la gravità dell'evasione ed elusione, UIL, si pone l'obiettivo di veder varata la nuova Legge Delega sulla riforma del fisco che tenga proprio conto del fatto che la nostra gente non evade.

Dunque, se l'Italia, secondo i dati presenti nella Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza del 2021 rielaborati dall'Osservatorio sui conti pubblici si trova al primo posto in Europa per valore dell'IVA evasa (oltre 30 MLD di euro annui) e per l'ammontare dell'evasione complessiva (più di 80 MLD di euro annui) a fronte di un reddito complessivo dichiarato di oltre 865,1 miliardi di euro è palese che tale incresciosa situazione non è certamente imputabile la responsabilità a lavoratori e pensionati.

Se consideriamo la composizione della

platea dei contribuenti si evince che l'incidenza delle azioni governative inerenti alla rimodulazione delle aliquote fiscali, l'intervento sulle detrazioni a seguito dell'assegno unico o bizzarre iniziative come il cashback, certamente non sono sufficienti ad affrontare la questione.

%	Milioni di contribuenti	Soglia di reddito
37,3%	15,4	Fino a 12.000
35,4%	15,8	Fino a 26.000
16,5%	6,8	Fino a 35.000
6,8%	2,8	Fino a 55.000
4%	1,6	Oltre 55.000

La lotta all'evasione fiscale deve essere affrontata con le famiglie (considerato che il 72% dei contribuenti rientra nella soglia non superiore ai 26.000 euro annui) dando, alle stesse, la possibilità di detrarre in quota percentuale anche le spese essenziali di mantenimento familiare tra le quali l'acquisto di generi alimentari, le bollette, i costi telefonici, di internet, dei trasporti e le spese per l'accudimento dei figli.

Purtroppo resiste ancora un retaggio culturale riconducibile all'epoca in cui i mass media professavano il mantra: "sii imprenditore di te stesso". Un meccanismo che oggi si replica appunto in rete, al personal computer, e sullo smartphone.

Frédéric Beigbeder scrive: *"sono un pubblicitario, ebbene sì, inquina l'universo, sono quello che vi vende tutta quella merda, quella che vi fa sognare cose che non avrete MAI, cielo sempre blue, ragazze sempre belle, una felicità perfetta, ritoccata in photoshop, immagini laccate, musiche nel vento. Quando a forza di risparmi, Voi, riuscirete a comprarvi l'auto dei vostri sogni, quella che ho lanciato nella mia ultima campagna pubblicitaria, io l'avrò già fatta passare di moda. Io vi drogo di novità e il vantaggio della novità è che non resta mai di moda. C'è sempre una novità più nuova che fa invecchiare la precedente: farvi sbavare è la mia missione. Nel mio mestiere nessuno desidera la vostra felicità, perché la gente felice non consuma"*.

A tal proposito tenuto conto che i giovani sono i maggiori fruitori di contenuti pervasi da pubblicità, dai messaggi speculativi dei cosiddetti influencer risultano anche essere le prime vittime sacrificate sull'altare dell'aver.

L'Osservatorio suicidi della Fondazione BRF- Istituto per la ricerca in psichiatria e neuroscienze certifica che, da inizio 2021

all'agosto dello stesso anno, si contano 413 suicidi e 348 tentativi. Circa un suicidio ogni 12 ore. Il suicidio rappresenta infatti la seconda causa di morte nei giovani tra i 15 e i 24 anni, in Italia come in Europa.

Credo, crediamo si debba affrontare l'acclarato scollamento dei giovani nei confronti dei corpi intermedi dando loro anche speranza nel domani: riconsegnando loro il lavoro vero come strumento lecito utile alla realizzazione del proprio progetto di vita e la consapevolezza che nulla è mai stato facile ma che c'è gioia anche nelle conquiste quotidiane.

Il filosofo Galimberti ha evidenziato come, il disagio giovanile unito all'oggettiva difficoltà d'immaginarsi un futuro, abbia ingenerato nelle nuove generazioni la percezione che l'unico bene "spendibile" a loro disposizione sia il corpo.

La fisicità viene esposta/esibita con qualsiasi mezzo comunicativo in spasmodica attesa di quei consensi virtuali che confermeranno o meno il feedback valoriale e conseguentemente, la percezione dell'autostima individuale.

Un'analisi agghiacciante in quanto priva di prospettiva e speranza. E' la prevaricazione in assoluto dell'aver sull'essere e ad aggravare ulteriormente lo stato d'ansia indotto c'è la percezione, da parte dei teenager, di avere anche poco tempo a disposizione per raggiungere quegli obiettivi, quei canoni da altri imposti: il tempo relativo alla sola gioventù.

Se scema la percezione valoriale di loro stessi, magari messa in discussione da haters anonimi ed improvvisati, precipitano nell'incertezza del futuro, nelle preoccupazioni economiche, nella paura della solitudine fino a stati patologici quali anoressia e bulimia.

Una volta posti sotto stress e soggetti ad ansia generalizzata senza avere strumenti/anticorpi adatti a gestire il tutto si trovano anche nel dover far di conto con l'incapacità genitoriale di comprendere, a causa dell'enorme salto generazionale determinato dall'avvento di internet e le ragioni profonde del disagio patito.

Le famiglie d'origine non riconoscono in tempo la problematica, distratte ed esauste dalla battaglia quotidiana per evitare l'arretramento economico.

Il tempo vola nel tentativo di garantire ai figli un futuro che, nei termini in cui eravamo abituati a concepirlo noi, forse non esiste nemmeno più: oggi in pochi credono seria-



mente che in futuro i figli staranno meglio dei genitori.

Il Sindacato che in una situazione come questa è veramente l'ultimo argine contro l'annichilimento dell'individuo si vede anche ridotto il potere negoziale.

Il Sindacato deve essere quella forza in grado di rompere la subordinazione radicale della politica verso il sistema economico finanziario in diversi casi anche corrotto.

Dobbiamo chiederci se le finalità perseguite dai sistemi finanziari negli ultimi vent'anni siano anche le nostre. Se obiettivamente osserviamo ciò che accade attorno a noi, certamente no.

Il sistema economico ormai arrivato al cosiddetto ciclo della produttività infinita in cui, il denaro produce denaro, ha determinato anche la variazione qualitativa del paesaggio cioè della nostra dimora.

Un sistema economico finanziario che, al saldo 2021, per il nostro bel Paese significa un debito pubblico superiore a 2.587 MLD a fronte di un PIL di 1.680 MLD. Vi lascio solo immaginare, con un debito così alto, quanto paga l'Italia all'anno d'interessi, forse 130 MLD.

Tornando al quadro economico della nostra valle, nel settore privato, al 31/12/2021 si registrano 58.068 addetti di cui 34.695 nel terziario (-0.81% sul 2020) e 13.685 imprese attive di cui 7.990 del terziario (-0.99% sul 2020).

Il settore Pubblico al 31/12/2020 vedeva impiegati 16.837 addetti, pertanto il totale generale è pari a 75.385 occupati (di cui circa 28.000 a tempo determinato).

Fra il 2019 e il 2020, nella Provincia di Sondrio, il numero di occupati è diminuito del -3,7%. Si tratta di 2.906 lavoratori in meno rispetto all'anno precedente. Le differenze fra le diminuzioni dei lavoratori dipendenti (-1.498 unità) ed indipendenti (-1.408) non sono particolarmente marcate, segno che la crisi ha colpito allo stesso modo entrambe le categorie di lavoratori.

La perdita occupazionale del 2020, rispetto al 2019, è piuttosto contenuta, segno degli effetti del blocco dei licenziamenti economici operati dal Governo attraverso i diversi decreti emergenziali e di un efficiente utilizzo degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro oltre alla rilevante presenza di contratti stagionali a tempo determinato.

Comunque la diminuzione occupazionale è stata superiore a quella registrata a livello

regionale (-1,7%).

Evidente segno delle maggiori difficoltà del sistema economico locale (con il turismo in

testa) rispetto a quanto accade a livello regionale.

Provincia di Sondrio - Numero di addetti delle unità locali delle imprese	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	% 31/12/20 su 31/12/19	% 31/12/21 su 31/12/20
<b>TOTALE</b>	59.214	58.544	58.068	-1,13%	-0,81%
Agricoltura	3.301	2.976	2.976	-9,85%	0,00%
Manifattura in senso stretto	12.339	12.310	12.446	-0,24%	1,10%
di cui prodotti in metallo	2.145	2.121	2.142	-1,12%	0,99%
di cui industria del legno	951	951	979	0,00%	2,94%
di cui industrie alimentari	2.746	2.739	2.769	-0,25%	1,10%
Costruzioni	5.944	5.955	6.304	0,19%	5,86%
Servizi	36.054	35.735	34.695	-0,88%	-2,91%
di cui commercio all'ingrosso	2.010	2.006	1.994	-0,20%	-0,60%
di cui commercio al dettaglio	7.181	7.056	6.896	-1,74%	-2,27%
di cui trasporto terrestre	2.246	2.316	2.158	3,12%	-6,82%
di cui alloggio	3.646	3.275	2.929	-10,18%	-10,56%
di cui ristorazione	5.615	5.452	4.981	-2,90%	-8,64%

Provincia di Sondrio - Numero delle imprese attive	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	% 31/12/20 su 31/12/19	% 31/12/21 su 31/12/20
<b>TOTALE</b>	13.732	13.567	13.685	-1,20%	0,87%
Agricoltura	2.280	2.253	2.261	-1,18%	0,36%
Manifattura in senso stretto	1.197	1.181	1.181	-1,34%	0,00%
di cui prodotti in metallo	233	235	231	0,86%	-1,70%
di cui industria del legno	232	226	224	-2,59%	-0,88%
di cui industrie alimentari	182	176	178	-3,30%	1,14%
Costruzioni	2.126	2.107	2.132	-0,89%	1,19%
Servizi	8.006	7.907	7.990	-1,24%	1,05%
di cui commercio all'ingrosso	617	596	586	-3,40%	-1,68%
di cui commercio al dettaglio	1.829	1.808	1.799	-1,15%	-0,50%
di cui trasporto terrestre	407	395	396	-2,95%	0,25%
di cui alloggio	691	703	727	1,74%	3,41%
di cui ristorazione	1.099	1.041	1.035	-5,28%	-0,58%

### Il sistema turistico ricettivo:

E' superfluo lusingare quanto, in area interamente montana, il sistema turistico sia fondamentale. Un settore trainante che purtroppo non è ancora riuscito a fare: gioco di squadra.

Dobbiamo tener presente che nel nostro territorio dal 6 al 22 febbraio 2026 si terranno diverse gare olimpiche con un investimento di quasi 200 milioni di euro. Sarebbe auspicabile potesse essere replicato il "modello expo" che tanta legalità ha tutelato.

Non vogliamo si verifichi l'assalto alla diligenza e pretenderemo la redistribuzione degli utili verso i lavoratori. Siamo fermamente convinti che la partita olimpica e gli investimenti PNRR saranno l'ultima occasione per il miglioramento territoriale anche di mentalità.

Se, dopo l'evento olimpico, oltre alle infrastrutture si sarà creato un "sistema Valtellina" capace di superare campanilismi, visioni limitate e aggregatore delle filiere locali potremo avere buone possibilità di riuscita per il futuro.

Se così non sarà variabili quali il difficile cambio generazionale imprenditoriale in corso e la scarsa propensione al sacrificio, la vetustà di diverse strutture ricettive, il crescente aumento dei costi di gestione ed il debito accumulato degli impianti di risalita potrebbero portare competitor sempre più organizzati ad ambire alla nostra quota del mercato.

Una riflessione sarà necessario farla anche sulla qualità della manodopera sempre meno specializzata. Sentiamo solo belle parole sull'importanza della professionalità nel settore turistico ma poi, alla prova dei fatti, osserviamo solo azioni atte a ridurre i costi.

Nel corso dell'anno 2020 gli arrivi in provincia si sono ridotti di circa il 40% rispetto all'anno precedente. Tale contrazione è stata solo parzialmente compensata dalla crescita registrata nell'anno 2021.

In termini di presenze, la contrazione relativa all'anno 2020 è stata leggermente più contenuta. Ad essa, tuttavia, ha fatto seguito una ulteriore riduzione nel corso dell'anno 2021.

Le due tabelle seguenti fotografano la situazione dei flussi turistici a partire dall'anno 2019 periodo, in cui, ancora gli effetti della crisi pandemica con le conseguenti restrizioni non si erano manifestati. La maggior parte degli effetti negativi nel 2020 sono anche legati alla scelta degli imprenditori del settore di non aprire le attività a fronte del susseguirsi delle restrizioni normative.

Dai costi derivanti dalle sanificazioni, anche preventive e dagli obblighi di quarantena in capo agli arrivi dall'estero. Purtroppo anche per il 2021 i flussi turistici sono in negativo avendo registrato solo l'incremento della domanda indigena o regionale:

Flussi annui degli ARRIVI				
2019	2020	2021	2020 su 2019	2021 su 2020
1.062.046	638.000	687.887	- 39,90%	+ 7,70%

Flussi annui delle PRESENZE				
2019	2020	2021	2020 su 2019	2021 su 2020
3.668.020	2.332.888	2.123.616	36,40%	9%

La domanda si concentra intorno a due poli: la stagione estiva (che qui si intende costituita dai mesi di luglio ed agosto) e la stagione invernale (che qui si intende costituita dai mesi di dicembre, gennaio, febbraio, marzo ed aprile). La stagione estiva dà conto di circa un quarto degli arrivi e delle presenze annuali mentre la stagione invernale dà conto di circa il 50% degli arrivi ed il 60% delle presenze (circa 560mila turisti).

Particolarmente pesante è stata la riduzione dei flussi turistici nei mesi della stagione turistica invernale 2020-2021. Nei mesi di luglio ed agosto 2021, invece, i flussi sono stati in linea con i livelli pre-pandemici: a fronte di una leggera contrazione del numero degli arrivi si è infatti registrato un aumento del numero delle presenze, evidenza che risulta determinata da un aumento della durata media del soggiorno.

A questo proposito è interessante osservare che su base annua la durata media del soggiorno è stata pari a 3,45 giorni nel 2019, 3,65 giorni nel 2020 e 3,09 giorni nel 2021.

#### Terziario, Servizi e Cooperazione.

Nonostante le difficoltà vissute e parzialmente persistenti il tessuto commerciale nel complesso ha retto. Certamente le attività di vicinato hanno ridotto gli organici e parecchie sono ritornate alla gestione familiare.

Mentre per le grandi superfici commerciali e nei gruppi di livello nazionale la situazione è degenerata specularmente in quan-

to oltre ad aver strutturato la prestazione lavorativa media alle 22 ore settimanali riscontriamo anche: sotto inquadramento contrattuale, abuso della somministrazione, appalti illegittimi, relazioni sindacali inesistenti e perenne violazione sia delle normative che dei contratti collettivi quando non riscontriamo addirittura ccnl inesistenti.

Il contenzioso ha ormai raggiunto tempi biblici e anche l'accesso ai servizi ispettivi è sempre più insoddisfacente a causa della forte riduzione degli organici.

Un dato può essere utile a capire lo stato dell'arte. Prima della pandemia l'Ispettorato territoriale riusciva ad effettuare circa 1.000 controlli preventivi l'anno nel territorio dopo la pandemia sono scesi a 200 a seguito di denuncia.

Inoltre all'Ispettorato sono state attribuite anche le competenze riconducibili alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro senza avere ancora, negli organici, il personale tecnico necessario.

In tale contesto non è più possibile confidare nella ragionevolezza e nel senso del limite datoriale. Chiederemo che si alzi il livello dell'azione sindacale a deterrenza del progressivo imbarbarimento delle condizioni lavorative.

E' necessario avviare il confronto istituzionale locale affinché vengano almeno lumeggiate quelle situazioni non tollerabili sia per le dimensioni aziendali che di fatturato.

Non è più possibile rimanere invischiati nella burocrazia relazionale: c'è un momento giusto per agire, se si tarda, l'azione sarà inefficace se non addirittura controproducente.

Il settore della cooperazione ci vede "titolati" alla trattativa da poco ma, in tutta sincerità, la situazione che abbiamo trovato ci ha lasciati allibiti. Tanto allibiti da aver dovuto sollevare la questione regionale con Confcooperative. Una situazione che ci ha visto su posizioni diverse sia con CGIL e CISL ma anche all'interno della UIL.

Nonostante tutto l'essere stati in grado, come Uiltucs, di argomentare le nostre posizioni e di mantenerle proprio per l'approccio pragmatico di chi opera da decenni nel settore privato, ha poi determinato una convergenza unitaria attorno alla nostra visione.

L'auspicio è che Confcooperative si ponga come Associazione di riferimento nel territorio, per il settore, affinché si possa congiuntamente porre un limite al dilagare di prassi inidonee alla protezione di lega-

lità e capacità d'acquisto degli stipendi.

E' pur vero ad ogni qual modo che si dovrà perseverare, unitamente all'associazione datoriale, nell'azione di sensibilizzazione presso gli enti locali ed alle stazioni appaltanti affinché sia superato il criterio del massimo ribasso in quanto è ormai palese che genera compressione salariale e comportamenti borderline finalizzati all'abbattimento degli oneri imponibili.

#### Rapporti unitari/relazioni sindacali.

Nonostante le difficoltà vissute ed ancora persistenti e la frammentazione dei settori di riferimento possiamo sostenere che i rapporti con Filcams e Fisascat siano propositivi.

Ci sono diverse questioni "sensibili" che stiamo affrontando in maniera sinergica e professionale. Certamente vi sono, in alcuni casi, presupposti di partenza diversi ma poi i percorsi sono certamente condivisi.

Occorrerà rafforzare le azioni unitarie proprio per vederci riconosciute: "titolarità e pari dignità" in prospettiva olimpica. Sono ancora troppi i tavoli istituzionali ad esclusivo appannaggio delle associazioni datoriali.

Maggiore dovrà essere l'impegno al fine di sensibilizzare il territorio attorno a tematiche quali formazione, sicurezza, riqualificazione e welfare.

Come si dovranno sollecitare unitariamente gli Enti preposti al controllo del rispetto delle normative attorno alle tematiche quali terziarizzazioni, appalti, subappalti e diritto alla salute.

I rapporti sindacali con Confcommercio, sempre articolati, hanno trovato nella Bilateralità un luogo idoneo al confronto tanto da essere comunque riusciti a rinnovare la contrattazione territoriale.

Certamente tale luogo va tutelato affinché gli interessi di una o di singole parti costituenti non prevalgano sulla generalità dei Soci o sull'interesse dei compiti statutari.

Nel nostro territorio la gestione di EBT COM ed EBT TUR è sempre stata improntata alla correttezza ed alla professionalità nella sostenibilità gestionale: così deve continuare ad essere.

Confidiamo che nella Bilateralità si possano poi affrontare le criticità che innescano il continuo scemare del livello professionale degli operatori.

Nel nostro territorio interamente montano da anni si è sacrificata la "professionalità"

a favore del contenimento dei costi. Un agire che ha "contagiato" tutti i settori produttivi e assistenziali.

Una tendenza che deve assolutamente essere invertita partendo da un assunto comune: nessun settore produttivo da solo può risolvere il problema. Mancano all'appello: medici, infermieri, a.s.a., ingegneri, cuochi, camerieri, commessi e via dicendo.

Nelle discussioni, appena abbozzate, si indica la corresponsabilità del fenomeno al reddito di cittadinanza: ridicolo. Si pretende d'imputare ad una misura, recentissima, di sostegno sociale la responsabilità di speculazioni decennali.

La questione deve essere affrontata seriamente e trasversalmente nelle diverse componenti il mercato del lavoro territoriale affrontando, in primis, come ridurre i costi sostenuti dai lavoratori per "rendere

la prestazione": dai costi di viaggio ai costi abitativi.

Si dovrà arrivare ad offrire alle "professionalità": prospettiva.

Per incoraggiare la permanenza, con la famiglia, in territorio montano dovranno riscontrarsi condizioni appetibili di carriera, reddito, istruzione, assistenza sanitaria e fruibilità del territorio.

PNRR ed Olimpiadi possono essere elementi catalizzanti al cambiamento territoriale che, per noi significa, fare sistema.

Non possiamo stare fermi a guardare il non accadimento del cambiamento. Dobbiamo ritrovare il coraggio di essere protagonisti attivi; in gioco c'è il benessere nostro e delle nuove generazioni.

Un ringraziamento particolare va ai responsabili zionali di Livigno: Giovanni e Tiziana.

Sono riusciti con il loro perseverare a recuperare il fatturato perduto in seguito della scelleratezza dei precedenti operatori.

A loro chiediamo comunque ancora più impegno proprio in previsione delle olimpiadi.

Per concludere devo un ringraziamento a tutto l'apparato Uiltucs di Sondrio: se oggi siamo ancora qui, con i piedi ben piantati a terra, è anche merito vostro. Vi garantiamo il massimo impegno affinché, in futuro, possiate valutare il tempo impiegato nel e per il Sindacato: come tempo speso bene.

Tempo speso a salvaguardia dei Cittadini di cui potrete esserne orgogliosi perché ogni singola azione è indispensabile al compimento di grandi cambiamenti.

*Giorgio Spinetti*

## Relazione introduttiva al congresso territoriale della UILTuCS di Brescia

# Partecipazione e azione sindacale per una società equa e solidale

### SITUAZIONE SOCIALE

Le conseguenze della crisi economica, produttiva e occupazionale dovuta, in questi ultimi anni, dalla crisi pandemica che continua a preoccupare e a spaventare ed ora l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, che è un atto di aggressione alla democrazia e alla libertà di uno Stato, sta provocando a livello internazionale una grave crisi nei rapporti tra gli stati e i suoi effetti li stanno subendo le famiglie, i lavoratori occupati, i giovani precari giovani, i pensionati e i lavoratori stranieri. Stiamo assistendo a una ripresa sbilanciata soprattutto in settori di forte stagionalità, come il comparto turistico o comunque caratterizzati da una domanda poco stabile o qualificata.

In questo quadro di crisi internazionale e nazionale si dovrebbe ricostruire e creare una coesione sociale che unisca il Paese e insieme alle istituzioni si progettino dei reali interventi strutturali per tentare di arginare le pesanti conseguenze della crisi.

L'impatto della pandemia sull'economia mondiale è stato pesante e per l'Italia ha superato di molto l'effetto della crisi del 2008/2009, infatti nel 2009 il PIL era calato del 5,3% mentre nel 2020 ha raggiunto il 9%.

A pagarne le conseguenze sono stati i

settori dell'industria e dei servizi.

Il 2021 è iniziato con una crescita in ragione del forte recupero dell'attività produttiva, ma anche se il Paese è in crescita rispetto al 2020, sia dal punto di vista sanitario che economico, resta comunque molta strada da fare per ritornare agli standard pre-pandemici, soprattutto in ambito occupazionale per donne, lavoratori dipendenti e autonomi.

Questa crisi ha allargato le disuguaglianze colpendo in particolare i settori e i gruppi più deboli e accentuando le tendenze sulla frammentazione del mondo del lavoro.

E' ormai evidente che la nuova crisi derivi dall'aumento dei costi energetici e alimentari con immediati effetti sull'inflazione (stiamo tornando ai valori del 1996) e prospettive produttive ed occupazionali incerte.

Con la pandemia il numero dei lavoratori dell'economia povera è aumentato, secondo i dati dell'Organizzazione del Lavoro, nel 2020 i lavoratori delle piattaforme digitali in Europa sono passati dal 4% al 30%. Nel periodo 2020/2021 in Italia erano oltre 570.000 e il 42% di essi non avevano un contratto di lavoro subordinato.

Si iniziano a vedere segnali di aumento dei prezzi lungo le filiere produttive, commercio, ingrosso e dettaglio, trasporti, servizi

ricettivi e di ristorazione.

Si avvertono notizie di aziende che a causa degli aumenti e delle difficoltà nel reperire materie prime, sono costrette a rallentare o a sospendere la produzione con il rischio di vedere compromessa la ripresa futura e con un aumento dei rischi di precarietà dei lavoratori.

Tale situazione si riflette sul potere di acquisto delle famiglie e a fronte del mancato rinnovo dei contratti con i livelli salariali fermi da tempo creando incertezza sulle persone e riducendo ulteriormente i consumi.

In questo scenario quello che manca sembra ancora essere un'idea di futuro, l'orizzonte da raggiungere, si tratta di un rischio che bisogna cercare di evitare attraverso politiche fiscali e sociali che coinvolgano tutti i Paesi europei, per creare la piena e buona occupazione, un'equa distribuzione delle risorse, investimenti nel sistema produttivo, inclusione e accoglienza.

### DEMOCRAZIA E RISPOSTE ALLE PERSONE

La società in cui viviamo, per le sue caratteristiche strutturali di informazione e conoscenza, ha contribuito con le innovazioni tecnologiche e la rivoluzione digitale, ad amplificare la globalizzazione.

La possibilità della reciproca influenza tra

persone tramite processi di comunicazione è un risultato conforme all'accelerazione dei processi economici e comunicativi, processi che hanno ridotto le differenze tra i paesi, ma accentuato enormemente il divario tra protagonisti e comprimari della globalizzazione, creando un aumento delle disuguaglianze interne, accompagnate dall'insicurezza e dalla paura del futuro.

La concorrenza senza regole, rischia di compromettere le basi della stessa democrazia, i fatti sanguinosi di Capitol Hill ci ricordano quanto sia fragile la democrazia nel mondo; in Italia si è continuato a tergiversare tra crisi di Governo, rimpasti o nuove elezioni, non ultimo l'assalto alle sedi sindacali, i fantasmi del fascismo, la rabbia sociale che ha trovato sfogo nei cortei "no green pass", l'astensionismo politico, un Parlamento debole e non autorevole, sono segnali che svelano la fragilità della democrazia costituzionale.

Il sindacato deve rivendicare concretamente l'autonomia dai partiti e nei prossimi anni dobbiamo batterci per rivendicare nuove regole che governino l'economia globale: efficienza economica, giustizia sociale e libertà individuale.

La cittadinanza va esercitata, "uomo si nasce, cittadino si diventa", dobbiamo agire e concentrare le nostre azioni sui bisogni delle persone e sulle loro aspettative, è necessario ripensare a tutte le forme di tutela, coniugare con regole nuove i diritti con i doveri.

Quello che conta è non rassegnarsi e comprendere che la democrazia, come la libertà e la giustizia, non sono regali ricevuti una volta e che lo sono per sempre, ma valori che ogni giorno vanno difesi e riconquistati, perché ogni giorno c'è qualcuno o qualcosa che li minaccia.

#### RIFORME ISTITUZIONALI

Le riforme istituzionali sono un tema politico di grande importanza negli stati democratici in quanto, come riscontrato in questi anni, se la pubblica amministrazione ha funzionato male creando disservizi alla cittadinanza, di converso ha contribuito ad allontanare i cittadini dalla politica incapace di dare risposte concrete.

Il tema delle riforme è sempre attuale e lo sarà sempre, perché man mano che la società cambia è necessario adattare le istituzioni democratiche a questi cambiamenti. I partiti politici hanno pesanti responsabilità per il ritardo accumulato, tra i doveri della politica vi è quello di assicurare ai cittadini istituzioni sane ed efficienti e quando le

stesse non lo sono, l'obbligo di riformarle.

Come UILTuCS condividiamo gli obiettivi prefissati dalla UIL in tema di riforme istituzionali per riprendere la discussione sull'adeguamento e semplificazione delle istituzioni che la velocizzazione dei processi decisionali e sulla riflessione per la riforma del titolo V rispetto alla ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni.

Come sindacato è necessario incalzare il Governo per riportare nella competenza esclusiva dello Stato i temi di salute e sicurezza del lavoro, le politiche attive del lavoro, le grandi reti di trasporto, la produzione e la distribuzione di energia, le dinamiche legate al commercio con l'estero.

#### RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'

La UIL, insieme a CGIL e CISL, ha definito accordi e criteri per misurare e certificare la rappresentanza e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali in tutti i settori produttivi.

Nel settore industriale si sta arrivando lentamente alla rilevazione della rappresentanza sindacale, nei nostri settori non si è neppure cominciato. In questi ultimi anni, purtroppo, si sono sottoscritti numerosi CCNL da individui diversi dalle associazioni datoriali classiche e dalle OOSS comparativamente più rappresentative, che hanno determinato un peggioramento del dumping contrattuale; per tale ragione oggi è necessario ed urgente misurare la rappresentatività datoriale al fine di evitare che il proliferare di questi contratti danneggi i lavoratori, pertanto serve un supporto legislativo che determini e riconosca i criteri tra le parti per la certificazione dei CCNL sottoscritti in presenza dei requisiti di rappresentatività.

Questo provvedimento diventa necessario in relazione al dibattito in corso sul "salario minimo legale". Come UILTuCS riteniamo che lo strumento della contrattazione collettiva sia il mezzo appropriato per garantire un salario adeguato.

In tal senso la UILTuCS sollecita la confederazione affinché proceda alla definizione tra le categorie delle sfere di applicazione dei CCNL e delle loro titolarità contrattuali.

#### SALUTE E SICUREZZA

I grandi cambiamenti nel mondo del lavoro, partendo dall'introduzione delle nuove tecnologie e al prosperare di nuove forme contrattuali di lavoro, stanno producendo un profondo cambiamento nell'organizzazione del lavoro, introducendo nuovi rischi

occupazionali.

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro ha dimostrato, in questa fase di emergenza, una notevole importanza nelle relazioni e nelle attività sindacali.

Solo un'azione incisiva del sindacato confederale ha consentito di sottoscrivere e definire il "Protocollo sulla Sicurezza per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro".

Mettere al centro delle politiche sindacali la tutela e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, deve essere un dovere imprescindibile con senso di responsabilità, attraverso le attività di sensibilizzazione, di informazione in ambito sociale, scolastico e aziendale.

La UIL ha avviato da tempo una campagna per promuovere la cultura della sicurezza e diverse categorie stanno realizzando importanti iniziative di formazione sulla salute e sicurezza negli Enti Bilaterali.

Purtroppo anche quest'anno l'andamento degli incidenti sul lavoro con infortuni mortali, sono costanti e si riscontra inoltre sia l'aumento delle malattie professionali, che l'aumento degli infortuni sul lavoro non mortali che provocano lesioni gravi e prolungate assenze dal lavoro.

In questo quadro allarmante si dovrebbe sollecitare il Governo ad emanare provvedimenti per il potenziamento degli organi ispettivi al fine di poter intensificare i controlli a livello locale.

Il recente infortunio mortale durante l'attività di stage in Alternanza Scuola Lavoro, deve far riflettere in quanto tale attività rappresenta una delle forme di inserimento temporaneo all'interno dell'azienda, ma la posizione lavorativa dello studente non è configurabile come rapporto di lavoro subordinato.

Il tirocinante, in questi casi, si trova di fronte ad una grande opportunità per crescere in ambito professionale e aziendale, peccato che lo studente spesso venga messo in produzione senza uno specifico affiancamento e formazione, in una logica di risparmio sui costi previsti per il sistema di salute e sicurezza in funzione del mero profitto aziendale.

Come organizzazioni sindacali dovremmo insistere affinché nella contrattazione nazionale, regionale e aziendale venga espressamente resa esigibile il tema della salute e sicurezza in ambito dell'organizzazione del lavoro.

Di conseguenza penso sia importante sottolineare come le buone prassi e le buone condizioni di lavoro, possano contribuire allo sviluppo sostenibile e allo sviluppo dell'impresa.

Lavoro sicuro significa anche intervenire per garantire il corretto utilizzo, da parte aziendale, degli strumenti tecnologici e di controllo, l'utilizzo di nuove innovazioni tecnologiche devono trovare spazio di confronto nella contrattazione con regole e criteri per garantire ai lavoratori e alle lavoratrici dignità e rispetto della persona.

#### POLITICHE SALARIALI

In Italia salari e stipendi sono sensibilmente diminuiti rispetto agli altri stati europei, tutto ciò è la conseguenza di andamenti economici negativi, ma anche di azioni e omissioni di natura fiscale e contrattuale oltre che di una pessima gestione della spesa pubblica.

Le basse retribuzioni in realtà contribuiscono a creare disoccupazione e frenano la ripresa economica, infatti oggi molte imprese stanno soffrendo per carenza di manodopera specialmente nei nostri settori.

La crescita dei salari e stipendi è il presupposto per rilanciare la propensione al consumo dei redditi medio-bassi e necessaria a riattivare la domanda interna e quindi la produzione di beni e servizi. Per evitare che l'inflazione possa divenire strutturale, come organizzazione sindacale è necessario ridiscutere e aggiornare l'accordo interconfederale del 9.03.2018 e rivedere le condizioni per realizzare un sistema di relazioni industriali più efficaci per permettere di sostenere i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi. L'indicatore IPCA, elaborato dalle parti sociali, oggi non è più in grado di proteggere il potere di acquisto dei lavoratori, ha il difetto di non registrare la dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e, come sindacato, dobbiamo elaborare indicatori che tengano conto delle dinamiche economiche legate anche alla produttività di settore e non esclusivamente all'inflazione.

#### UNITA' D'AZIONE

E' necessario che la confederazione riprenda con convinzione la strada dell'unità sindacale dopo la recente scelta di campo dello sciopero generale del 16 dicembre scorso che ha visto su posizioni contrapposte UIL e CGIL rispetto alla CISL.

Dobbiamo ammettere che la disunità, talvolta, ha indotto le singole organizzazioni

a volersi caratterizzare a tutti i costi anche quando non era assolutamente necessario. Questo tipo di identità, per differenza, è ben diversa da quella vera e produttiva di sana dialettica e rischia, pertanto, di essere da ostacolo alla vita unitaria oltre che essere diseducativa per i lavoratori che talvolta ci vedono e ci giudicano come degli azzecceggarbugli che spaccano le intese pur di giustificare una presa di posizione.

La presenza di punti di vista diversi devono essere visti come un segno positivo che permetta di approfondire le ragioni delle scelte che, unitariamente, portino a sintesi nei percorsi condivisi.

L'unità sindacale è determinante per la UILTUCS; in questi anni abbiamo condiviso con Filcams e Fisascat obiettivi importanti quali le vertenze con Margherita Distribuzione, Bennet, Penny Market, PAM, ALCO, la Vigilanza, Autogrill, Chef Express e iniziative sugli appalti e part-time ciclici; è vero ci sono state divergenze che con attenta valutazione e buon senso sono state superate. Tali diverse vedute non devono pertanto essere ne sopravvalutate, ne sottovalutate, il percorso dell'unità sindacale è faticoso e difficile, ma se tutti ci crediamo fermamente e senza pregiudizi, non possiamo che dare un contributo sostanziale per la tutela e i diritti delle persone che rappresentiamo.

#### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RINNOVI CONTRATTUALI

Le organizzazioni sindacali sono state protagoniste e hanno svolto un ruolo decisivo sui vari aspetti della contrattazione e delle relazioni industriali con particolare attenzione agli accordi decentrati che si sono sviluppati nei vari settori dell'economia privata anche in risposta ai problemi posti dal Covid 19.

Su questo aspetto le organizzazioni sindacali hanno dato un contributo importante nel coniugare lavoro e sicurezza sanitaria e questo ha influito anche sulle dinamiche tradizionali della negoziazione. Infatti, già dai primi mesi del 2020, l'approccio alla contrattazione collettiva appare diverso da come era negli anni precedenti, è una contrattazione nata dai tempi di crisi sociale, per dare risposte alla salvaguardia dell'occupazione, al sostegno del reddito e per le attività economiche essenziali al bilanciamento tra continuità produttiva e tutela della salute dei lavoratori e dei cittadini.

Questi obiettivi sono stati regolati a vari livelli mediante i piani per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, fino agli ac-

cordi interconfederali. Successivamente la contrattazione ha esteso i suoi contenuti in materia di organizzazione del lavoro, formazione, welfare, bilateralità e premialità.

Il Contratto Nazionale deve essere uno strumento importante di tutela economica e normativa dei lavoratori, per questo occorre rinnovare subito tutti i contratti e avanzare proposte di una politica salariale per incrementare i consumi.

La contrattazione di secondo livello deve orientarsi alla qualità del lavoro per incrementare la produttività e la ricerca di soluzioni innovative sul premio di risultato. Posso dire che il mercato del lavoro continua a rappresentare più ombre che luci in un contesto sociale e politico caratterizzato da profonde incertezze.

Nel prossimo futuro posso immaginare che il lavoro dovrà evolversi in termini nuovi e pertanto si dovranno correggere le distorsioni del passato, governando una transizione attraverso un sistema industriale e sociale che superi le contraddizioni delle diseguaglianze che contraddistinguono ora le nostre economie e società.

L'emergenza sanitaria di questi ultimi anni ha contribuito a modificare le dinamiche commerciali e sociali, le imprese della distribuzione hanno dovuto affrontare trasformazioni commerciali legate a modalità di vendita e di acquisto orientate ad una digitalizzazione sempre più spinta ha pesato sull'effetto delle retribuzioni e del calo della domanda interna. Una trasformazione in gran parte dovuta alla continua crescita del digitale che stravolge il mondo tradizionale di fare commercio mettendo le imprese nelle condizioni di adeguarsi alle nuove dinamiche di vendita con processi di riorganizzazione e ristrutturazioni che provocano ricadute sull'occupazione.

In questo contesto si intrecciano i numerosi rinnovi dei contratti nazionali e degli integrativi aziendali.

#### COMMERCIO

E' ripartito il confronto per il rinnovo del CCNL, scaduto nel 2019, dopo la proroga di due anni rispetto alla scadenza naturale. Le trattative sono riprese lo scorso 27 gennaio 2021, il contratto interessa oltre tre milioni e mezzo di addetti impiegati nelle attività commerciali e nelle imprese di servizi, compresa l'informazione tecnologica e digitale.

I temi in discussione sono: salute e sicurezza, nuove tutele e garanzie per la conciliazione dei tempi di vita e tempi di

lavoro, welfare stato sociale, formazione, rivisitazione delle professionalità nei sistemi di classificazione, contrasto alla violenza di genere, salario. E' necessario pertanto accelerare i tempi del confronto, sia pure tenendo conto delle attuali condizioni, per accrescere le tutele, la qualità del lavoro e per rispondere in maniera agile e congrua alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Anche nella distribuzione cooperativa è ripreso il confronto per il rinnovo del contratto nazionale che interessa 65.000 lavoratrici e lavoratori; le oo.ss, con il documento unitario, hanno provato a suggerire delle linee sulle quali confrontarsi per dare una risposta ai cambiamenti in atto e valorizzando la specificità rappresentata dal settore.

Centrali nell'ambito del rinnovo sono i temi già individuati per il rinnovo del commercio, con particolare attenzione al lavoro futuro e la espressa richiesta di rendere più strutturato l'articolato contrattuale per il lavoro agile, attualizzare e semplificare i sistemi di classificazione e professionalità, inserire maggiori garanzie per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione, nuove modalità di fruizione dei congedi parentali e norme contrattuali più cogenti e utili per rafforzare il diritto di lavoro dei disabili e dei lavoratori e lavoratrici fragili. Il salario deve tener conto degli incrementi che ci sono stati anche in altri settori e per altre categorie.

#### TURISMO

I provvedimenti restrittivi per contenere la diffusione del contagio da Covid 19, hanno fatto registrare una drastica riduzione dei consumi turistici; l'impatto sui conti delle aziende è stato devastante e ha travolto tutte le attività del settore e con esse ricadute pesanti sui lavoratori diretti e indiretti che ha coinvolto le famiglie di oltre cinquecentomila addetti. Le oo.ss per questo settore hanno presentato richieste di rinnovo alle associazioni datoriali individuando le priorità per evitare, dopo il periodo pandemico, inevitabili ripercussioni sui livelli occupazionali e sulla tenuta delle imprese con un percorso condiviso dedicato alla riforma degli ammortizzatori sociali, la tutele del lavoro stagionale, la digitalizzazione che incide in modo rilevante sulla intermediazione tra domanda e offerta, la lotta al lavoro irregolare, la bilateralità, mercato del lavoro, part time, contrattazione integrativa, salute e sicurezza, appalti e esternalizzazione e salario.

Il settore delle Agenzie di Viaggi e i Tour Operator si trova oggi a dover affrontare una situazione di crisi senza precedenti imputabile all'emergenza sanitaria e alle restrizioni Covid 19 imposte dal Governo che hanno determinato il fermo delle imprese. Questo settore conta circa 86mila persone e 13mila imprese, il comparto fatturava nel 2019 più di 13,3 miliardi di euro, nel 2020, in piena crisi sanitaria, ha registrato un crollo a 3 miliardi di euro e il 2021 si è chiuso con 2,5 miliardi di ricavi.

Le previsioni per il 2022 non sono positive, considerate le tensioni geopolitiche in atto e la drastica riduzione di flussi turistici dovuti al conflitto in Ucraina.

Comunque c'è ottimismo per una ripresa delle attività, l'assessore regionale al turismo, intervenuto a Milano alla Borsa Internazionale del Turismo, ha dichiarato che il 2022 sarà l'anno della ripartenza del settore, nonostante le incertezze e le difficoltà del momento i numeri fanno ben sperare nel prossimo futuro, siamo la terra dei grandi eventi e dalla forte attrattività grazie alle nostre eccellenze, alle città d'arte, ai piccoli borghi, alla montagna... si saprà rilanciare un settore estremamente importante per l'economia regionale e nazionale. I recenti dati dell'afflusso turistico, sulle trascorse festività, sono incoraggianti.

#### SICUREZZA PRIVATA

Il settore da anni vive in una situazione opprimente, l'emergenza sanitaria ha messo in evidenza la funzione sostitutiva della vigilanza privata, a cui sono state assegnate le mansioni e i ruoli di sostegno alle attività di Pubblica Sicurezza, nei mezzi pubblici, ferrovie, porti, aeroporti, nei presidi ospedalieri, o presso i centri commerciali per controllare i clienti nel rispetto delle norme sanitarie. Attività che rientrano a pieno titolo di competenza della Pubblica Sicurezza, a meno che il legislatore, modificando il Testo Unico DM 269/2010, possa riconoscere queste attività di natura pubblica e non solo di difesa della proprietà privata. A questo si aggiunge l'irresponsabile silenzio delle istituzioni Questura e Prefettura che non svolgono concretamente le funzioni a loro attribuite e rendono inconsistenti le regole esistenti.

In questo contesto le aziende e le Associazioni Datoriali perseguono un'offerta di servizi a basso costo per incrementare il proprio fatturato e contrastare la concorrenza; queste scelte hanno portato ad una diminuzione dei margini aziendali a danno degli investimenti, favorendo l'interesse dei committenti (in maggior parte Enti Pubblici)

a contenere al ribasso i costi dell'appalto.

Da quando è scaduto a dicembre 2015 il CCNL è fermo senza un aumento salariale, stipendi insufficienti, violazione delle norme contrattuali e per la sicurezza sul lavoro.

Dopo un percorso di difficili trattative con le controparti per cercare di migliorare le condizioni di lavoro e dare dignità al ruolo e all'impegno quotidiano, diurno e notturno, feriale e festivo, le Associazioni datoriali, il 18 marzo u.s., hanno risposto di non avere il mandato delle aziende per la prosecuzione del negoziato.

Questo atteggiamento mette in luce, se ancora ce ne fosse il bisogno, il grado della rappresentanza delle associazioni, con l'evidente disgregarsi della composizione datoriale presente al tavolo.

Un segnale evidente di questa crisi del sistema è la nascita di un nuovo soggetto datoriale (Sicuritalia e Cosmopol) che da sole hanno oltre un quinto degli addetti del comparto che conta circa 100.000 dipendenti.

I lavoratori di questo settore stanno chiedendo da anni maggior rispetto delle regole, del lavoro e delle persone, dare dignità significa dare valore alla professionalità, al salario degli addetti e investire in uomini, mezzi e tecnologie per assicurare la tutela delle persone, dei cittadini e dei beni aziendali in un contesto sociale fragile dove sono evidenti fenomeni di delinquenza tradizionale e di criminalità organizzata.

La contrattazione collettiva deve ricostruire un contratto unico, con le opportune distinzioni tra G.P.G. e Servizi Fiduciari; i coordinamenti, le iniziative come lo sciopero nazionale indetto il 2 maggio, vanno in questa direzione e non è finita: è necessario coinvolgere la stragrande maggioranza di lavoratori e lavoratrici sul piano vertenziale e incalzare il Ministero dell'Interno, la Prefettura, il Ministero del Lavoro e gli Enti Pubblici, al fine di porre in evidenza all'opinione pubblica e al Governo, la loro responsabilità e latitanza sulle funzioni di controllo e intervento a loro assegnata dalle norme vigenti.

#### DISTRIBUZIONE DEL FARMACO

La pandemia ha messo in evidenza le molte criticità che interessano il Servizio Sanitario Nazionale e i processi evolutivi dovuti all'emergenza sanitaria dovranno servire ad individuare proposte legislative per ridisegnare il SSN adeguandolo alle trasformazioni sociali in atto nel Paese.

L'emergenza sanitaria legata al Covid

19 ha messo in luce la necessità di una trasformazione e nuova organizzazione dell'offerta sanitaria tra regioni e stato centrale, fra ospedale e territorio, che coinvolga anche i modelli di dispensazione dei farmaci.

I canali di distribuzione non sono stati esenti da questi processi specialmente con un forte impatto sulla gestione dei pazienti cronici. Sta proseguendo alla Camera il dibattito sulla maggiore economicità dei due modelli per la distribuzione del farmaco, tra la distribuzione tramite le farmacie convenzionate con il SSN e quelle operate attraverso le strutture sanitarie pubbliche (ospedali).

E' indispensabile da parte del Ministero della Salute e del Governo, un'attenta valutazione delle attuali disposizioni legislative per tutelare e difendere la funzione primaria del servizio sanitario rispetto alla commercializzazione di prodotti diversi o alternativi.

La consuetudine e la mentalità padronale di molte aziende private, non hanno permesso, fino ad oggi, la costruzione di un sistema di relazioni sindacali e di forme contrattuali consone ai livelli di professionalità e responsabilità degli addetti.

Dopo 8 anni di vacanza contrattuale, il 7 settembre 2021, è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle farmacie private, che viene applicato a circa 60.000 lavoratori occupati in oltre 18.000 farmacie private. Purtroppo per la componente pubblica, rappresentata dalle farmacie ex municipalizzate, il contratto è scaduto da sette anni e Assofarm è indisponibile a definire un impianto normativo ed economico adeguato alle professionalità del comparto, anche a fronte delle modifiche legislative intervenute che hanno cambiato in modo sostanziale il lavoro del farmacista.

Le iniziative di mobilitazione, lo stato di agitazione e lo sciopero a livello regionale, sono stati un segnale necessario per modificare l'impostazione inconcludente di Assofarm alla trattativa, dove salario, orario di lavoro, mercato del lavoro e professionalità, sono gli argomenti sui quali, ad oggi, non vengono date risposte.

#### BILATERALITA'

La bilateralità costituisce un patrimonio importante nel sistema delle relazioni sindacali in tutti i settori da noi rappresentati ed è un punto di riferimento per l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico e istituzionale ancora aperto nel Paese.

La costituzione e lo sviluppo di questi fondi hanno permesso, durante l'emergenza sanitaria, di dare risposte rispetto alle carenze della sanità pubblica, chi ha potuto si è rivolto alla sanità privata in altri casi i servizi integrativi dei fondi sanitari di natura negoziale, hanno dato un buon contributo alle persone.

In questo contesto gli enti bilaterali sono espressione di natura contrattuale, hanno le finalità di assistenza ai lavoratori e sostegno alle imprese e vanno sostenuti e alimentati con appropriati interventi legislativi.

A determinare gli sviluppi più recenti della bilateralità, sono le previsioni contrattuali in materia di erogazioni e prestazioni per migliorare la qualità della vita nonché ad incrementare la produttività, un insieme diversificato di prestazioni di natura mutualistica: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, sostegno al reddito, formazione professionale, politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro, i servizi che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro in collegamento con le politiche e i percorsi di formazione e riqualificazione del personale.

Come UILTuCS siamo impegnati nell'ambito della bilateralità ad implementare il ruolo e le funzioni del sistema in senso paritetico con contenuti concertativi e non antagonisti, ma che prevedano un ruolo attivo e partecipativo vero e non fittizio sia del sindacato che delle altre parti sociali.

A Brescia come Ente Bilaterale di Commercio e Confesercenti insieme a Filcams e Fisascat, si sono ottenuti ottimi risultati, frutto di molto lavoro e pazienza, certo la strada non è stata facile, dissensi e mediazioni hanno permesso di portare a compimento le buone intenzioni con regole condivise e buone prassi il tutto sfociato con accordi che hanno permesso di svolgere un ruolo importante nella bilateralità regionale e nazionale.

Il lavoro da fare è ancora tanto, ma penso che tutte le parti sociali costituenti gli enti

bilaterali bresciani, siano riusciti a costruire delle strutture e degli organismi che sono pronti a rispondere compiutamente ad ogni eventuale richiesta che possa derivare dalle leggi o dalla contrattazione collettiva.

#### CONCLUSIONI

Nell'avviarmi alle conclusioni penso a quanto tempo è passato da quando venni nominato RSA da Delalio nel 1985.

Sono trascorsi anni di profondo fermento, di cambiamento nella società, nella cultura, nel costume, nel protagonismo collettivo e nella consapevolezza individuale come nei rapporti interpersonali, da quelli sessuali a quelli di lavoro e di studio, nella famiglia come nel rapporto delle persone rispetto alle istituzioni.

Sul piano politico e civile abbiamo vissuto un radicale cambiamento, il vuoto intellettuale che sovrasta la società europea è evidente, l'individualismo, la finanza spicciola, la globalizzazione, hanno trasformato le coscienze, le sensibilità e il modo di reagire di milioni di persone.

Dico "formidabili quegli anni" seppur non li rimpiango, perché la società muta e si trasforma e sta a noi cercare di costruire una società migliore, ma quegli anni erano ricchi di passione, entusiasmo, partecipazione e gli interessi collettivi prevalevano sugli interessi particolari.

Senza la memoria storica mancano i punti di riferimento per capire la situazione attuale e comprendere come sia possibile provare a cambiare lo stato sociale nel nostro Paese.

Un grazie va a tutti coloro che direttamente o indirettamente hanno collaborato con la UILTuCS.

Sono convinto che la visione del cambiamento può essere un'opportunità e pensare al futuro dell'organizzazione è un nostro preciso dovere.

Viva la UIL, viva la UILTuCS.

*Roberto Maestrelli*



## La condizione femminile nel lavoro

### Oggi e domani, le donne della UIL

Il 10 e l'11 maggio si è tenuta a Roma l'Assemblea Nazionale del Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere della UIL, dal titolo "Protagoniste da sempre. Per il lavoro, lo sviluppo, la coesione sociale, la pace."

La UIL ha scelto di accendere i riflettori sulle donne e lo ha fatto coinvolgendo tutte le generazioni. Finalmente si parla di donne non solo l'8 marzo.

Questo incontro ha rappresentato un momento di confronto sui diritti, sulla lotta alle disuguaglianze di genere e alla violenza in ambito lavorativo, sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sull'opportunità della formazione come leva per le competenze, sull'orientamento delle politiche e delle risorse nazionali ed europee per colmare i divari.

Si sono valutate le azioni messe in atto fino a questo momento e si sono programmate tante iniziative future.

Donne di età diverse, regioni diverse, esperienze, vissuti e professioni diverse hanno dato voce e discusso insieme di idee e proposte per il presente e il futuro per migliorare la condizione delle donne nella nostra società.

Negli ultimi anni sono stati compiuti progressi significativi nell'acquisizione di diritti ed è cresciuta in generale la consapevolezza della nostra società nei confronti delle donne, c'è però ancora tanta strada

da fare.

La donna è ancora un soggetto fortemente discriminato nel mondo del lavoro.

Molte lavoratrici sono infatti precarie, o costrette ad emigrare all'estero dove sono presenti maggiori opportunità.

La difficile conciliazione tra lavoro e genitorialità incide oggi in maniera forte sulla natalità e sull'economia della società e rappresenta una dimensione problematica principalmente per l'occupazione femminile.

La fragilità della posizione femminile nel mondo del lavoro risiede, in parte, in una cultura e mentalità familiare che non è ancora in grado di distribuire con equità i compiti, con ripercussioni sulle opportunità di carriera.

Basti pensare che la maternità viene ancora vista da molti datori di lavoro come un ostacolo.

Non a caso, qualche giorno fa, la stilista, madre e imprenditrice Elisabetta Franchi ha detto, con una semplicità devastante, "se metti una donna in una carica importante, se è molto importante, poi non ti puoi permettere di non vederla arrivare per due anni, perché quella posizione è scoperta".

Durante l'evento l'imprenditrice ha detto che lei, per incarichi rilevanti, assume solo donne "-anta", perché le "non più giovani" hanno già superato "tutti e quattro i giri di boa". "Se dovevano sposarsi si sono già

sposate, se dovevano far figli li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello; quindi, diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti e quattro i giri di boa, e quindi sono lì belle tranquille lì al mio fianco e lavorano h24".

Non è più possibile ammettere queste riflessioni.

Non possiamo più permettere una logica che mortifichi le donne lavoratrici che le costringa a scegliere tra lavoro e famiglia. È una situazione umana, sociale, culturale, sulla quale non possiamo tacere e che non possiamo più tollerare.

Non bisogna più dare spazio a questi modelli negativi che vanno ad influenzare il comportamento delle persone, facendosi allo stesso tempo una mera pubblicità.

È necessario invece investire il nostro tempo in momenti di confronto, dove possiamo imparare dall'esperienza degli altri.

Momenti come l'Assemblea nazionale del Coordinamento UIL per le pari opportunità e le politiche di genere, devono farci riflettere sulla situazione attuale e sugli obiettivi per il futuro, ma soprattutto servono per unirici sempre di più e per creare un'alleanza che permetta di investire e credere in noi stesse andando nella stessa direzione.

Valentina Ardò





## La settimana corta

# Lavorare troppo fa male alla salute.

Lo sapevano bene i nostri lavoratori dell'ormai lontano XIX secolo, epoca nella quale si lavorava anche oltre le 14 ore al giorno (come nelle filande del Piemonte dove venivano occupate, a mezza giornata, anche bambine di 12 anni ed anche meno) e che riuscirono solo nel 1899 a fissare, con una legge, in 12 ore la durata massima dell'orario giornaliero.

Il limite venne poi ridotto a 10 ore, dall'accordo Fiat del 1906 che fece seguito alle lotte operaie culminate in una imponente manifestazione nella città sede dell'azienda automobilistica.

Intanto continuava, ogni primo maggio, la rivendicazione mondiale delle otto ore giornaliere, obiettivo definito già dal congresso di Ginevra della prima internazionale del 1866, per liberare tempo di vita limitando l'obbligo lavorativo quotidiano ad un terzo della giornata (lo slogan coniato all'epoca era "8 ore per lavorare, 8 ore per lo svago, 8 ore per dormire")

Obiettivo che si raggiunse nel nostro paese subito dopo il primo conflitto mondiale, con l'accordo sindacale del settore metallurgico del 1919, che venne esteso quattro anni dopo al resto del paese con il regio decreto del 1923 che fissò la settimana lavorativa di 48 ore e la durata massima giornaliera di 8 ore

Per un nuovo passo in avanti, bisogna attendere il secondo dopoguerra, arrivando alle lotte sindacali degli anni sessanta che hanno prodotto in molte categorie la riduzione della settimana lavorativa da 48 a 44 ore, consolidatasi alla fine del decennio nell'ulteriore riduzione a 40 ore che si diffuse nell'intero paese come la durata standard della settimana lavorativa del dipendente privato.

Da quel momento, cioè dai primi anni 70 del secolo scorso, ad oggi, nessun passo significativo è stato più compiuto.

Tranne qualche episodico passo avanti,



rimasto fermamente confinato nel perimetro della singola azienda, la stragrande maggioranza dei contratti nazionali hanno cristallizzato da decenni la durata della settimana lavorativa in 40 ore.

Alla ventata innovatrice degli anni sessanta e settanta, subentrò una cultura restauratrice che determinò l'ultimo mezzo secolo di stallo sull'argomento.

Il primato culturale del profitto e dell'individualismo tolse energia alla locomotiva dei diritti e della tutela della salute e, nonostante gli straordinari progressi tecnologici, che avrebbero favorito enormemente una naturale prosecuzione dell'alleggerimento della settimana lavorativa, siamo rimasti con la nostra settimana a quaranta ore.

Molto significativo ciò che avvenne nei nostri settori.

Nel settore del Commercio e del Turismo, nei rinnovi contrattuali successivi all'ottenimento delle 40 ore settimanali, il tema della riduzione oraria rimase per un po' ancora attuale e produsse, a titolo di acconto verso una futura ulteriore riduzione dell'orario settimanale, pacchetti di permessi retribuiti (definiti appunto ROL cioè "Riduzione Orario di Lavoro", anche se in alcune imprese si usa l'improprio acronimo PIR cioè Permesso Individuale Retribuito) che dovevano restare in vigore fino a quando non ne fossero stati, nei rinnovi successivi, ottenuti in misura tale da riassorbirli attraverso una redistribuzione sull'intero anno, per ottenere la settimana a 36 ore.

Quella strategia subì però uno stop con l'inizio degli anni 90 e quel pacchetto di permessi rimase a quota 72 ore annue dal 1994 (anno di riconoscimento dell'ultima tranche di 8 ore) fino ai giorni nostri.

Ma non solo. Nei rinnovi dell'ultimo decennio (dal CCNL del Commercio del 2011) quei permessi retribuiti riferiti alla riduzione dell'orario di lavoro, non vengono più riconosciuti ai lavoratori neo-assunti fino a quando non maturano i primi due bienni di anzianità aziendale (la metà viene riconosciuta dopo il compimento del secondo anno e la parificazione con gli altri lavoratori avviene dopo il compimento del quarto anno).

Non si sono, quindi, realizzati ulteriori progressi nel cammino della riduzione dell'orario di lavoro, ma si sono addirittura

gettati i semi per un eventuale inversione di marcia (oggi si proroga il diritto per alcuni, domani magari lo si congela e, in un futuro più in là, quando il normale turnover avrà ridotto a "pochi privilegiati" i testimoni di un tempo che fu, potrebbe anche estinguersi del tutto).

E nel frattempo, il progresso tecnologico e le flessibilizzazioni selvagge dell'organizzazione del lavoro hanno lentamente eroso il "tempo occupazione" disponibile, sottraendo posti di lavoro e peggiorando le condizioni di vita di chi oggi riesce a mantenere un impiego a tempo indeterminato.

L'unica forma di riduzione oraria che invece si è sviluppata è quella legata al "Part-time".

Si badi bene però.

Non si tratta di quel Part time che armonizza le istanze aziendali con gli impegni personali del dipendente. Anzi capita che se il dipendente richiede la riduzione del proprio orario di lavoro, magari perché ha appena avuto un figlio, questa opzione venga negata.

Il Part time che si è andato sviluppando è quel part time che riduce i costi ed il tempo occupazione ad un minimo, spesso nemmeno sufficiente al regolare funzionamento delle unità produttive, per ottenere tempo lavoro solo quando si rende strettamente necessario, sapendo che il dipendente si renderà molto disponibile alle richieste aziendali pur di arrotondare quel salario insufficiente che ha dovuto accettare per ottenere un'occupazione stabile.

Si tratta di quel Part time così avulso dalle reali necessità del dipendente da essere quasi sempre accompagnato da quelle clausole di flessibilità che, pur non essendo questo il loro scopo dichiarato, si trasformano nell'azzeramento totale della distribuzione oraria concordata al momento dell'assunzione.

Un Part time che permette alle aziende di avere personale con costo fisso al minimo ed altamente flessibile in rapporto ai flussi di attività.

Il risvolto della medaglia è la condizione dei dipendenti, costretti a fare i conti con salari stabilmente bassi e con una vita agganciata ai turni di lavoro che verranno comunicati il venerdì prima dell'inizio della settimana.

Siamo ben distanti quindi da quella ri-

duzione dell'orario di lavoro a parità di salario che ha accompagnato la storia del movimento dei lavoratori da quel Congresso del 1866 fino ai primi anni 80 del secolo scorso.

Una degna ripresa di quel percorso sembrerebbe invece quel modello di settimana lavorativa di quattro giorni che, da qualche anno, si affaccia nel dibattito e che sta trovando in diversi paesi, le prime forme di attuazione.

Islanda (in Europa tra le prime esperienze), Svezia, Scozia, Spagna, Francia, Germania, Belgio, Paesi Bassi, Danimarca, Norvegia, Svizzera, Nuova Zelanda, Giappone, Emirati Arabi Uniti, hanno in corso sperimentazioni di settimane lavorative corte sia come provvedimenti governativi che come iniziative aziendali o accordi sindacali.

In Portogallo e Gran Bretagna sono state annunciate dai governi intenzioni in tal direzione.

Anche in Italia sono già in corso due o tre casi aziendali di settimana lavorativa ridotta a quattro giorni.

Si tratta di esperienze diversificate ma che puntano ad un modello di concentrazione dell'attività lavorativa che liberi tempo di vita per i collaboratori.

In molti casi è una vera e propria riduzione delle ore di lavoro a parità di salario (come in Islanda, Danimarca ed alcuni paesi scandinavi), in altri è una semplice concentrazione su quattro giornate delle ore distribuite attualmente su cinque giornate (come nel caso del Belgio), in altri ancora (come nel caso del personale amministrativo di Desigual in Spagna) la riduzione oraria si accompagna ad una riduzione salariale, anche se di proporzioni inferiori rispetto al numero effettivo di ore lavorate in meno, come accade invece nel part time.

In tutti i casi il personale delle aziende coinvolte conquista giornate di tempo libero da dedicare alle attività personali, familiari e sociali e questo riduce sensibilmente il tasso di stress lavoro collegato.

L'obiettivo principale delle imprese che adottano queste modalità è il miglioramento qualitativo delle performances dei propri dipendenti e sembra che i risultati stiano confermando la bontà della scelta.

La riduzione dello stress lavoro collegato derivante da questa innovazione organizzativa, in effetti, ha fatto, in molti casi, crollare i tassi di assenteismo per malattia ed ha innalzato gli indici di rendimento personali dei dipendenti.

Nella sostanza, il maggior benessere dei collaboratori si è riversato in migliori risultati lavorativi.

Un elemento che dovrebbe quindi incoraggiare anche il dibattito dentro i confini del nostro paese che invece sembra fermo al palo.

A parte i rari casi di imprese che autonomamente sono partite in questi ultimi due anni, stimolate sicuramente anche dalla situazione pandemica e dai conseguenti ostacoli insorti verso la "normale" presenza al lavoro, nel "sistema Italia" non vi è alcun fermento vero in questa direzione.

Ogni tanto qualche accenno, ma di sostanziale non si vede praticamente nulla.

Servirebbe un processo simile a quello che portò al "Jobs Act".

Quel dibattito, che ebbe inizio nel 2013/2014 per culminare nella famigerata riforma del lavoro del 2015, invase i giornali, le televisioni, le sale conferenza, scomodando politici, professori universitari, esponenti delle associazioni, ed introdusse gli argomenti di quella serie di riforme che ebbero poi la luce durante il governo Renzi.

Servirebbe che il sindacato, unitariamente costruisse una proposta da proporre alla società intera, facendosi portavoce di una rivendicazione di portata generale come quella sull'equità fiscale o sulla lotta contro le morti sul lavoro.

Lavorare troppo fa male alla salute, ridurre la settimana lavorativa, liberando tempo per la vita delle persone, è una misura



preventiva in difesa della salute di milioni di lavoratori del nostro paese.

In Giappone, paese ferito dalla piaga del Karoshi (la morte da superlavoro: nel 2019 si è verificata una morte ogni due giorni a causa dello stress lavorativo, metà delle quali avvenute per suicidio), il dibattito sulla settimana corta vien vista anche come misura per contenere il fenomeno.

In Portogallo, oltre ad aver messo in programma il tema della settimana corta, nel novembre scorso è stata approvato un emendamento al Codice del Lavoro che vieta al datore di lavoro di contattare i dipendenti fuori dall'orario di lavoro, alzando un'importante barriera protettiva verso il tempo di vita delle persone.

Serve anche nel nostro paese la crescita di una sensibilità generale che permetta di riprendere in mano il Fil Rouge della battaglia iniziata nella Ginevra del 1866 e che faccia compiere nuovi passi verso la liberazione del tempo personale dalla subordinazione del lavoro.

*Sergio Del Zotto*

### La nostra settimana lavorativa di quattro giorni

Era dicembre quando vi abbiamo annunciato l'introduzione della settimana lavorativa di quattro giorni, a parità di stipendio, nonché della possibilità di lavorare sempre da casa.

Un grande cambiamento per Awin e un esempio positivo in grado d'ispirare tante altre aziende a fare lo stesso, soprattutto quelle del nostro settore, sicuramente agevolato per caratteristiche e dinamiche aziendali.

Da allora, complice la continua situazione di emergenza in cui stiamo vivendo, l'interesse della stampa ha iniziato a farsi sempre più forte. Quotidiani e magazine italiani e stranieri si sono interessati sempre più a tematiche come lo smart working, alla proposta spagnola della riduzione dell'orario di lavoro e più in generale alla ridefinizione dei ritmi e del lavoro post Covid-19.

E' ancora presto per parlare di numeri e risultati della settimana breve introdotta nel nostro gruppo, ma possiamo darvi un piccolo aggiornamento. Stiamo infatti monitorando tramite diversi KPI, l'andamento e gli obiettivi dei vari team.

L'engagement dei dipendenti, che misuriamo tramite una survey interna bisettimanale, è cresciuto del 12.8% a Marzo 2021 vs. 2020. Il team inoltre non ritiene che il carico di lavoro sia aumentato né si sente meno soddisfatto. Al contrario il senso di realizzazione personale è cresciuto del 9%.

## Notizie dal Sindacato Europeo

### Gli incidenti sul lavoro aumentano dopo il taglio ai controlli di sicurezza

19/05/2022

Il numero di lavoratori in Europa feriti dai macchinari è aumentato nell'ultimo decennio, secondo un'analisi della CES durante i negoziati sulla necessità di ulteriori controlli di sicurezza.

Nel 2019 oltre 80.000 lavoratori sono rimasti feriti, alcuni mortalmente, durante l'uso di macchinari, rispetto ai 75.000 di quando sono iniziate le registrazioni Eurostat nel 2014.

Spagna, Portogallo e Paesi Bassi hanno registrato gli aumenti più significativi degli incidenti con macchinari che hanno lasciato le vittime inabili al lavoro per almeno quattro giorni.

I lavoratori più a rischio sono nei settori dell'agricoltura, dell'industria e delle costruzioni, in cui si sono verificati un totale di 74.766 incidenti nel 2019 rispetto ai 70.960 nel 2014.

L'aumento del numero di incidenti arriva dopo che la necessità per i macchinari di sottoporsi a un controllo di sicurezza

di terze parti è stata demolita nel 2006 nell'ambito dell'iniziativa di deregolamentazione della Commissione europea nota come "Migliore regolamentazione".

La Commissione ha ora proposto un nuovo regolamento sui macchinari di produzione che annullerà alcuni dei danni, rendendo obbligatorio per le macchine ad alto rischio sottoporsi a un controllo di sicurezza di terzi. Ciò è particolarmente importante per proteggere i lavoratori dai nuovi rischi portati dall'intelligenza artificiale.

Ma la "Commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori" del Parlamento europeo ha votato a favore degli emendamenti contro i controlli di terze parti. La sua relazione consentirà un'autodichiarazione di conformità da parte dei produttori di tutti i macchinari.

La CES chiede quindi alla Commissione europea e al Consiglio di non accettare gli emendamenti del Parlamento che indebolirebbero la protezione dei lavoratori quando inizieranno i negoziati del dialogo a tre sul regolamento.

I negoziati si collocano in uno sfondo di ispezioni del lavoro in calo e di un'incapacità di prevenire i decessi sul lavoro.

Il vice segretario generale della CES Claes-Mikael Stahl ha dichiarato:

"L'aumento del numero di persone che subiscono infortuni che possono cambiare la vita mentre azionano macchine al lavoro,

mostra quanto sia stato irresponsabile tagliare i controlli di sicurezza per volere dei lobbisti aziendali. È sempre meglio avere la cosiddetta "burocrazia" rispetto alle bende rosso sangue.

"È fondamentale aumentare i controlli di sicurezza per ridurre il numero di infortuni, in particolare ora che l'aumento delle macchine che utilizzano l'IA comporta rischi nuovi e sconosciuti sul posto di lavoro.

"La Commissione deve imparare le lezioni dell'ultimo decennio e portare avanti la sua proposta di valutazioni di terze parti per i macchinari ad alto rischio.

"Tutte le prove mostrano che è necessario un ulteriore livello di protezione per proteggere i lavoratori, ma alcuni deputati hanno spinto per un approccio negativo che metterebbe l'ideologia prima delle misure pratiche necessarie per proteggere le persone".



#### Aumento del numero di infortuni sul lavoro durante l'utilizzo di macchinari

Nazione	2014	2019
Spagna	15.428	20.246
Portogallo	4.630	10.372
Olanda	5.302	8.580
Ungheria	1.588	1.771
Slovenia	1.110	1.220
Lettonia	197	224
UE27	75.255	80.326

### Le Piattaforme che cercano di ingannare i lavoratori senza diritti

11/05/2022

Le società di piattaforme stanno cercando di indurre i lavoratori a scegliere un contratto di lavoro offrendo assicurazioni private di qualità inferiore.

La direttiva sul lavoro in piattaforma della Commissione europea ha posto le basi per la riclassificazione dei lavoratori, attualmente falsamente autonomi, come dipendenti, affinché vengano rispettati i diritti all'indennità di malattia, alle ferie pagate o al congedo parentale.

Le società di piattaforme organizzano oggi un evento al Parlamento europeo sulla direttiva che, per loro stessa ammissione, "probabilmente porterebbe a una riclassificazione della maggior parte dei lavoratori

delle piattaforme".

Non essendo riuscite a fermare la direttiva, nonostante abbiano speso milioni in attività di lobbying, le piattaforme stanno ora cercando di aggirare la direttiva convincendo i lavoratori a non far valere i propri diritti.

Le principali piattaforme hanno collaborato con compagnie assicurative private per offrire ai lavoratori quella che secondo loro sarebbe la "rete di sicurezza" per cui hanno fatto una campagna.

Una di queste società è Indeez, che afferma sul suo sito Web di essere "guidata dalla convinzione che i lavoratori indipendenti dovrebbero avere uguale accesso alla protezione e ai benefici lavorativi che un

lavoratore dipendente dà per scontati".

Ma le piattaforme utilizzano aziende come Indeez per impedire ai lavoratori di ricevere esattamente questi vantaggi:

- L'assicurazione privata non può essere paragonata all'accesso a un sistema di previdenza sociale statale che segue il lavoratore da un lavoro all'altro e offre una rete di sicurezza in caso di disoccupazione.
- L'assicurazione privata rende i lavoratori più dipendenti dalle piattaforme perché perderebbero l'accesso alle prestazioni sociali se lasciassero il lavoro, a differenza di chi ha un contratto di lavoro.

- Le assicurazioni private intaccheranno ulteriormente gli stipendi dei lavoratori che spesso non ricevono il salario minimo garantito ai dipendenti

E non sembra che l'assicurazione privata sia abbastanza buona per coloro che cercano di venderla ai lavoratori.

Indeez ha attualmente tre annunci di lavoro sul suo sito VWeb, tutti che offrono un contratto di lavoro a tempo pieno con tutti i benefici associati alla sicurezza sociale.

Le Piattaforme hanno esercitato con successo pressioni sulla Commissione per garantire che la direttiva includesse una deroga per l'assicurazione privata, affermando che "non dovrebbe essere considerata come elemento determinante che indica l'esistenza di un rapporto di lavoro".

Il segretario confederale della CES Ludovic Voet ha dichiarato:

"Avendo perso l'argomento sulla direttiva

sul lavoro in piattaforma, le aziende sono ora ricorse a cercare di ingannare i propri lavoratori per non far valere i propri diritti offerti dalla direttiva.

"Stanno trattando i propri lavoratori come degli idioti. Ma i conducenti, i motociclisti e gli assistenti possono vedere attraverso questa tattica e continueranno a lottare per i loro diritti legali.

"L'assicurazione privata che le piattaforme offrono ai lavoratori è molto inferiore ai diritti che un lavoratore riceverebbe con un contratto di lavoro.

"Non è una rete di sicurezza se è piena di buchi. Ecco perché Indeez offre al proprio personale contratti di lavoro adeguati piuttosto che assicurazioni private.

"Gli amministratori delegati multimilionari dovrebbero smettere di provare a derubare dei diritti sociali fondamentali le persone che lavorano sodo e iniziare finalmente a

rispettare la legge.

"Sosteniamo un'adeguata protezione sociale per i lavoratori genuinamente autonomi e per quelli costretti a un falso lavoro autonomo.

"È giunto il momento che gli Stati membri forniscano la raccomandazione del Consiglio europeo del 2019 di fornire l'accesso a un'adeguata protezione sociale per tutti i lavoratori e i lavoratori autonomi".



"Sento di avere il privilegio di esprimere una speranza. La speranza è questa: che avremo finalmente la pace in tutto il mondo: che aboliremo le guerre, e risolveremo tutte le differenze internazionali al tavolo delle conferenze: che aboliremo tutte le bombe atomiche e all'idrogeno, prima che siano esse ad abolire noi."

(Charlie Chaplin)



## AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 194 - giugno 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, Mario Grasso, Michele Tamburrelli,
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