

Redazionale

L'esito delle recenti elezioni politiche non ha riservato particolari sorprese.

In ogni caso, il voto del 25 settembre consente di sviluppare diverse riflessioni e consegna, per la prima volta dall'approvazione della legge costituzionale del 2020, la fotografia di un Parlamento con un numero ridotto di deputati e senatori, più precisamente 400 alla Camera e 200 al Senato.

Il fenomeno dell'astensionismo crescente, già ampiamente previsto nei mesi scorsi, è decisamente l'aspetto più preoccupante della vicenda e merita analisi ed approfondimenti non superficiali.

Il dato di affluenza alle urne, pari al 63.9%, rappresenta il livello più basso di partecipazione elettorale della storia repubblicana e scaturisce da una distanza sempre più ampia tra il Palazzo ed il paese reale, da un disinteresse ed una sfiducia nei confronti della classe dirigente e della stessa proposta politica elaborata dai partiti.

Il fatto che ci siano circa 17 milioni di cittadini che rinuncino al diritto di voto e non sentano il dovere civico di esprimere la propria preferenza non può essere sottovalutato e derubricato ad episodio occasionale, ma piuttosto dovrebbe diventare il presupposto per favorire, con azioni concrete, un riavvicinamento della gente nei confronti delle Istituzioni.

La buona politica, fino a prova del contrario, si fonda sulla serietà e sull'affidabilità delle persone e dei programmi, sulla capacità di saper compiere scelte coerenti e comprensibili, all'interno di una visione lungimirante del nostro futuro, che sappia mettere al centro gli interessi generali del paese.

Da questo presupposto si dovrà ripartire, attraverso il dialogo con le persone e la ricerca di adeguate soluzioni ai problemi.

La vittoria di Fratelli D'Italia, anch'essa da tempo annunciata dai sondaggi, conferma, ulteriormente, il desiderio di cambiamento degli elettori e riguarda, non a caso, l'unico partito rimasto all'opposizione del Governo Draghi.



L'altro movimento che ha riscosso un discreto successo rispetto alle previsioni, forse inaspettato dagli stessi protagonisti, è proprio il M5S, additato dall'opinione pubblica prevalente come quel soggetto responsabile della caduta dell'Esecutivo in carica.

Governare è sempre un compito difficile, soprattutto in un contesto così delicato come quello attuale, ma, evidentemente, ci si aspettava qualcosa di diverso, un messaggio di speranza e non di paura, delle azioni

continua in seconda pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Starbucks: la paura incomprensibile del sindacato 3
- ▶ Voglio un lavoro sicuro 4
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 5
- ▶ Le Grandi Dimissioni 6

volte alla persuasione e non al ricatto, una proposta politica chiara ed orientata a dare risposte adeguate e tempestive alle necessità dei cittadini.

Ciò che sembra mancare è una visione progettuale, un'attenzione ai bisogni delle persone, una capacità di riuscire ad interpretare il sentimento di profondo disagio della popolazione ed il relativo diffuso malcontento.

Purtroppo, quando nemmeno l'area del centro-sinistra riesce ad esprimere una tale sensibilità, al punto da non essere in grado di caratterizzarsi sui temi del lavoro e delle disuguaglianze, del reddito e della qualità della vita, della sicurezza e dell'ambiente, significa che qualcosa non funziona.

È opportuno ribadire, se ce ne fosse ancora bisogno, come gli ultimi due anni e mezzo siano stati un punto di svolta senza precedenti, dal quale non si può tornare indietro, in particolare rispetto alla consapevolezza delle sfide del nostro tempo, così epocali da non poter essere affrontate e risolte con le logiche e le categorie del passato.

La pandemia e la guerra, con tutti i loro drammatici risvolti, la crisi climatica e l'impatto della tecnologia sulle nostre vite, lo sviluppo scientifico e gli enormi interessi collegati, ci stanno rapidamente proiettando dentro uno scenario nuovo e completamente differente rispetto al passato, un vero e proprio salto quantico, nel quale i paradigmi tradizionali con cui si cercava di interpretare la realtà sono venuti meno e sono stati messi in discussione gli stessi principi che hanno caratterizzato, nell'epoca moderna, la nostra idea di convivenza civile.

In questa deludente campagna elettorale in pochi hanno parlato dell'Italia e dell'Europa del futuro, dei diritti civili e sociali, del potere d'acquisto delle retribuzioni e della precarietà, dell'obiettivo di modificare le fondamenta del nostro stesso modello di sviluppo.

È proprio questa impostazione di fondo, quest'ordine neo-liberale incontrastato, a cui tutti i partiti sembrano aderire indistintamente, seppur con approcci e sfumature differenti, che sta alla base delle profonde disuguaglianze della nostra società e che favorisce quegli ingenti blocchi di interessi corporativi, rappresentati dal capitale finanziario e dalle grandi multinazionali.

Bisognerebbe avere il coraggio di parlare chiaro e di prendere le distanze da questi poteri forti che influenzano e condizionano le agende dei governi in maniera sempre

più determinante, così come si dovrebbe trovare la forza di costruire un'alternativa credibile a questo sistema di potere consolidato e trasversale, a questo capitalismo classista e senza regole, finalizzato ad indebolire i lavoratori, le piccole e medie imprese ed il ceto medio.

Il sindacato confederale, nell'ambito della propria autonomia e consapevole del proprio ruolo storico, non può che prendere posizione in maniera netta rispetto alle grandi questioni in agenda, rivendicando, inoltre, nei confronti del futuro governo di centro-destra, misure adeguate per incrementare i salari e le pensioni, per contrastare la precarietà e ridare dignità al lavoro, per offrire condizione di sicurezza nei luoghi di lavoro, per costruire un'Europa dei diritti e delle opportunità, molto distante da quella attuale, appesantita dalla burocrazia e dai vincoli di bilancio.

Il voto del 25 settembre e la legge elettorale che ne ha determinato il risultato consente, nel rispetto delle regole democratiche, di avere una maggioranza stabile alla guida del paese e non pseudo governi di unità nazionale, guidati dai soliti banchieri o tecnocrati di turno.

Coloro che sono usciti sconfitti dalle urne dovranno fare opposizione e riconquistare la fiducia dei cittadini, ridefinendo la propria identità ed elaborando una proposta di cambiamento credibile, in una sana logica di alternanza.

Il paese ha bisogno che le Istituzioni siano funzionanti e trasparenti, che la politica, di qualsiasi colore ed orientamento, sia in grado di fare proposte e trovare soluzioni, che il Parlamento ritorni ad essere il luogo nevralgico del confronto democratico e a svolgere, in pieno, la propria funzione legislativa.

Solo in questo modo il sistema paese può uscirne rafforzato in termini di credibilità, senza lasciare che quest'ultima, ogni volta, sia espressa da una singola figura o personalità di particolare prestigio.

Le continue interferenze che si sono manifestate prima delle elezioni, provenienti da più parti, sono molto preoccupanti e rappresentano i reiterati tentativi di condizionare e delegittimare l'esito del voto, a cui siamo abituati, purtroppo, da molto tempo.

Tuttavia, un paese maturo e con una classe dirigente all'altezza, dovrebbe difendere la sovranità popolare e le prerogative ad essa concesse dalla Carta Costituzionale, respingendo ogni tentativo di indebita ingerenza dall'esterno.

Gli interessi nazionali vanno sempre difesi, così come vanno salvaguardati i patti, gli accordi e le alleanze internazionali.

I prossimi mesi saranno molto difficili per il nostro paese, per l'Europa e per il mondo intero.

Il rischio di escalation del conflitto russo-ucraino è sotto gli occhi di tutti, la crisi energetica costringerà molte imprese a chiudere le proprie attività, con tutte le conseguenze prevedibili sui livelli occupazionali, la crescita dell'inflazione e la possibile recessione non potranno che peggiorare le già precarie condizioni di reddito delle lavoratrici e dei lavoratori.

È stata imboccata una strada pericolosa, da cui sarà difficile uscirne.

Per tutti questi motivi è indispensabile formare un governo forte e dobbiamo augurarci tutti che il prossimo Esecutivo sia nelle condizioni di poter operare nell'interesse del paese e a difesa delle sue Istituzioni democratiche, sancite dalla Costituzione Repubblicana.

In tale contesto, è giusto vigilare e non abbassare mai la guardia, ma continuare ad evocare il pericolo di un ritorno al fascismo, come in molti hanno fatto durante la campagna elettorale, ci sembra, francamente, anacronistico, soprattutto in relazione alle diverse e nuove forme di deriva autoritaria presenti nel mondo.

Le sfide significative di questa epoca richiedono chiavi di lettura e di interpretazione aggiornate al contesto attuale, senza le quali saremo costretti a rincorrere più i fantasmi di un tragico e doloroso passato che a concentrarci nel trovare le più opportune soluzioni agli angoscianti problemi del presente.

la Redazione



Dalle aziende

Starbucks: la paura incomprensibile del sindacato

La nostra organizzazione sindacale è presente in Starbucks da diversi mesi. Con l'azienda abbiamo aperto un dialogo costruttivo a volte dialetticamente vivace ma mai sopra le righe, altre collaborativo e sintonico. Nel corso di questi mesi abbiamo raggiunto dei risultati importanti che ci danno la motivazione per continuare a credere in questa realtà.

Abbiamo suggerito miglioramenti sul luogo di lavoro come:

-L'aumento del valore dei tickets restaurant: a gennaio il loro valore era di circa 5,29 euro, attualmente a tutti i partners è erogato un buono del valore di 7 euro. Questo sicuramente è un risultato e uno sforzo importante in quanto le realtà circostanti tendono ad abbassare i benefits dei loro dipendenti invece che aumentarli.

-Il miglioramento del trattamento di malattia: Starbucks come molte altre realtà del settore applica il CCNL dei Pubblici esercizi, nel quale, i primi giorni di malattia non sono retribuiti. A partire dal 1° ottobre 2022 partirà un progetto sperimentale, da noi suggerito all'azienda, che prevederà 3 eventi di malattia nel corso dell'anno retribuiti al 100% a prescindere dalla loro durata. In sostanza un dipendente potrà assentarsi anche un solo giorno di malattia senza però rinunciare ad una parte della sua retribuzione.

-L'aumento della pausa retribuita: come previsto dal CCNL, i partners potevano godere di una pausa retribuita ogni sei ore di 10 minuti. Abbiamo fatto presente che, questa, fosse esigua per permettere ai dipendenti di consumare il loro pasto e avere un minimo di ristoro, per questa ragione dopo diversi incontri siamo riusciti ad aumentare la pausa retribuita per tutti i Partners a 15 minuti. Insomma, un piccolo aumento che però per i dipendenti fa una grande differenza.

-Premio per i Partners: è stato più volte proposto un premio di produzione per i dipendenti, purtroppo non siamo ancora riusciti a trovare un accordo, ma, in alternativa, per il momento, è stato erogato a tutti i Partners un bonus di 200 euro variabile sulla base della percentuale di malattia effettuata.

In aggiunta ai risultati sopra descritti, abbiamo proposto l'erogazione di bonus legati e altre iniziative che Starbucks ha accolto a volte integralmente, a volte in

parte, a volte motivando l'impossibilità a venire incontro alle nostre esigenze: come avviene normalmente in trattativa.

Tutto bene fino a quando Starbucks ci scarta e mette in atto comportamenti devianti, negando di fatto l'interlocuzione con il sindacato e adoperandosi con comunicazioni unilaterali in cui i risultati raggiunti sembrano gentili concessioni. Tutti i risultati che sono stati ottenuti fino a questo momento sono il frutto di una lunga trattativa che però Starbucks ha voluto nascondere. Non esistono infatti verbali di incontro o accordi sindacali, tutto quello che i dipendenti ottengono è solo per gentile concessione della stessa. È innegabile la volontà dell'azienda a voler un confronto, l'importante però è che rimanga sempre sotto le righe e mai messo per iscritto.

In alcuni passaggi della trattativa a dirla tutta, si era acceso un campanello di allarme perché la direzione del personale ci ha velatamente informato che la "casa madre" di Starbucks non sa cosa sia un contratto integrativo. Può essere che questo sia vero e sarebbe facile rispondere che c'è sempre la prima volta e che centinaia di aziende hanno in essere contrattazione integrativa e sono ancora in piedi. Starbucks dovrebbe invece conoscere il valore e il significato di accordo o di contratto. Quindi, ci chiediamo, cosa impedisce all'azienda di sottoscrivere con il sindacato un accordo che sancisce alcuni diritti per i lavoratori?

I partners, come ama chiamare i dipendenti la multinazionale americana, sono spesso coccolati e trattati economicamente meglio dei loro cugini di altre realtà lavorative: si pensi che durante il lock down Starbucks ha continuato ad erogare lo stipendio ai propri dipendenti mentre altri hanno attivato

copiose richieste di cassa integrazione. Anche la multinazionale americana ha evidentemente accusato il colpo della pandemia ma le disponibilità economiche non hanno impedito all'azienda questa attenzione nei confronti dei propri lavoratori.

Starbucks ha un grandissimo potenziale in continua crescita ed offre davvero vantaggi innovativi ai suoi Partners come un'ottima assicurazione sanitaria e delle sessioni di terapia gratuite per favorire la loro salute mentale. Non neghiamo quindi il valore di questa azienda, anzi, in questo determinato contesto va sicuramente riconosciuto, così come va però evidenziato il valore dei risultati ottenuti attraverso il confronto sindacale.

I "partner" comunque lavorano duro, danno anima e corpo all'azienda a cui sono legati da una cultura di condivisione e partecipazione ma questo rapporto in alcun modo non deve essere, nelle idee dell'azienda, mediato dalle istanze sindacali.

Noi continueremo a fare il nostro lavoro, ad ascoltare i lavoratori, a tutelarli negli aspetti di salute e sicurezza a cercare di migliorare il rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro e ad informarli sulle occasioni offerte dalla bilateralità come il bonus energia reso disponibile qualche giorno fa. Continueremo a ricercare il dialogo (finché sarà possibile) e la possibilità di negoziare accordi sindacali nell'interesse di tutti gli attori coinvolti. Non abbiamo manie di protagonismo ma non ci interessano neppure i rapporti di facciata: desideriamo il rispetto del ruolo sindacale e del personale di Starbucks.

Valentina Ardò



Lavoro e sicurezza

Voglio un lavoro sicuro

Che cosa si intende realmente quando si parla di "lavoro sicuro"?

Molte persone per lavoro sicuro intendono un contratto a tempo indeterminato, che gli permetta di fare progetti, comprare casa, macchina... etc... etc, che gli dia la "garanzia" di poter contare su una certa somma di denaro tutti i mesi.

Per me, ma sarebbe meglio fosse per noi tutti, il lavoro sicuro è sì fatto di stabilità economica, ma ancor di più, il "lavoro sicuro" è, e deve essere basato sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e tutti devono avere il diritto di lavorare in sicurezza con tutte le protezioni del caso, evitando qualsivoglia incidente che possa menomare le nostre capacità fisiche e che in taluni casi, purtroppo, possano portare perfino alla perdita della vita stessa.

In Italia al momento vige il testo Unico 81/08 o D. Lgs 81/08, che trova il suo fondamento in alcuni principi della Costituzione italiana.

Tra questi, va ricordato quello sancito dall'art. 32 del decreto 81/2008, secondo cui il diritto alla salute e all'integrità fisica è un diritto fondamentale dell'uomo; Inoltre, nell'art. 35 della Carta Costituzionale si garantisce la tutela del lavoro, mentre nell'art. 41 si sostiene come l'iniziativa economica privata, "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Analizziamo l'andamento dei dati sugli infortuni, per avere un quadro più completo sul fenomeno e che impatto esso ha nella nostra realtà.

Prendiamo come esempio la nostra bella nazione; l'Italia, che ha registrato un incremento del 41,1% in più, nel periodo dal 1 Gennaio al 31 Luglio del 2022, rispetto ai dati relativi allo stesso periodo dell'anno precedente.

Un dato fortemente preoccupante, ed è per questo che si deve parlare di più di sicurezza nei luoghi lavoro, ed è anche per questo che la necessità primaria è quella di mettere in campo delle misure, urgenti e risolutive, affinché questo dato inizi, non a diminuire drasticamente, ma ad azzerarsi, invece che aumentare come sta facendo ancora oggi, perché si parla di vite e non di numeri e la sicurezza sul lavoro riguarda

tutti noi e che nessuno si senta al sicuro, perché così non è.

Diamo uno sguardo ai dati della nostra regione, la Lombardia, che è uno dei territori, più virtuosi, con un tasso occupazionale tra i più alti in Italia.

Le denunce presentate all'Inail nel periodo che va dal Gennaio 2022 a Luglio dello stesso anno, sono state 84.108, con un aumento del 44,74% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

L'aumento ha riguardato sia i lavoratori Italiani (+47,39%), che i lavoratori stranieri, venuti in Italia in cerca di fortuna (+35,59).

Dall'analisi del fenomeno infortunistico Italiano, emerge un aumento del numero di sinistri, che coinvolge maggiormente in maniera incontrovertibile, più la componente femminile piuttosto che quella maschile e questi numeri riguardano quasi tutti i rami produttivi del nostro paese.

Vite strappate mentre adempivano, con professionalità, al loro "dovere di lavoratori", e spesso ci si dimentica che queste lavoratrici e lavoratori, hanno dei diritti costituzionali, come il diritto alla vita, sancito all'articolo 2 della nostra Costituzione che testualmente recita: "la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale".

Dietro a questi numeri, dentro a questi diritti, ci siamo tutti noi, ci sono i nostri volti, le nostre famiglie e ci sono tante, purtroppo troppe, storie da raccontare.

C'è Efrem, ad esempio, un operaio Bergamasco di 64 anni morto cadendo da un ponteggio.

C'è Girolamo, un uomo di 31 anni schiacciato da una lastra di 50 quintali staccatasi dal soffitto della ditta in cui lavorava.

C'è Andrei, un giovane ragazzo poco più che ventenne, lavoratore atipico impiegato in una ditta di trasporti e logistica, che scendendo dal camion per verificare l'aggancio del rimorchio, non avendo azionato il freno a mano e trovandosi in una strada in discesa, veniva schiacciato dal mezzo stesso che per via della pendenza indietreggiava e a causa delle gravissime lesioni riportate è purtroppo deceduto.

Di questi esempi potrei farne ancora molti altri, considerando che nei primi sette mesi del 2022 sono state 90 le denunce di infortuni mortali in Lombardia.

È uno strazio sapere che dietro questi numeri ci sono figli, mogli, madri, padri, che non potranno più riabbracciare i loro cari, i propri affetti.

Bisogna invertire questa infausta tendenza, bisogna parlarne e far capire sia ai datori di lavoro, che ai lavoratori, che è giusto affrontare l'argomento della sicurezza con estrema serietà, perché tutti hanno il diritto di lavorare serenamente e perché noi non dobbiamo più essere dei numeri, delle statistiche, ma delle persone, degli esseri umani, che la sera hanno il meritato diritto di rientrare a casa dalle loro famiglie, ma soprattutto hanno il sacrosanto diritto di vivere.

In conclusione, come organizzazione sindacale già da tempo, continuiamo a batterci, sensibilizzando l'opinione pubblica, affinché vi siano #ZEROMORTISULLAVORO e lo facciamo credendoci davvero, poiché il nostro obiettivo non è diminuire, non è ridurre, ma azzerare gli infortuni e bisogna farlo per tutte/i quelle lavoratrici e/o lavoratori, di oggi e per quelli di domani, ed è palese che non serve soltanto comprendere la gravità del fenomeno, ma insieme invertire la rotta.

#ZEROMORTISULLAVORO, badate bene non è uno slogan, ma è quello che deve essere, poiché non vi è nulla di più importante della nostra stessa esistenza.

Giuseppe Trapani



Notizie dal Sindacato Europeo

Incremento della direttiva sul salario minimo per i lavoratori in difficoltà

14/09/2022

L'Europa ha compiuto oggi un passo importante verso la fine della povertà salariale, poiché la direttiva sui salari minimi adeguati è stata approvata nel voto finale al Parlamento europeo con una convincente maggioranza di 505 deputati a favore, 92 contrari e 44 astenuti.

Questa è una decisione chiave per combattere la crisi del costo della vita. Il voto arriva dopo che una ricerca della CES ha rilevato che i lavoratori più pagati d'Europa stanno subendo il calo più netto del potere d'acquisto di questo secolo, con salari minimi legali in calo fino al 19% in termini reali.

La Direttiva contiene le seguenti previsioni:

- Gli Stati membri dovranno verificare l'adequazione dei salari minimi legali



- tenendo conto del potere d'acquisto e del costo della vita;
- Gli Stati membri dovranno promuovere la contrattazione collettiva e combattere la rottura dei sindacati, e nei paesi con una copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% sarà richiesto di produrre un piano d'azione a sostegno della contrattazione collettiva;
- Il rafforzamento del coinvolgimento dei sindacati nella definizione e nell'aggiornamento dei salari minimi di legge;
- L'obbligo per le imprese beneficiarie di appalti pubblici di rispettare il diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva in linea con le Convenzioni ILO 87 e 98.

La fase finale del processo biennale sarà l'approvazione da parte del Consiglio Europeo dell'Unione Europea alla fine di questo mese nelle prossime settimane.

Riferendosi al voto, il vice segretario generale della CES Esther Lynch ha dichiarato:

"Gli Stati membri devono prendere sul serio l'aumento dei salari, non dovrebbero aspettare due anni prima di attuare la direttiva. Dovrebbero agire ora per aumentare i salari minimi legali e promuovere la contrattazio-

ne collettiva. I salari non dovrebbero mai lasciare i lavoratori e le loro famiglie in condizioni di povertà, ma questa è stata la realtà in tutta Europa per troppo tempo.

"Questa direttiva è un impulso tempestivo per i milioni di persone che lottano per riscaldare le loro case e sfamare le loro famiglie. Non solo garantendo salari minimi adeguati, ma rafforzando la contrattazione collettiva come la migliore soluzione per ottenere salari realmente equi per tutti.

"L'entità e l'urgenza della crisi del costo della vita non è stata finora eguagliata dalle azioni intraprese dalle istituzioni europee, come evidenziato dall'assenza di qualsiasi riferimento ai salari nel discorso di questa mattina sullo stato dell'Unione.

"Questo è il momento giusto per l'adozione di questa Direttiva. Spero che questa direttiva sia un passo di grande importanza e debba essere solo l'inizio dell'azione dell'UE di cui abbiamo bisogno per porre fine a questa crisi, sulla base del piano d'azione in sei punti della CES.

"Ora sollecitiamo i ministri a firmare questa direttiva in modo che i lavoratori possano iniziare a percepirne i benefici il prima possibile. La direttiva rispetta il pilastro europeo dei diritti sociali e dimostra che il pilastro è più di uno slogan politico".

SMEI: Il diritto di sciopero non è ancora tutelato

19/09/2022

Il diritto di sciopero non è ancora tutelato nella proposta della Commissione Europea per uno Strumento di Emergenza del Mercato Unico (SMEI - Single Market Emergency Instrument).

La CES ha scritto alla Commissione all'inizio di questo mese per sollevare preoccupazioni sui loro piani per abrogare un regolamento che protegge il diritto di sciopero come parte del loro nuovo piano per rendere il mercato unico a prova di crisi.

Nella bozza di legge pubblicata oggi, la Commissione ha incluso un riferimento al diritto alla contrattazione collettiva e all'azione, ma solo nei considerando non vincolanti piuttosto che nella legislazione vera e propria, come avveniva in precedenza.

Thierry Breton, Commissario per il Mercato interno, ha affermato durante la conferenza stampa: "Il diritto di sciopero è un diritto

fondamentale e questo strumento non interferisce in alcun modo con tale diritto".

In tal caso, la Commissione non dovrebbe avere problemi a spostare le tutele del diritto di sciopero dai considerando a una specifica clausola della normativa.

La segretaria confederale della CES Isabelle Schömann:

"È stato bello sentire la Commissione chiarire oggi che non è loro intenzione minare il diritto di sciopero attraverso questa legislazione.

"Ma, se così fosse, la Commissione non dovrebbe esitare a inserire nella legislazione una clausola a tutela del diritto di sciopero.

"I sindacati lavorano sulla base della legge, non su promesse politiche e non accetteremo che le garanzie per il diritto di sciopero vengano indebolite nel diritto dell'UE.

"Apprezziamo pienamente la necessità di garantire che il mercato unico continui a funzionare durante le emergenze, ma ciò non deve andare a scapito dei diritti fondamentali".



La fuga dal lavoro dipendente

Le Grandi Dimissioni

Ormai se ne parla da tempo: il fenomeno delle Grandi Dimissioni ha già coinvolto l'attenzione di economisti, sociologi, ed altri esperti di varie discipline.

Una delle interpretazioni più diffuse tira in ballo gli effetti della pandemia che, per l'incertezza che avrebbe ingenerato, avrebbe sospeso volontà dimissionarie già presenti nel 2020 che sarebbero confluite poi nell'anno successivo affiancandosi a quelle sorte spontaneamente nel 2021 creando il picco statistico che sarebbe però, secondo tale visione, un picco temporaneo e solo frutto di tale slittamento.

A questa lettura se ne affianca un'altra che, sempre in collegamento alla situazione destabilizzante della pandemia, intravede l'apparire di una generica voglia di ricominciare da capo che si concretizzerebbe con la chiusura del rapporto di lavoro dipendente per ricercare forme di autoimprenditorialità. Sembrerebbero infatti cresciute in modo anomalo le ricerche di informazioni sul come avviare una attività rispetto a quelle sul come ricercare una nuova occupazione.

In entrambe le letture, l'interpretazione pandemica affonda le sue radici nella globalità del fenomeno che si è affermato contemporaneamente in molti paesi del mondo occidentale, dagli Stati Uniti d'America all'Europa e che avrebbe quindi una evoluzione collegabile agli effetti del contagio planetario.

Una diversa interpretazione molto diffusa è quella che vedrebbe in atto un cambia-

mento generale del rapporto con il lavoro: il bisogno di sicurezza, che avrebbe condotto molte persone alla scelta di un lavoro dipendente a prescindere dalla rispondenza con le proprie aspettative professionali ed affidandosi alle prospettive di stabilità, avrebbe ceduto il passo al bisogno di gratificazione che respingerebbe il compromesso con la sicurezza in favore di maggiori prospettive di autorealizzazione.

Detta in soldoni, una crisi della mentalità del "posto fisso" e l'avvento di quella del "lavoro per cui valga la pena vivere".

Sul fenomeno si è espressa naturalmente anche la ricerca accademica. In Italia, il Working Paper redatto dal Ministro Brunetta e dal Prof. Tiraboschi, dal titolo "Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva?" punta ad abbassare i toni, almeno per quanto riguarda la situazione italiana, proponendo una lettura, meno epocale e più pacata.

La prima osservazione mossa dal documento al clamore dell'argomento riguarda il nesso di causalità con l'evento pandemico e, con riferimento ai dati dell'ultimo decennio, evidenzia come il fenomeno delle dimissioni volontarie fosse già in crescita stabile dal 2009 al 2019, al ritmo medio dello 0,10% annuo.

Tuttavia, anche questo studio valuta possibile un effetto "dimissioni rimandate" legato all'incertezza determinata dagli effetti pandemici che ha caratterizzato il 2020, come giustificativo del dato di picco del 2021 e conferma quindi un certo scetti-

cismo verso le narrazioni di cambiamento strutturale.

Una seconda osservazione riguarda l'aspetto esodante dal mercato del lavoro verso forme di autoimprenditorialità, proponendo la meno eclatante lettura di una normale "transizione occupazionale". Si evidenzia, in particolare, come il dato di rioccupazione successiva all'evento dimissionario sia addirittura migliorato nel 2021 rispetto ai dati del 2019 riducendosi i tempi di ricerca per una nuova assunzione.

Il "cronico disallineamento tra domanda ed offerta" sembrerebbe essere, per questo studio, l'elemento alla base del progressivo aumento del fenomeno delle dimissioni volontarie, almeno nel nostro paese.

Questo lato osservativo propone infatti un titolo diverso al fenomeno preferendo al termine "Great Resignation" quello di "Great Mismatch": invece delle Grandi Dimissioni lo studio propone di concentrarsi sul tema del Grande Disallineamento che genererebbe le difficoltà crescenti nel mercato del lavoro.

In sostanza, la natura delle opportunità lavorative proposte non corrisponderebbe con la tipologia di professionalità disponibili nel mercato del lavoro e, in alcuni settori, come quello dei servizi ristorativi ed alberghieri, le imprese incontrerebbero una certa difficoltà nella ricerca di nuova manodopera generando una sorta di concorrenzialità che potrebbe motivare atti dimissionari volontari per riassunzione a migliori condizioni in aziende dello stesso settore.

Quindi maggiori dimissioni sì, ma a seguito di rioccupazione in aziende diverse e non per fuga dal mercato del lavoro o per scelte di autoimprenditorialità.

Gli esperti anglofili indicano questo fenomeno come "transizione job to job"

Come si vede, ognuno ha la sua lettura e probabilmente, come spesso avviene, è nella concomitanza delle diverse concause che possiamo intravedere la rappresentazione più fedele di una possibile comprensione globale del fenomeno.

Vi è però un'altra possibile causa del fenomeno di cui pochi parlano e che invece noi registriamo con frequenza nei nostri uffici, quando una lavoratrice od un lavoratore ci contatta in occasione della scelta di

- Rapporti di lavoro cessati per genere dei lavoratori interessati e motivo della cessazione (valori assoluti e variazioni percentuali). Il Trimestre 2022

CAUSA DELLA CESSAZIONE	Valori assoluti			Variazioni sul II Trimestre 2021					
	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Assolute			Percentuali		
				Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine
Cessazione richiesta dal lavoratore	602.991	353.272	249.719	92.872	45.975	46.897	18,2	15,0	23,1
Dimissioni ¹⁾	582.181	342.716	239.465	95.124	48.035	47.089	19,5	16,3	24,5
Pensioverimento	20.810	10.556	10.254	-2.252	-2.060	-192	-9,8	-16,3	-1,8
Cessazione promossa dal datore di lavoro	262.693	142.698	119.995	81.946	52.303	29.643	45,3	57,9	32,8
Cessazione Attività	9.029	4.492	4.537	-918	-575	-343	-9,2	-11,3	-7,0
Licenziamento ²⁾	178.516	93.086	85.430	63.287	42.406	20.881	54,9	83,7	32,3
Altro ³⁾	75.148	45.120	30.028	19.577	10.472	9.105	35,2	30,2	43,5
Cessazione al Termine	2.098.522	970.781	1.127.741	372.347	171.427	200.920	21,6	21,4	21,7
Altre Cause ⁴⁾	177.942	101.322	76.620	7.003	6.077	926	4,1	6,4	1,2
Totale	3.142.148	1.568.073	1.574.075	554.168	275.782	278.386	21,4	21,3	21,5

¹⁾ Per "Dimissioni" si intende: Dimissioni giusta causa; Dimissioni, Dimissioni durante il periodo di prova; Dimissioni per giusta causa o giustificato motivo durante il periodo di formazione; recesso con preavviso al termine del periodo formativo.
²⁾ Per "Licenziamento" si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa; Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione; Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione.
³⁾ Per Altro si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova.
⁴⁾ Per "Altre cause" si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie.

dimettersi volontariamente.

Incontriamo infatti persone che danno le dimissioni perché, testuali parole, “non ce la fanno più”.

Descrivono una situazione personale di sfinimento psicologico che ormai impedisce alla persona di poter anche solo immaginare un miglioramento futuro delle proprie condizioni alle dipendenze della stessa azienda.

Le situazioni che ci vengono riportate sono molteplici e spesso concomitanti.

Una di quelle più diffuse è l'impossibilità di reggere la condizione di instabilità legata alla continua variazione degli orari lavorativi. Le difficoltà di programmazione della propria vita personale legate ad orari di lavoro che non hanno nessuna prevedibilità, crescono e si accumulano, rendendo un problema anche solo fissare un impegno a dieci giorni di distanza perché “non si conoscono ancora gli orari di quella settimana”.

Sempre più complicato avviare o mantenere attività personali stabili, come seguire un corso, o partecipare a qualche iniziativa sociale, o anche solo coltivare rapporti sociali che richiedano un minimo di frequentazione con regolarità.

Ma anche la vita familiare è messa a dura prova da una condizione di instabilità d'orario senza fine, soprattutto se ci sono dei figli minorenni che necessitano ancora di attenzione e cura e presenza rassicurante del genitore.

Come fai a seguire tuo figlio nei problemi scolastici se non riesci nemmeno a programmare gli incontri con i suoi professori?

Come fai ad essere quel riferimento e sostegno indispensabile per la sua crescita se non riesci nemmeno a garantirti di esserci al suo risveglio perché quel giorno ti hanno messo di turno dalle 07:30 di mattina fino alle 11:00 e poi devi tornare di nuovo al lavoro dalle 15:00 alle 20:00?

Soprattutto quando il lavoro non è esattamente sotto casa.

Se poi i riferimenti ed i sostegni di tuo figlio sono le compagnie che frequenta, non potrai sorprendertene.

All'instabilità degli orari poi, spesso, si affianca anche la condizione di costante dipendenza per ogni necessità.

Ogni impegno che non ha la fortuna di capitare in uno dei momenti lasciati casualmente liberi dalla programmazione random degli orari di lavoro, è un appuntamento

con l'incertezza.

Ogni richiesta, anche quella di spazi indispensabili alla cura della propria salute come ad esempio una visita medica, soggiace al bilancino della disponibilità in mano al loro superiore.

Se il capetto o la capetta valutano che la persona è stata sufficientemente disponibile alle richieste aziendali, allora lo spazio di concessione si allarga. Se, viceversa, gli impegni privati della dipendente hanno ostacolato troppe volte la disponibilità pretesa dall'azienda, allora l'ipotesi di negazione di quel permesso o di quella modifica di orario, o di quel cambio turno apparentemente perfetto, diventa molto, molto probabile.

E che dire delle continue pretese di flessibilità nelle mansioni, di prestazioni aggiuntive, di disponibilità alla mobilità territoriale, del pressing continuo sul raggiungimento dei risultati e delle ossessive richieste riguardanti i dati orari e quotidiani delle vendite, dell'afflusso del pubblico, quel monitoraggio in tempo reale dell'attività che ha occupato tempo di lavoro che nemmeno c'era ma che viene aggiunto, dall'arroganza del management aziendale, ai doveri professionali?

La giornata lavorativa diventa così un inferno quotidiano che logora, giorno dopo giorno, settimana dopo settimana e mese dopo mese, la soglia di resistenza psicologica allo stress della lavoratrice o del lavoratore fino a portare la persona a quello sfinimento che ci viene rappresentato come motivo della scelta di fuga volontaria dal rapporto di lavoro.

A volte una fuga verso un'altra azienda, con la speranza di un futuro più clemente e più benevolo,

pur senza alcun garanzia di miglioramento, anzi, accollandosi il rischio di poter restare

anche in mezzo ad una strada, ma lo fanno perché non riescono più a concepire, nel vissuto del loro rapporto di lavoro, un seppur anche minimo, miglioramento.

A volte una fuga e basta, con l'accettazione consapevole di un periodo di vuoto lavorativo che permetta la ricostruzione di una rinnovata serenità e la riconquista dell'equilibrio necessario a rimettersi in gioco.

Sono persone che, in confronto a chi, nel secolo precedente, subiva situazioni simili di sfruttamento e di deterioramento della propria stabilità, hanno meno fiducia in una azione collettiva che migliori le condizioni per tutti; il principio dell'unione che fa la forza è molto sbiadito e l'opzione migliore appare la fuga.

Per chi può, come le neo-mamme che danno le dimissioni nel periodo di tutela (e ne registriamo sempre di più), accedendo a sostegni sociali come la Naspì, per chi non ha invece nessuna rete di protezione, accollandosi il rischio di un lungo periodo di assenza salariale e le conseguenti ricadute sul proprio equilibrio economico.

Una fuga quindi non dal “mercato del lavoro” quanto dal “rapporto di lavoro” che considera il dipendente un fattore di produzione che deve costare il meno possibile e rendere più di quello della concorrenza.

Perché, è bene dirlo, oggi una buona fetta di “competitività” è giocata proprio su questo territorio.

L'azienda più competitiva è quell'azienda che riesce con meno personale a farlo rendere sempre di più, aumentando le assegnazioni, saturando ogni minuto di vita interna all'azienda ed occupando fin quanto è possibile anche il tempo di vita esterno all'azienda, organizzando il lavoro solo in funzione dell'attività produttiva o commerciale ed azzerando i vincoli



derivanti dalla vita privata delle persone. È quella disumanizzazione del lavoro verso la quale il nostro congresso ha dedicato la sua attenzione.

Che fare, quindi?

Se le persone non riescono più a credere in una possibile riconquista di umanità dentro il proprio luogo di lavoro e preferiscono dare le dimissioni, la prima cosa da fare è ridare fiducia verso un miglioramento possibile.

Il terreno è quello della salute.

Di quello "stato di completo benessere fisico, psichico e sociale" definito, fin dal lontano 1946, dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel descrivere cosa si deve intendere come "salute" delle persone, in opposizione alla concezione che limiterebbe il concetto di salute a "semplice assenza di malattia".

Sotto questo aspetto, dobbiamo riconoscere che una corposa parte delle imprese del nostro paese, ma forse anche di tutte quelle concepite dal modo liberista di fare impresa, negano, con il proprio modo di organizzare il lavoro, il rispetto della salute dei propri dipendenti.

La leva quindi è quella dell'organizzazione del lavoro.

Una leva che dobbiamo assolutamente riprendere in mano come bandiera del movimento sindacale.

Dobbiamo combattere, a tutti i livelli, la concezione dell'organizzazione del lavoro come terreno di esclusivo appannaggio del datore di lavoro.

Dobbiamo rivendicare il diritto a codeterminare le condizioni di lavoro.

Strappando di mano lo scettro del potere organizzativo ai mediocri capetti che lo usano principalmente per soggiogare la volontà del proprio personale, manovrandolo spesso solo in modo coercitivo e perfino poco funzionale ad un efficiente sistema produttivo.

Riaffermando quel sacrosanto principio costituzionale secondo il quale l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno alla salute, alla sicurezza ed alla dignità delle persone.

Rivoluzionari?

Usurpatori del potere costituito delle imprese?

Forse, molto più modestamente, semplice esercizio di un altro diritto costituzionale: quello riconosciuto ai lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende.

E non ad esserne solo sudditi.

Forse riusciremo a determinare un migliore stato di salute e qualche dimissione volontaria in meno.

Sergio Del Zotto



"Il fascismo non è morto.

Quando tra gli imbecilli ed i furbi si stabilisce una alleanza, state bene attenti che il fascismo è alle porte."

(Leonardo Sciascia)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 198 - ottobre 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, Giuseppe Trapani
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@uilstuclombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano