

## Redazionale

È un'estate molto calda quella che stiamo vivendo in questi mesi ed è molto probabile che la stagione autunnale lo sia ugualmente, evidentemente non solo per le alte temperature, ma per i grandi e gravi problemi che l'Italia, l'Europa ed il mondo intero dovranno gestire, questioni che rischiano di alimentare, in assenza di risposte adeguate, uno scontro sociale senza precedenti.

Stiamo affrontando, infatti, la più grave crisi di sistema dal secondo dopoguerra, con il verificarsi di eventi talmente straordinari da richiedere un insieme di misure altrettanto eccezionali.

La pandemia, la guerra, la crisi energetica ed alimentare, la trasformazione digitale, i cambiamenti climatici sono solo alcuni esempi delle sfide che caratterizzano la nostra epoca.

Inutile ribadire quanto ci sia bisogno di far fronte comune, di superare divisioni ed incomprensioni per favorire l'interesse generale del paese.

Le ultime settimane hanno dimostrato, ancora una volta, la profonda crisi del sistema dei partiti o di quello che ne rimane, con tutte le pesanti conseguenze per la stessa stabilità dell'esecutivo.

E le elezioni anticipate del 25 settembre ne sono forse la più plateale conferma.

Per noi, ovviamente, sul tema del lavoro e della giustizia sociale si misura il risanamento del nostro paese e la qualità dell'azione di governo, qualunque esso sia.

Il problema del reddito e della difesa del potere d'acquisto dei salari è sicuramente uno dei nodi principali da affrontare, sia per sostenere le retribuzioni reali, sia per far crescere i consumi e la domanda interna.

La contrattazione collettiva può svolgere un ruolo molto importante, ma è necessario un piano di intervento più articolato, attraverso la leva fiscale e la riduzione del cuneo sul lavoro, la crescita degli investimenti, le iniziative legislative di sostegno all'autonomia collettiva, sul tema della rappresentanza così come su quello del salario.

A tal proposito, è indispensabile ridurre il numero dei contratti nazionali, per dare valore ed efficacia generale a quelli realmente rappresentativi, in modo tale da contrastare la diffusione dei cosiddetti contratti pirata, che tanto hanno contribuito a favorire una compressione delle retribuzioni e, più in generale, un peggioramento delle condizioni lavorative.

*continua in seconda pagina*



## Sommario

▶ Redazionale	1
▶ C'è debito e debito	3
▶ Cosa significa umanizzare il lavoro?	5
▶ In gioco c'è il futuro di tutti noi	6
▶ Umanizzare il Lavoro	8
▶ Le urgenze del settore della Vigilanza	9
▶ Ai confini della Fantascienza	11

I contratti nazionali che violano l'art. 36 della Costituzione sono da combattere in ogni circostanza, anche quando siano sottoscritti da organizzazioni sindacali certamente non marginali, come nel caso della vigilanza-servizi fiduciari.

Gli effetti di tali negoziazioni, peraltro, incidono sul principio stesso per cui si definisce un contratto pirata, in quanto alterano il meccanismo di regolazione del mercato e la concorrenza leale tra imprese.

Le stesse sentenze di merito che ci sono state in questi anni, da noi accolte con soddisfazione, se da un lato realizzano il recupero giurisprudenziale del criterio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, nel contempo mettono in evidenza la potenziale condizione di crisi della contrattazione collettiva e, in particolare, del ruolo di autorità salariale che essa ha tradizionalmente rivestito nel nostro paese.

L'exasperazione di questa distorsione ed anomalia rischia di produrre conseguenze paradossali per l'intero sistema di relazioni sindacali.

I contratti collettivi nazionali più rappresentativi, storicamente parametro della retribuzione minima, possono essere dichiarati nulli, quanto alle tariffe salariali, per contrarietà a quella stessa norma costituzionale di cui si presume siano naturale attuazione.

Da tale contesto di fragilità e debolezza del sistema emerge l'urgenza di affrontare e risolvere, una volta per tutte, il problema dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi, da promuovere attraverso l'estensione della loro applicazione in tutti i settori produttivi e per tutti i lavoratori coinvolti.

Un'iniziativa legislativa, così finalizzata, sarebbe utile allo scopo, seppur non sia di così semplice realizzazione, in riferimento alla mancata applicazione dell'art. 39 della Costituzione.

Tuttavia, crediamo sia questa la strada da percorrere con convinzione, non certo

perché siamo pregiudizialmente contrari al salario minimo di legge, ma nella consapevolezza di quanto sia fondamentale valorizzare le prerogative delle parti sociali e rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva.

Quest'ultima, d'altro canto, rappresenta lo strumento che può permettere alle lavoratrici e ai lavoratori, tramite l'azione sindacale, di migliorare le proprie condizioni e di partecipare all'organizzazione politica ed economica del paese, per affermare una pari dignità tra lavoro e impresa e una reale giustizia sociale.

In tale scenario, il lavoro deve recuperare la propria centralità e la propria funzione inclusiva, con la finalità di contrastare la diffusa precarietà e le numerose disuguaglianze esistenti, di reddito, di età, di genere, di territorio.

In un contesto così complicato il sindacato ha svolto e può continuare a svolgere un ruolo fondamentale, sia per la difesa delle condizioni di lavoro, sia per contenere e governare il diffuso malessere sociale.

Il nostro auspicio è che il Governo e, più in generale, la politica siano in grado di riconoscere il valore ed il significato di quest'azione, ma il livello di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali non è mai stato adeguato e la qualità delle relazioni che ne è scaturita negli ultimi mesi non lascia presagire nulla di buono per il futuro.

Allo stesso tempo, ci auguriamo che dopo il periodo estivo si possano trovare soluzioni condivise anche sui grandi problemi che stanno pesantemente condizionando le nostre vite, a cominciare dalla guerra e dalla pandemia.

Da questo punto di vista lo stesso metodo del confronto politico e sociale può rappresentare un criterio con il quale misurare il livello di crescita della nostra democrazia.

In tal senso, non dobbiamo commettere l'errore di banalizzare e semplificare troppo la realtà che ci circonda perché la

complessità che abbiamo intorno a noi non può essere rappresentata con le dicotomie, buoni-cattivi, invasi-invasori, guerra-pace, filo russi-filo atlantici, vaccinati-non vaccinati e così via.

C'è bisogno di approfondire, di capire, di spiegare, di relazionarci in modo corretto con gli altri. La nostra organizzazione, per esempio, riconosce il diritto dell'Ucraina di difendersi da un attacco esterno, ma non per questo è a favore della guerra.

Ritiene che in certe condizioni particolari, di fronte ad un'aggressione così violenta come quella russa, si possa anche riconoscere come legittimo l'invio di armi alla nazione aggredita, ma non per questo è favorevole alle politiche di riarmo che molti Stati stanno portando avanti, a discapito di investimenti ben più importanti.

La questione, insomma, riguarda sempre la strategia complessiva, l'orientamento, la direzione di marcia, le scelte di fondo.

Non possiamo rinunciare ad affermare con forza la nostra contrarietà alla guerra come strumento di regolazione dei rapporti tra le Nazioni e di risoluzione dei conflitti internazionali, non possiamo accettare un modello di sviluppo in cui la ricchezza sia in mano a pochi, in particolare a coloro che hanno interesse a lucrare sulla salute e sulla vita delle persone, non possiamo assecondare l'idea che le risorse e la ricchezza prodotta siano utilizzate per alimentare conflitti bellici e non siano destinate, invece, al lavoro, alla sostenibilità sociale/ambientale e al benessere dei cittadini, non possiamo condividere una società nella quale le persone vengano discriminate in funzione delle proprie scelte individuali.

Per tutti questi motivi la nostra organizzazione difenderà sempre i principi di libertà, dignità ed uguaglianza da cui scaturisce la nostra carta costituzionale e l'essenza stessa della nostra convivenza civile.

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, perché 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 adempimenti 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

## Il degrado progressivo

### C'è debito e debito

Banca Italia, qualche settimana fa ha segnalato, con il suo consueto rapporto mensile, che il debito pubblico italiano, dalle rilevazioni effettuate a maggio 2022, risultava in calo di 3,5 miliardi rispetto al mese precedente, attestandosi così al valore di 2.756 miliardi contro i 2.579 di fine aprile.

Un dato, quello di aprile, che confermava la preoccupazione del mondo economico, trattandosi dell'ennesimo valore record in senso negativo e segnalando un incremento del debito, anno su anno, di circa 79 miliardi (il valore del debito dell'aprile del 2021 era infatti di 2.680 miliardi).

Ora, se il calo di maggio costituisca una normale oscillazione destinata ad essere recuperata nei prossimi mesi o se costituisca il segnale di una rassicurante tendenza di inversione di quella linea rossa che, dagli anni sessanta ad oggi, appare nel dibattito pubblico come problema primario del paese, solo il futuro potrà svelarlo.

Vi è però un altro debito di cui troppo poco si discute, nonostante non sia meno preoccupante di quello economico.

In questi giorni, e più precisamente il 28 luglio 2022, si è raggiunto, a livello planetario, l'Overshoot Day, il giorno nel quale si esaurisce il patrimonio annuo di risorse naturali che il pianeta mette a disposizione.

Significa che alla data del 28 luglio, abbiamo consumato già tutta la risorsa naturale che la Terra riesce a generare in un anno intero. Tutto ciò che consumiamo e tutto l'inquinamento ed i rifiuti che produrremo dal 29 luglio fino al 31 dicembre del 2022, lo metteremo in carico alle risorse che il pianeta riuscirà a generare nel prossimo anno. Ogni giorno che ci separa dal 31 dicembre è, in sostanza, un giorno di debito in più che contraiamo con il nostro futuro e con quello dei nostri figli.

Naturalmente come paese Italia partecipiamo alla media planetaria con un contributo importante ed anticipiamo di molto la data del consumo delle risorse annue disponibili.

Il calcolo del consumo delle risorse che avviene sul nostro territorio ha infatti registrato il nostro Overshoot Day al 15 maggio, facendo spiccare così una buona attitudine al debito anche sul piano ecologico, in buona compagnia con una discreta rappresentanza del mondo occidentale

industrializzato.

Guidano infatti la tetra classifica dei divoratori di risorse, il Qatar ed il Lussemburgo che quest'anno hanno esaurito la loro quota annua di risorse già a febbraio (rispettivamente il 10 ed il 14 febbraio e superando così i 300 giorni di debito), seguiti da altri campioni del consumo di risorse come Canada, Stati Uniti d'America, Emirati, Australia, Kuwait, Belgio ed altri, che hanno celebrato il loro Overshoot Day già nel mese di marzo, accumulando così più di 200 giorni di debito, e poi Russia, Francia, Norvegia, Olanda, Irlanda ed altri ancora che hanno terminato le loro risorse annue nel mese di aprile.

Insomma, come si può facilmente capire, il debito ecologico costituisce una linea rossa di ragguardevole intensità.

Una linea rossa molto più preoccupante di quella economica. Anche se l'attenzione che viene posta su questo dato si limita alla celebrazione mediatica del triste primato annuo, che dura pochi giorni, dopo di che il tema finisce nell'oblio fino alla celebrazione del peggior nuovo record dell'anno successivo.

Perché è certo che questa linea rossa ha poche speranze di invertire l'andamento.

È successo solo nel 2020, quando il rallentamento mondiale imposto dalla pandemia, ha allungato il tempo di consumo della

quota annua, riducendo quella di debito sull'anno successivo riportando l'Overshoot Day al 22 agosto e riportando quindi la situazione vicino a quella del 2005 (quando l'Overshoot Day si raggiunse il 24 agosto) e riducendo il debito planetario a 131 giorni.

Ma è bastato un anno di "normalità" per riportare, già nel 2021, l'overshoot a partire dal 29 luglio ed a ricondurre il debito annuo mondiale a 155 giorni.

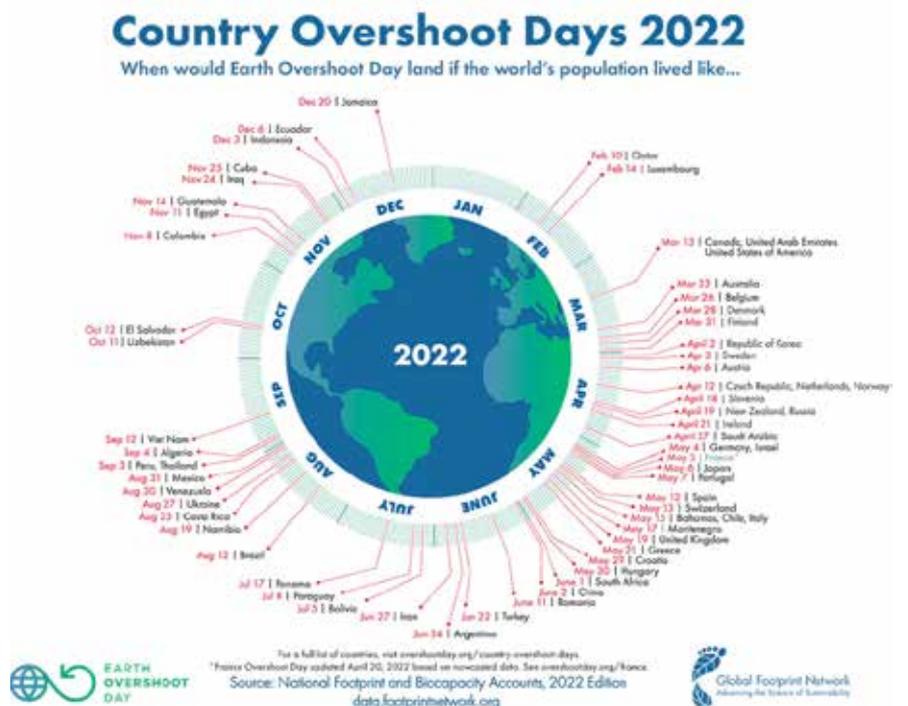
Eppure è un dato che dovrebbe allarmare chiunque.

Ci dice che abbiamo da un po' superato una linea di guardia.

Ci dice che la teoria di una crescita infinita in un sistema finito fa acqua da tutte le parti e che stiamo lentamente annegando mentre l'orchestrina sul ponte continua a suonare le sinfonie del profitto insostenibile.

Ci dice che la sostenibilità non può essere uno slogan vuoto ma un concetto stringente che non può non porre limiti ad un modello di sviluppo irresponsabile.

Ci dice che se in 50 anni abbiamo raggiunto punte da follia (il conteggio del consumo di risorse inizia nei primi anni 70 e nel 1972 l'Overshoot Day planetario arrivò solo il 10 dicembre, contabilizzando il primo debito di 21 giorni) dobbiamo finalmente togliere le bende dagli occhi e rivedere i nostri modelli di riferimento con



uno sguardo di piena responsabilità.

Invertire la direzione di marcia diventa allora una necessità ineluttabile.

Come per i debiti di tipo economico è possibile predisporre un piano di rientro che progressivamente riduca il debito ecologico verso il pianeta.

I conti son facili da fare. Oggi abbiamo un debito di 156 giorni se si riuscisse a spostare in avanti l'Overshoot Day planetario di sei giorni ogni anno, (ricordiamoci che nell'anno della Pandemia l'Overshoot Day si spostò in avanti di 26 giorni, rispetto all'anno precedente) arriveremmo all'appuntamento di mezzo secolo con il debito azzerato, se non addirittura con un piccolo credito.

Si tratta di capire cosa vogliamo fare del quarto di secolo che ci aspetta da domani mattina.

Possiamo continuare la folle e cieca corsa verso l'irreparabile, mantenendo inalterato il nostro modello di sviluppo o limitandoci a fare del maquillage di facciata ma perseverando nell'osservare i dogmi del consumismo illimitato, della priorità del profitto, della centralità del mercato, oppure possiamo risvegliare la ragione dal suo sonno secolare e ricostruire il modello di sviluppo riposizionando il centro di gravità sull'equilibrio armonico della compatibilità ambientale e dell'equità sociale e disintossicandolo progressivamente dalle metastasi del paradigma liberista.

Occorre mettere radicalmente in discussione lo status quo e ribaltare i termini dell'approccio.

Non si tratta di misurare la compatibilità delle misure necessarie con la sopravvivenza dell'attuale composizione strutturale, bensì di misurare la compatibilità della permanenza delle criticità esistenti con le necessità della transizione ad un modello di sostenibilità.

Occorre capovolgere le priorità.

Oggi spostiamo sempre più in là misure e risultati indispensabili per il risanamento dell'ecosistema, per rendere compatibile il processo di cambiamento con gli attuali assetti, come ben dimostra, ad esempio, l'opposizione del ministro delle finanze tedesco Christian Lindner, alla decisione del Parlamento Europeo di vietare dal 2035, la vendita di nuove auto ad alimentazione con benzina e diesel.

Un continuo rinvio di misure urgenti ed indispensabili che produce ritardi nel risa-

namento globale.

Come quel debitore incosciente che, anziché ricercare le fonti di guadagno per saldare i propri debiti, rivolgesse le sue iniziative nella ricerca di costanti proroghe dei tempi di pagamento, incurante del crescere dell'onere degli interessi passivi.

L'approccio necessario sarebbe invece quello opposto. Qui sì che un po' di sano rigore verrebbe ben speso.

Un rigore attento naturalmente alle conseguenze della transizione, ma non nel senso conservativo di rallentare il cambiamento, bensì nel dedicare la maggiori risorse ed energie possibili alla compensazione delle conseguenze inevitabili della trasformazione.

Ci saranno attività che dovranno cessare definitivamente in quanto soppiantate da soluzioni diverse di minor impatto e di maggiore compatibilità ambientale.

Anziché allungare i tempi del debito con interventi dilatori, si avviino immediatamente tutti quegli interventi formativi e di riconversione, che permettano agli addetti di quelle attività di avere tempi sufficienti per riposizionarsi su attività produttive od economiche con la minore sofferenza possibile.

Un rigore che, per dirla con le parole di Pepe Mujica, l'ex presidente uruguayano, mostrasse la propria anima di sobrietà anziché di austerità e sapesse avviare anche quella conversione strutturale sul versante

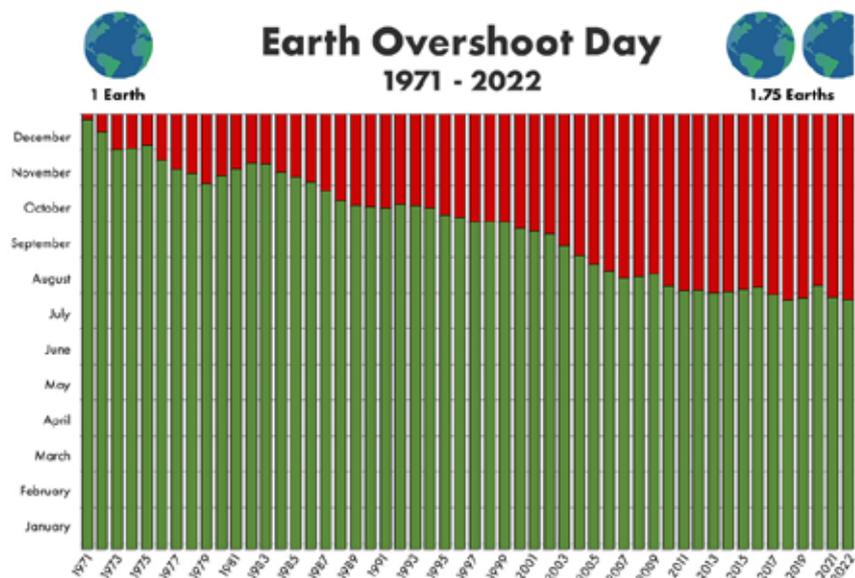
del modello di società e di consumo.

Forse è importante ricordare il pensiero di questo uomo che tanto si è battuto per le cause sociali ed ambientale del suo paese e del pianeta intero:

*"Dobbiamo renderci conto che la crisi dell'acqua, che la crisi dell'aggressione ambientale, non è un causa. La causa è il modello di civilizzazione che abbiamo costruito. E ciò che dobbiamo rivedere è il nostro modo di vivere! Perché? Appartengo a un piccolo paese, molto ben fornito di risorse naturali per vivere... I miei compagni lavoratori lottarono molto per le 8 ore di lavoro, e ora stanno ottenendo le 6 ore. Però chi ottiene le sei ore cerca di avere due lavori! Cosicché lavora più di prima! Perché? Perché deve pagare un mucchio di rate: il motorino che ha comprato, l'automobilina che ha comprato... E paga rate! E paga rate! Equando arriva ad estinguerle... è diventato un vecchio reumatico come me... e la vita è passata. E uno si fa questa domanda: è questo il destino della vita umana? ... Lo sviluppo non può essere contro la felicità! Deve essere a favore della felicità umana. Dell'amore. Della terra. Delle relazioni umane. Di prendersi cura dei figli. Di avere amici. Di avere il necessario. Perché questo è il tesoro più importante che ha.*

*Quando lottiamo per l'ambiente, il primo elemento dell'ambiente si chiama: la Felicità umana."*

Sergio Del Zotto



## Interventi congressuali

# Cosa significa umanizzare il lavoro?

Questo termine può assumere tanti significati e sfumature diverse a seconda del contesto in cui viene utilizzato.

Umanizzare il lavoro significa valorizzare la persona a 360° considerando le sue competenze, i suoi stati mentali, le sue emozioni e anche le sue difficoltà. Le politiche di umanizzazione del lavoro non possono più considerare l'individuo nella sua singolarità valutando solo gli aspetti individuali e microsociale del contesto lavorativo.

Bisogna infatti assumere una prospettiva più ampia che consideri l'individuo inserito nel suo contesto sociale, nella collettività e quindi in un'organizzazione del lavoro più complessa.

Per questa ragione non possiamo non orientare la nostra attenzione e il nostro sguardo verso le politiche che l'Unione Europea sta mettendo in atto al fine di migliorare le condizioni di vita, lavorative e sociali di tutti i cittadini.

Queste politiche andranno infatti ad influenzare ed orientare direttamente e indirettamente le nostre politiche economiche, lavorative e sociali.

Con il piano d'azione del Pilastro Europeo dei diritti sociali vengono definiti gli obiettivi che l'Unione Europea ritiene essenziali per garantire l'equità e il buon funzionamento del mercato del lavoro.

Il Pilastro sancisce 20 principi e diritti, che si articolano in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione.

Realizzare il pilastro rappresenta uno sforzo collettivo delle istituzioni europee, degli enti nazionali, regionali e locali, delle parti sociali e della società civile. Il Pilastro non deve essere interpretato solo come un elenco di dati, il suo significato assume infatti delle sfumature più profonde che manifestano ed evidenziano la necessità di un cambiamento strutturale della nostra società e della nostra economia.

Attualmente le società occidentali sono fondate su principi meramente capitalisti e questo si riflette anche nelle loro economie.

Quando un oggetto si rompe o diventa obsoleto siamo soliti gettarlo via e sostituirlo con uno nuovo che corrisponda alle nostre nuove aspettative.

Questo, accade anche con le persone perché ogni individuo appena inizia a lavorare riesce a garantire delle ottime prestazioni in quanto le sue competenze risultano efficaci.

Con il passare degli anni, le competenze, proprio quelle che avevano permesso alla persona di trovare un lavoro, risulteranno obsolete se non verrà fatta della forma-



zione per aggiornarla.

Si può quasi dire che le persone sono come gli Iphone, appena escono sul mercato tutti li cercano, però dopo qualche anno non ci sono più gli aggiornamenti e tutti vogliono il nuovo modello.

La nostra società è in continuo divenire ed è molto difficile stare in linea con i cambiamenti.

Le nuove politiche del lavoro manifestano la necessità di cambiare questo modello favorendo la costruzione di un'economia circolare, ovvero un sistema che sappia riqualificare e rigenerare ciò che viene considerato non più adatto alle esigenze di mercato.

Dobbiamo implementare un nuovo modello che favorisca l'inclusione della persona nel mondo del lavoro attraverso la sua formazione e il potenziamento delle sue competenze.

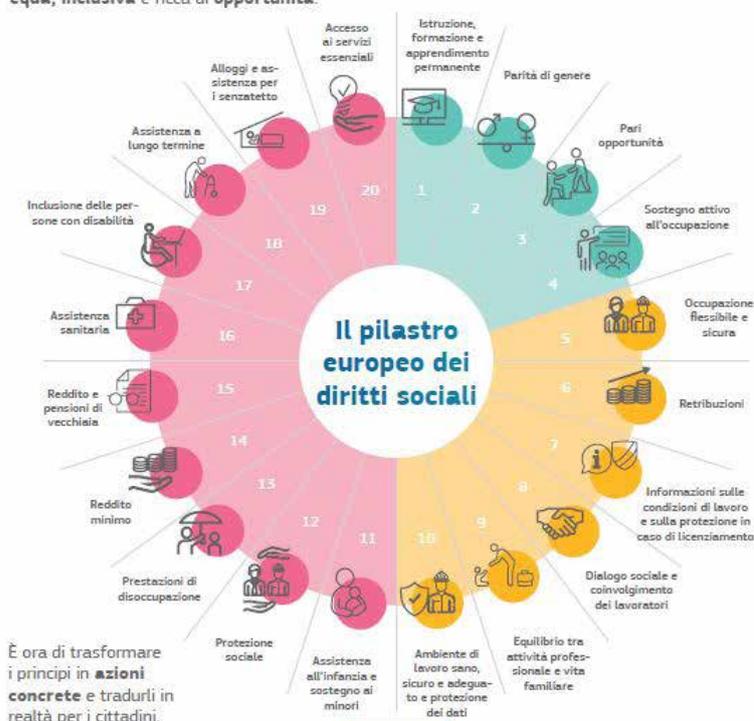
Il nostro mondo sociale e lavorativo è drasticamente cambiato in seguito agli eventi che si sono susseguiti negli ultimi anni.

Viviamo nell'epoca della digitalizzazione, dove avere delle competenze informatiche risulta un requisito fondamentale e necessario per trovare un lavoro.

La tecnologia ha reso possibile lavorare da remoto in qualsiasi condizione e ha permesso di non far bloccare il mondo lavorativo durante il periodo del lockdown.

Dobbiamo però tenere presente che la tecnologia non può imporre un nuovo senso della storia del lavoro. Davanti ai nostri occhi si sono delineati due modelli di lavoro: da un lato abbiamo un modello di lavoro puramente economico che riduce il lavoro ad una mera prestazione produttiva, dove la persona diventa così il risultato del prodotto del suo lavoro.

I 20 principi del pilastro europeo dei diritti sociali ci guidano verso un'Europa sociale forte, che sia equa, inclusiva e ricca di opportunità.



Il valore della persona viene quindi commisurato ad una prestazione. Dall'altro lato abbiamo un modello di lavoro improntato sulle relazioni e lo scambio sociale.

Il lavoro è quindi il prodotto delle relazioni

sociali che permette di entrare in relazione con il mondo. I prossimi anni sono fondamentali per delineare la direzione da seguire e noi come Organizzazione Sindacale abbiamo un ruolo fondamentale

perché abbiamo davvero l'opportunità di umanizzare il lavoro attraverso il dialogo e le relazioni che instauriamo con ogni persona.

*Valentina Ardò*

## Interventi Congressuali

# In gioco c'è il futuro di tutti noi

Il Congresso è il più importante momento per un'Organizzazione Sindacale.

È il momento in cui avviene l'analisi dei risultati ottenuti, ed è il momento in cui si gettano le basi degli obiettivi futuri.

Nelle diverse relazioni ascoltate durante i congressi territoriali sono emerse diverse sollecitazioni e molti stimoli che ci invitano a riflettere su come ci organizzeremo da qui al prossimo futuro, ci invitano ad agire alla svelta.

Diversi temi richiedono la nostra attenzione... in primis l'aria che si respira nei confronti del Sindacato stesso.

Sono tempi difficili per i sindacati oggi. La travolgente crisi economico-finanziaria che si è scatenata negli ultimi mesi, ha scosso molte certezze nostre e fatto aumentare nelle persone il pensiero dell'inutilità dei sindacati.

Nell'insieme si respira un'aria non favorevole, un'aria critica, talvolta ostile e anti-sindacale.

I sindacati oggi sono costretti a misurarsi con l'innovazione e la disponibilità al cambiamento, è questa la sfida futura della nostra causa.

Le accuse di inefficienza, rammentano i numerosi ostacoli frapposti dai sindacati alla mobilità del lavoro, alla flessibilità dei salari e la conciliazione lavoro famiglia, quest'ultima un asset in cui anche Papa Francesco ultimamente ha dato ampio spazio è diventato il campo di battaglia.

Dall'altra parte c'è la collettività, le aziende... il mondo... le nostre città e il nostro futuro prossimo.

Gli attori collettivi in questo contesto sono un elemento molto importante nel nostro mondo fatto di battaglie e grande impegno civico.

I sindacati come le altre associazioni di rappresentanza datoriali sono importanti perché danno voce a tutte le realtà e lo

fanno in forma collettiva.

Tutto oggi sembra gridare come segue:

"Il mondo del lavoro è cambiato, dunque dimenticati di come si è sempre fatto e inventa un modo nuovo per farlo"

In gioco c'è il futuro di tutti noi, e nessuno può chiamarsi fuori, i cambiamenti geopolitici, sociali e climatici impongono delle scelte coraggiose, è ormai giunto il momento di un'assunzione di responsabilità globale, perché non esistono diritti quando non c'è un futuro, la strada è stata tracciata ed il sindacato non può restare indietro.

L'orizzonte della sostenibilità si raggiunge con la consapevolezza, le competenze e l'innovazione, serve pertanto un nuovo livello di formazione, capisco quanto possa essere difficile cambiare paradigma in un momento particolare come quello in cui stiamo vivendo, ma è da qui che dobbiamo partire, tutto il resto, davanti al grave rischio che stiamo correndo, diventa secondario.

Le città, dal canto loro, sono sempre meno vivibili: inquinamento, temperature equatoriali e mancanza di verde e cura alla persona... in alcune realtà l'emergenza dell'acqua è agli occhi di tutti... Mantova e l'ordinanza del Sindaco per non sprecare l'acqua, ne sono un esempio.

Dall'altra parte, un mondo che corre sempre più veloce e nelle grandi crisi ci sono le opportunità che, se intercettate, consentono ad ognuno di noi di contribuire alla causa della sostenibilità e sicuramente ad una crescita personale, culturale ed auspicio socio economica.

Come intercettare le opportunità?

Serve un nuovo modo di fare formazione, ampliando lo spettro delle prospettive, attingere dalle numerose linee di finanziamento, coinvolgere il mondo del sociale, l'università e gli enti pubblici.

Tanti paesi sono partiti dalla mobilità, i lavoratori con gli enti locali da anni

hanno costituito le comunità energetiche, (qui stiamo ancora aspettando i decreti) in queste comunità chi produce energia in eccesso la scambia con la comunità, si valorizza un nuovo modo di produrre e commercializzare.

Il sindacato ha l'opportunità di essere parte integrante attiva e protagonista in questa ricostruzione.

Mi sento di ribadire che non esistono più alibi, abbiamo tutti la consapevolezza della gravità della situazione, perché sfido chiunque a contraddire quello che quotidianamente è davanti ai nostri occhi, non stiamo parlando di teorie cospirazioni ste o falsi allarmi, il turbo capitalismo di cui parlava Baumann non ha travolto solo la cultura ed i rapporti sociali, sta schiacciando come un rullo compressore il nostro pianeta con tutto quello di buono che l'umanità a fatto.

Ora il lavoratore, che con l'avvento della modernità aveva perso il frutto del suo lavoro, grazie ad una ritrovata sensibilità può riprendersi in mano il futuro del pianeta.

Mentre per le precedenti generazioni l'obiettivo era utilizzare il lavoro come strumento per garantirsi una stabilità economica tramite un'occupazione, sempre più persone stanno capendo l'opportunità di costruire il proprio futuro lavorativo basandosi sulle proprie competenze, talenti e abilità, anziché aspettare di trovare un'azienda che li adotti fino alla pensione.

Le competenze digitali sono diventate e sempre più diventeranno prerequisiti necessari e con un grado di complessità crescente.

A queste competenze sono poi naturalmente da aggiungere competenze tecniche più specifiche.

Tutto. È cambiato tutto.

È cambiato il modo di interagire, il modo di pensare, il modo di proporsi, il modo di creare un business.

E ancora tutto, continua a cambiare e lo farà sempre più velocemente, probabilmente per i prossimi vent'anni.

Gli operai stanno scomparendo, a vantaggio di un mondo fatto di robot che non si stancano e che producono 24h su 24 con costi di manutenzione e produzione drasticamente inferiori a quelli degli stipendi degli esseri umani.

Sembra un mondo distopico in cui noi umani non serviamo a niente. In realtà ad oggi si contano numerose professioni nascenti (di base e avanzate) che sposano la robotica:

Molte categorie di professionisti scompariranno, o meglio, non saranno più come le conosciamo oggi.

### La situazione di Bergamo

Bergamo è una provincia molto estesa, ha un apparato manifatturiero di prim'ordine e le aziende di questo territorio esportano in tutto il mondo, ci sono delle eccellenze riconosciute.

Basta pensare alla pandemia, alla gestione delle strutture sanitarie.

L'Ospedale Papa Giovanni XXIII è conosciuto per l'alta professionalità del personale ed la tecnologia avanzata delle apparecchiature.

L'università è cresciuta in maniera esponenziale.

L'aeroporto è tra gli scali aerei più apprezzati e frequentati, con il suo indotto garantisce lavoro a migliaia di persone.

L'apparato produttivo principalmente è costituito da piccole medie aziende, un settore dell'artigianato molto organizzato nell'affrontare i mercati.

Il punto di forza di questo territorio sono gli attori che lo compongono e che quando serve fanno squadra.

Il lavoro di squadra e la grande capacità di condurla fanno sì che anche alcune importanti aziende multinazionali rispettino il territorio e le proprie peculiarità.

La carta vincente di Bergamo è che, a differenza di molti altri territori, anticipa e affronta i problemi anziché aspettare che esplodano per poi rincorrerli con difficoltà

### I giovani e le donne...

Molta fragilità di azione vedo in queste due tematiche anche se non amo la suddivisione della società in settori e compartimenti.

Una società evoluta e democratica non dovrebbe emarginare nessuno.

Le donne oggi fanno molta fatica a gestire la conciliazione lavoro- famiglia.

Tante aziende e realtà lavorative esercitano un potere devastante nei loro confronti.

Destinate a turni e orari improvvisati ogni giorno nei nostri settori, queste sono ridotte in uno stato psicologico molto fragile.

Se hanno figli vengono spinte verso la rinuncia del posto di lavoro, se non li hanno idem.

Qualsiasi pretesto sul loro status è buono e utile per emarginarle e metterle in condizioni economiche e sociali devastanti. Dobbiamo difenderle e fare recuperare dignità.

Nel congresso di Bergamo ho parlato di Umanizzazione del lavoro per questi motivi.

Lo schiavismo precipita e coinvolge molto la categoria che insieme a quella dei giovani diventano una piaga per la quale l'intervento nostro è importante e decisivo.

I giovani non sono sempre i "mammoni" a cui la politica dà la caccia per potersi lavare la coscienza delle sue azioni.

Vengono derisi e messi all'angolo, non hanno potere di azione e non vengono considerati capaci di guidare le loro vite, prendere decisioni importanti ed essere nei posti guida nei luoghi di lavoro.

Un paese che non dà fiducia ai giovani dove vuole andare?

Dobbiamo evitare di programmare sempre la loro vita, dobbiamo lasciarli vivere le esperienze e anche sbagliare per poter fare sì che acquisiscano le capacità che servono nella vita e nel lavoro.

Ci sono tantissimi settori dove i giovani fanno da protagonisti e traino. Li troviamo educatori, infermieri, magazzinieri.

Nel settore privato sono tantissimi.

Vogliono scegliere il loro percorso con umiltà e preparazione sul campo.

Sanno svolgere mansioni di cui noi, cosiddetti adulti, non sappiamo nemmeno pronunciare il nome.

I giovani invece si inventano nuovi lavori e mansioni nuove, creano e non combattono come i padri che dovevano portare a casa il pane.

I giovani oggi hanno bisogno di svolgere un lavoro che permette a loro di vivere anche bene, avere del tempo per sé, gli affetti e i loro interessi.

Noi li dobbiamo supportare e poi cercare di pagarli adeguatamente.

Non si può solo parlare continuamente, dobbiamo creare le condizioni affinché ciò avvenga.

E dobbiamo premiare chi ha capacità e si distingue dagli altri. E assurda la negazione delle competenze.

Chi è in grado di dare di più deve avere di più! Non è vero che uno vale uno lo sappiamo benissimo!

E visto che sono i più penalizzati dal sistema pensionistico si cominci a discutere seriamente e si incentivino fiscalmente la previdenza complementare.

Poi c'è un'altra categoria di persone che oramai è scomparsa dalla vista di tutti noi.

Gli immigrati, le condizioni dei quali degenerano sempre più: gli invisibili, gli schiavi che passano inosservati.

La politica qui gioca a premi.

Ho letto la storia del tik-toker più famoso che fino a ieri non conoscevo ma oggi era su tutti i giornali perché ha acquisito la cittadinanza - premio.

Un governo che premia in questi termini dovrebbe subito sciogliersi.

Chi ha permesso queste azioni dovrebbe dimettersi in uno Stato serio.

La cittadinanza non può essere un premio per chi diventa famoso sui social, dovrebbe essere un percorso, e dovrebbe estendersi a migliaia e migliaia di giovani che la aspettano e meritano da anni.

Carissimi colleghi, le questioni sono tante e il lavoro che ci attende immenso.

Vi auguro buon congresso nella speranza che al prossimo i passi avanti fatti in questi anni possano regalare un po' di orgoglio a chi, come me, ci crede ed opera ogni giorno con convinzione.

Grazie dell'attenzione e buon lavoro a tutti.

Anila Cenolli



## Interventi Congressuali

### Umanizzare il Lavoro

Il titolo del Congresso di oggi è "Umanizzare Il Lavoro".

Ma cosa vuol dire Umanizzare il Lavoro?

Umanizzare il lavoro, per me, vuol dire ridare all'attività lavorativa la giusta dimensione ed il giusto il ruolo nella vita di tutti noi, rendendola parte dell'esistenza umana e non rendendola la sola espressione dell'esistenza.

Il lavoro deve essere un tomo importante nella nostra libreria di esperienze ma non l'unico libro presente in essa.

Questa situazione, purtroppo, non sempre è facile da raggiungere.

Spesso le nostre vite sono vissute in funzione del lavoro, i nostri sogni e aspirazioni personali calibrate sul tempo occupato della nostra attività lavorativa.

Rinunce, ridotto tempo dedicato agli affetti e cura di se stessi sono accantonati per dare esclusivamente priorità al nostro lavoro. Tutto ciò rende il lavoro disumanizzante.

E se la discriminante tra uomo ed il resto del regno animale è la capacità di produrre lavoro, e quindi il lavoro è nella natura stessa dell'essere umano (quindi umano per definizione), quando il lavoro è diventato disumanizzante?

Non c'è una data precisa o un preciso evento scatenante, ma il Lavoro è diventato disumanizzante quando ci si è dimenticati lo scopo che il Lavoro deve avere nell'esistenza di una persona.

Non si è pensato più al lavoro come un'attività necessaria alla sussistenza e quindi ad un diritto, quello di esistere dignitosamente, ma si è iniziato a pensare al lavoro come una mera attività economica atta allo sfruttamento del lavoro di molti per il guadagno di pochi.

Possiamo, quindi, dedurre che il Lavoro per essere definito umano non può prescindere dall'aver dei diritti riconosciuti, dignità e dall'estirpazione qualsiasi forma di sfruttamento.

E' sulla base di queste premesse che caratterizzo la mia personale partecipazione alle attività sindacali.

Quando ho scelto di aderire a UILTUCS prima e di diventare RSA dopo, l'ho fatto con la consapevolezza che queste condizioni le avrei raggiunte solo attraverso il Sindacato.

Ho sempre creduto nel prezioso valore del Sindacato.

Un po' per esperienze personali, un po' per forma mentis, ho fatto miei gli stessi suoi valori ed è stato per me naturale partecipare attivamente.

Le prime dinamiche che ho dovuto affrontare come RSA, sono state quelle venutesi a creare con il ritorno al lavoro post lockdown.

I disagi che per la maggiore mi sono stati riportati dai colleghi, sono insicurezza e sensazione di precarietà da parte di chi l'emergenza Covid l'ha vissuta nell'isolamento lavorativo e sociale del lavoro da remoto o da parte di chi il lavoro lo ha momentaneamente sospeso in regime di Cassa Integrazione.

Diametralmente opposta la sensazione da parte di chi, a causa della propria mansione, durante la pandemia ha sempre lavorato in presenza ed ha sperimentato ritmi di lavoro estenuanti ed iperflessibili per poter sopperire alle mancanza di risorse e/o alla dinamicità frutto dell'adeguamento continuo delle misure anticontagio.

Nonostante opero in un'azienda che occupa circa 100 dipendenti, ho notato la capillarità del fenomeno delle "Grandi Dimissioni" anche tra i miei colleghi.

Ho assistito ad un crescente numero di situazioni di burnout che in tanti casi hanno portato all'extrema ratio del licenziamento volontario.

Assisto anche a chi ha visto le proprie condizioni lavorative peggiorare ma non ha avuto l'opportunità di cambiare lavoro e continua a soffrire in silenzio la situazione di precarietà e smarrimento, subendo forme di sudditanza psicologica nei confronti di un sistema che alimenta il senso di colpa in chi ha ancora un'occupazione.

Uno degli obbiettivi che mi sono personalmente prefissato, è quello di rendere coscienti i miei colleghi che tra la scelta delle dimissioni da burnout e il subire vessazioni, c'è un'ulteriore alternativa ed è quella di far valere i propri diritti!

Ma ammetto che non è affatto facile fare attività sindacale quando l'ambiente in cui si opera è affetto da un continuo turnover occupazionale sommato all'incertezza degli scenari futuri, aggravati anche dalle ripercussioni lavorative del conflitto geopolitico che stiamo vivendo.

Ma la cosa non mi scoraggia, perché so di non essere solo.

Sento il supporto costante dell'Organizzazione e della mia Funzionaria Territoriale di riferimento (Valeria Cardamuro) e ciò mi è stato dimostrato anche nel caso della vertenza mossa contro l'azienda nella quale svolgo il ruolo di RSA dove, per violazione dei diritti d'informazione e condotta antisindacale, UILTUCS nella persona del Segretario Michele Tamburelli, si è esposta e schierata in tutela del mio diritto di svolgere l'attività sindacale ed essere informato delle attività aziendali.

Anche per questo motivo oggi sono qui, e sfrutto l'occasione per ribadire la mia stima professionale e personale a tutte le donne e gli uomini che, con il loro operato, fanno di UILTUCS fondamentale "cassaforte" dei nostri diritti.

Come personale forma di richiesta che parte dal basso, ciò che voglio portare all'attenzione del Congresso, è di tener conto delle già citate situazioni nel corso dei prossimi tavoli di rinnovo del CCNL del nostro settore.

Nuove forme di lavoro sono state vissute negli ultimi due anni e con esse sono nati nuovi disagi, diritti da tutelare e da rivendicare.

E' sempre più difficile sedersi al tavolo con le Parti Datoriali per imbastire contrattazioni di secondo livello e sempre più aziende sono restie a riconoscere condizioni di maggior favore al di fuori dei livelli minimi dei CCNL.

Dal rinnovo del CCNL del nostro settore, quindi, mi aspetto più spazio a nuove forme di welfare che vadano a colmare le paure legate all'incertezza economica del futuro e all'incertezza del mantenimento del posto di lavoro e a nuove norme sulla tutela della salute e sicurezza che tengano conto delle nuove modalità lavorative (telelavoro, smartworking) e dai disagi ad esse correlate.

Lasciare questi aspetti alla sola contrattazione di secondo livello, rende per noi RSA più difficile il raggiungimento di alcuni obiettivi che non possiamo più considerare secondari.

Accolgo con piacere l'iniziativa della UIL di ripensasse alla territorialità dei contratti; di creare una struttura legislativa delle contrattazioni di territorio che sicuramente

te porterà a risolvere con più efficacia problemi comuni di interi comparti e di interi indotti, e che metterà più ordine nella giungla degli appalti.

Per ultimo, ma non meno importante, voglio affrontare il triste tema delle morti sul lavoro.

Un post su Facebook della UIL recitava "Non investire in salute e sicurezza, non è un incidente; è una scelta!"

Sul lavoro si muore sempre per scelte sbagliate, non per un incidente.

Questo è un tema per il quale ho una particolare sensibilità.



Il ruolo di RSL che rivesto nell'azienda in cui lavoro mi porta a non trascurare neanche questo aspetto, seppure (fortunatamente) dove lavoro io il rischio è oggettivamente basso.

La tragedia delle morti sul lavoro (purtroppo) l'ho sperimentata personalmente in ambito familiare.

Le mie origini mi fanno pensare anche alle morti per incidente o malattia, di tanti conoscenti che lavoravano in ILVA Taranto.

Non dimenticherò mai lo strazio di tante famiglie che dall'oggi al domani hanno fatto i conti con la mancanza di quelle certezze che i propri cari rappresentavano nelle loro vite.

Ed in momenti come quelli ti accorgi che dietro a quel fenomeno che sforna tragici numeri da "bollettino di guerra", non c'è uno studio statistico ma ci sono persone con le proprie vite, i propri affetti, le proprie aspirazioni.

Passano gli anni, il lavoro muta e le norme in ambito di salute e sicurezza si aggiornano, ma si muore sempre nello stesso modo. E le cause sono sempre le stesse: scarsa

formazione, precariato, ricattabilità!

Nessuna norma aggiornata potrà mai risparmiarci da queste tragedie, in quanto il problema non è l'inadeguatezza della norma ma è la formazione a non essere adeguata.

Quindi, ben vengano iniziative come ZERO MORTI SUL LAVORO di UIL che, tra le molteplici proposte, propone anche quella di iniziare già dalle scuole primarie la formazione e la sensibilità su questo importantissimo tema.

Solo passando da una generazione di bambini (in)formati avremmo una nuova generazione di adulti e lavoratori consapevoli.

Questo è il seme che anche io nel mio piccolo voglio contribuire a piantare, far germogliare e raccogliere i frutti.

*Cosimo Gagliani*

*RSA Wika Italia*

## Interventi Congressuali

### Le urgenze del settore della Vigilanza

Il Congresso è luogo degli adempimenti formali, coi quali viene scelto il nuovo gruppo dirigente o si riconferma quello uscente; è un punto d'arrivo, ma anche il punto di partenza; è il luogo nel quale attrezzarsi per affrontare nuove sfide attraverso un dibattito serio e libero, che non dovrebbe esaurirsi in tre giorni, utile ad analizzare le cose fatte e non fatte criticamente, così da permettere di affrontare qualsiasi cambiamento di cui si sentisse la necessità.

E dev'essere per questa necessità di stimolare il dibattito, che si parte spesso da inevitabili liturgie, come ad esempio lunghe e soporifere relazioni d'apertura, che sono anche, però, ricche di contenuti e spunti di riflessione, utili alla discussione.

La relazione del Segretario Generale uscente Michele Tamburelli è stata sicuramente perfetta, dunque, per aprire il X° Congresso della Uiltucs Milano e Lombardia.

Prima però di affrontare temi più legati alla nostra struttura lombarda vorrei, e spero non

me ne voglia nessuno, fare un piccolo inciso sulle dinamiche di candidatura del nuovo Segretario Generale Nazionale.

Spero che le congiure di palazzo vengano sopraffatte da un dibattito serio sul modello organizzativo che si sceglierà di adottare, sorretto da un gruppo dirigente altrettanto serio che conservi e custodisca i valori e gli ideali della Uiltucs.

Esaurita questa precisazione da me ritenuta doverosa, posso ora entrare nel merito delle scelte delle quali siamo chiamati a discutere.

Una di queste è sicuramente quella della regionalizzazione.

Una decisione coraggiosa, che ha portato notevoli cambiamenti a livello organizzativo e che però, a mio avviso, deve ancora perfezionarsi e realizzarsi compiutamente in ogni territorio; una scelta necessaria il cui scopo dovrebbe essere visto come quello di migliorare la trasparenza e il coordinamento tra Territori, Regione e Nazionale,

così da favorire quella circolazione delle informazioni necessaria a restituire una linea politica chiara all'Organizzazione; un coordinamento che impedisca il realizzarsi di situazioni spiacevoli, quando non imbarazzanti, dovute alla gestione autonoma di contenziosi e problematiche che riguardano aziende operanti sull'intero territorio nazionale in modo massiccio.

La regionalizzazione infatti non deve essere vista come un mero strumento di controllo e "accentramento", bensì come un mezzo per valorizzare le diversità presenti sul territorio e far fronte in modo più efficace alle diverse necessità dei lavoratori che rappresentiamo.

Altra scelta effettuata in modo chiaro e netto dall'Organizzazione, senza sacrificare il ruolo della contrattazione per il sindacato, è stata sicuramente quella di rafforzare i servizi, la sede di Melchiorre Gioia ne è sicuramente prova, scelta che va nella direzione, ancora una volta, di incrementare l'offerta, attraverso nuove

attività da affiancare all'attività sindacale più classica, al fine di favorire anche lo sviluppo di quest'ultima.

Anche in questo senso lo sforzo è stato sicuramente positivo.

Sono però convinto che, ad un incremento dell'attività, mi viene in mente soprattutto quella vertenziale nel settore che seguo, ma anche in altri settori, debba corrispondere un investimento sia dal punto di vista delle risorse umane, che dal punto di vista degli strumenti ad esse forniti.

Laddove si deve essere tempestivi nel rispondere alle continue esigenze manifestate dai lavoratori, si rendono infatti necessari strumenti di lavoro efficienti; laddove ci si è resi conto che svolgere alcune attività da remoto (modalità sicuramente da affiancare a quella più classica in presenza) può rendere più veloce ed efficace la risposta alle necessità dei lavoratori, non si può prescindere da strumenti di connessione e da una rete che funzioni sempre e bene.

L'utilità dell'incremento dei servizi, che ha portato ad una crescita significativa in termini di tesseramento mi spinge però ad un'altra considerazione: l'attenzione verso i nostri associati passa sicuramente attraverso la tempestività e la completezza dei servizi, ma non può prescindere da un uso adeguato e attento delle parole.

Se penso al settore della vigilanza e della sicurezza di cui mi occupo ormai da anni, mi rendo conto che c'è stata e c'è la malsana abitudine di nascondere i propri limiti dietro le parole, perché per molti le parole sono gratis e non implicano un impegno reale.

Così i lavoratori di questo settore vennero chiamati eroi, quando morirono negli 70 – 80, durante la lotta al terrorismo e sono stati chiamati eroi, quando si sono ammalati durante la pandemia, per garantire servizi non di loro competenza, senza strumenti di protezione adeguati, spesso acquistati a proprie spese.

Ma poi tutto finisce e tornano ad essere quegli strani personaggi in divisa di cui non si capisce bene la funzione, che fanno turni di lavoro di 12 ore, dimenticano cosa sia il giorno e la notte perdono la cognizione di quando sia festa e quando non lo sia.

Chiamarli Eroi non costa niente, dare dignità al loro lavoro sembra invece essere una delle cose più difficile da farsi.

Però hanno due datori di lavoro molto esigenti: l'azienda di cui sono dipendenti e la Prefettura/Questura, entrambi sempre pronti a sanzionarli al primo accenno di errore.

Peccato che la stessa precisione e puntualità non venga chiesta alle società del settore: veri e propri predatori seriali, che si buttano sugli appalti svendendo il costo del lavoro pur di aggiudicarsi il servizio di turno.

Società che vincerebbero la medaglia d'oro dell'Illegalità, se istituissero una competizione del genere, capaci infatti di aggirare quanto previsto dai contratti applicati, disattendere consolidate scadenze di pagamento e non fornire dotazioni fondamentali, tutto alla luce del sole e con la complicità delle Istituzioni che dovrebbero invece controllare e sanzionare.

In tal senso forse qualche attenzione in più all'uso delle parole andrebbe adottata, anche quando si stilano i testi contrattuali, perché il mondo del lavoro è cambiato, gli equilibri sono cambiati, e dove un tempo c'era spazio per il sindacato, oggi c'è spazio per aziende sempre più pronte ad usare l'ambiguità a loro vantaggio.

E intanto il settore si avvicina sempre più a quella che potrebbe diventare una vera emergenza sociale a causa dell'erosione del potere d'acquisto del salario, provocato sia dalle dinamiche inflazionistiche, ma anche dal numero esorbitante di anni passati tra un rinnovo e l'altro (negli ultimi 14 anni il settore ha visto un solo rinnovo contrattuale con un aumento salariale di 60 euro più 20 di AFAC)

Sono 6 anni e mezzo gli anni da cui si attende il rinnovo, e nonostante le giornate di sciopero e le diverse iniziative vertenziali attive, nulla sembra vedersi all'orizzonte.

Sul tema dei rinnovi contrattuali andrebbe fatto probabilmente un ragionamento doppio, il primo riguarda il metodo di gestione delle trattative, ormai troppo ristrette, riservate a pochi eletti, che escludono i rappresentanti sindacali, coloro i quali potrebbero forse mettere l'accento su quali sono le urgenze visto che le vivono sulla propria pelle.

Ma il ritardo nei rinnovi pone anche un altro problema, quello del modello delle relazioni industriali/sindacali, il fatto che siano le aziende a presentare le piattaforme e il sindacato a modificarle, sposta l'ago della trattativa dal lato sbagliato, lasciando alle controparti il potere di decidere da che punto partire.

Sono necessarie scadenze certe per i contratti, e se non sono i contratti stessi a stabilirle dovrebbe intervenire una norma di Legge, che preveda delle penali in caso di inadempimento, sulla falsa riga di quello

che è previsto nei contratti di fornitura dei servizi.

La cosa imbarazzante a mio avviso, non è solo il ritardo nel rinnovo, ma cosa ci ha lasciato l'ultimo rinnovo.

Un contratto che ha previsto nell'ordine:

- un aumento salariale di 60 euro, accompagnato da 20 euro che ha richiesto una campagna vertenziale massiccia per essere in fine riconosciuto in modo corretto, e non ancora da tutte le aziende del settore.

- l'eliminazione di alcuni livelli d'inquadramento, con l'appiattimento ancora una volta verso il basso delle retribuzioni per alcune mansioni molto presenti nel settore.

- il primo contratto per i non armati, con una retribuzione che viola l'art 36 della costituzione.

E cosa viene chiesto a quest'ultimi lavoratori del settore?

Di sostenere colloqui come se dovessero andare a dirigere un'azienda, per altro anche coi committenti prima dell'assunzione, che chiedono competenze quali l'uso del pc e la conoscenza di più di una lingua straniera, (alla faccia degli appalti genuini e dell'autonomia nella gestione delle società che si aggiudicano i servizi).

Ovviamente non mancano le cooperative ad aumentare il livello ridicolo di tutela di questi lavoratori che, sfruttando i loro privilegi, abbassano ulteriormente il salario, intervenendo al ribasso su istituti quali gli straordinari, che nel caso di personale non armato, servono a raggiungere un salario minimo di 1000 – euro lordo al mese.

A questo si aggiunge il ricatto continuo cui sono sottoposti, legato a turni folli e orari indecenti, pena il pellegrinaggio infinito da una postazione all'altra, fino all'esasperazione che porta il lavoratore a rassegnare le dimissioni.

Spesso sento parlare di aziende che non trovano personale, che offrono soldi ai propri dipendenti per portare amici e parenti dentro l'azienda, forse non è poi così strano che sia così in fondo non credete?!?!?

Sapete, le scelte che facciamo hanno delle conseguenze sulle persone che rappresentiamo.

È arrivato il momento di fare i conti con le nostre responsabilità e rimediare ad anni di scelte sbagliate che hanno, da un lato disabitato i lavoratori alla lotta e dall'altro tolto agli stessi la possibilità di farlo.

Dobbiamo dimostrare che non stiamo cer-

cando alibi per non disturbare “il padrone” che protegge i suoi interessi primari e tutelare al contempo qualche nostro interesse diverso da quelli dei lavoratori.

Allo stesso modo dobbiamo smetterla di pensare che, in nome di un posto di lavoro, si possa e si debba rinunciare ai diritti, perché senza diritti non è lavoro ma sfruttamento.

Credo che sia il momento di cambiare “registro”, il sindacato deve smettere di denunciare salari troppo bassi, distogliendo l’attenzione dal fatto che quei salari sono opera del sindacato e non di una qualche entità astratta.

La Uiltucs in questo ha una responsabilità rispetto alle altre organizzazioni, non avendo sottoscritto il contratto del 2013, infatti abbiamo il gravoso compito di mettere in ordine tutto quello che è stato disordinato allora: Classificazione, flessibilità, salario e cambi d’appalto, avendo anche la consapevolezza che, quello della vigilanza armata e non è stato uno dei pochi settori non toccato dalla pandemia anzi ha vissuto un aumento del lavoro e di conseguenza aumenti di fatturato significativi per le imprese.

Nessun alibi dunque, per le associazioni datoriali e coloro che ne fanno parte.

E vanno fatte le dovute distinzioni fra due comparti destinati a convivere all’interno di uno stesso contratto.

Il settore dei non armati è sicuramente il

più disastroso: passato da un tempo in cui venivano applicati i contratti più disparati (commercio multiservizi e custodi), per precipitare dentro un contratto con retribuzioni infime, al di sotto della soglia di povertà.

L’ostilità delle aziende verso un rinnovo dignitoso è comprensibile del resto se pensiamo che portare il contratto a retribuzioni almeno decenti significherebbe aumentare la paga base di almeno 200,00 euro per un livello D prevedendo che si dissolvano nel nulla i livelli sottostanti, perché in quei casi l’aumento dovrebbe essere dai 300 ai 400 euro al mese, e comunque i lavoratori non vivrebbero da nababbi senza preoccupazioni, anzi.

Il settore degli armati nasconde invece altri nodi, meno evidenti ma ugualmente urgenti da sciogliere.

Se lo stato ha deciso infatti di affidare a terzi una parte consistente della sicurezza del Paese, non può poi dimenticare di vigilare affinché il servizio venga svolto in modo adeguato per garantire ai cittadini un servizio di prevenzione di qualità, svolto da personale adeguatamente formato, così come non possono evitare di verificare che i turni e gli orari di servizio siano appropriati per garantire di avere in servizio personale lucido.

Le controparti che dichiarano di voler fare un rinnovo unico e innovativo, oltre ad avere il fiato sul collo di un sindacato più unito e convinto di quello che deve chiedere, dovrebbero avere anche la pressione delle

istituzioni e di tutti i committenti, pubblici e privati, che invece si preoccupano solo di concedere appalti al massimo ribasso, non dovendosi poi preoccupare della gestione degli stessi.

Il rinnovo del contratto deve farsi carico di tutto e non può permettersi di cedere altro alle controparti: alla fantasia, all’esperienza e alla professionalità di tutti il compito dunque di trovare gli strumenti migliori per raggiungere il risultato dovuto ai lavoratori.

Alla luce di quanto detto fin qui diventa evidente che, ad attenderci è sicuramente un futuro ricco di sfide difficili e stimolanti al tempo stesso, che spero la nostra organizzazione saprà affrontare al meglio, continuando a crescere sia in termini quantitativi che qualitativi.

Leonardo Pace

Segreteria UILTuCS Lombardia



## Interventi Congressuali

### Ai confini della Fantascienza

Se Philippe K. Dick avesse dovuto scrivere il discorso finale di Blade Runner riferendosi alla vicenda Conad, si sarebbe probabilmente espresso così:

*<<Ho visto cose che voi umani non potevate immaginare. Cessioni di ramo d’azienda ad imprenditori senza licenza commerciale. Lavoratori che vincono la causa contro l’azienda, licenziati al loro rientro al lavoro. E ho visto balenare nel buio, posti di lavoro davanti ai bastioni di Margherita Distribuzione. E tutti quei momenti, andranno perduti come lacrime nella pioggia, è tempo di reagire>>.*

Ho voluto iniziare con questa rielaborazio-

ne di un famoso spezzone cinematografico, per certificare la fantascienza della situazione dell’ex Gruppo Auchan.

L’operazione di acquisizione di Auchan da parte di Conad ha effettivamente prodotto un terremoto e di solito il terremoto lascia vittime.

Ad oggi infatti, ci sono circa 360 lavoratori (sono numeri variabili, infatti l’ultima comunicazione riporta 188 dipendenti), che in cassa integrazione da quasi due anni, attendono il loro destino tra promesse di ricollocazione e prospettive di licenziamento a breve termine.

Nella sola provincia di Milano, sono una settantina i lavoratori che non hanno prospettiva. Margherita Distribuzione ha perso le opportunità di cedere i supermercati di piazza Frattini, San Vittore Olona, piazza Prealpi e piazza Amati, mentre Pompeo Mariani, i lavoratori di Pompeo Mariani, sono stati prima ceduti ad un imprenditore che non aveva licenza, il quale dopo aver incassato circa 500 mila euro, ha liquidato la società.

Nel frattempo gli stessi lavoratori, erano stati retrocessi alla cedente: come dire “la causa è vinta ma il paziente...”.

A San Vittore Olona ha aperto la LIDL che

aprirà anche in piazza Frattini, abbiamo chiesto l'intervento delle istituzioni ma niente da fare, stiamo ancora aspettando una risposta o una soluzione.

L'operazione Conad ha polverizzato la catena di supermercati ex Auchan, SMA ed SGD e ora abbiamo a che fare con padroncini ognuno con una sola caratteristica, il guadagno a tutti i costi, naturalmente a scapito delle condizioni lavorative (carichi di lavoro, sicurezza e quant'altro).

Si deve pertanto costruire un dialogo per creare delle vere relazioni sindacali a livello nazionale o a livello regionale, senza di queste, garantisco, sarà molto difficile l'azione sindacale stessa.

Passo al settore particolarmente massacrato dalla pandemia: la Ristorazione Collettiva.

Nelle riunioni nazionali, non si parla d'altro che di ammortizzatori conservativi e di licenziamenti nelle mense aziendali, complice naturalmente lo smart working ma soprattutto il ticket restaurant.

Temo purtroppo il peggio ma uso questo argomento per allacciarmi alla questione

ammortizzatori sociali per chiedere che la Uiltucs, se non la UIL, cerchi di avere un interlocutore all'interno della struttura INPS di Milano per dialogare e/o avere informazioni sull'iter delle pratiche perché vista la situazione, servirà per informare i lavoratori.

Multiservizi-Nell'ultimo rinnovo del CCNL, non ci hanno nemmeno fatto assistere e le aziende che non ci riconoscono stanno aumentando e anche i compagni di altre sigle ogni tanto gli danno ragione, firmando accordi separati.

Aggiungo solo una cosa prima di chiudere, venerdì scorso, ho risposto ad una contestazione ad un lavoratore di albergo che veniva citato in una recensione su Booking e che porterà probabilmente al licenziamento.

Avevo scritto probabilmente ma mi è appena arrivato un messaggio in cui mi confermano il licenziamento.

In conclusione volevo ringraziare i delegati sindacali e in particolare coloro che seguono giornalmente e che sopportano le mie giornate storte.

Una persona che ho conosciuto diceva: "meglio avere un brutto carattere che non averlo affatto".

Buon Congresso a tutti

Marco Scotti



*"Italiani!  
Votantonio votantonio votantonio.  
Inquilini! Coinquilini! Condomini! Casiliani!  
Italiani,  
dormite pure, borghesi pantofolai, tanto qui c'è  
l'insonne che vi salva;  
mentre voi dormite, La Trippa lavora.  
Vota Antonio, vota Antonio!"*

(Totò)  
Da "Gli Onorevoli" 1963



## AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 196 - agosto 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, Anila Cenolli, Sergio Del Zotto, Cosimo Gagliani, Leonardo Pace, Marco Scotti
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano	
Per contributi e suggerimenti scrivete a:	"Area Sindacale" Via Salvini, 4 - 20122 Milano area@uiltucs Lombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano