

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

## Redazionale

La stagione congressuale appena conclusa ha permesso di sviluppare un dibattito ampio ed articolato su molti temi, favorendo una partecipazione diffusa nei luoghi di lavoro ed un puntuale confronto di merito sui principali argomenti in agenda.

È stata una discussione vera, piena di spunti di grande interesse, a dimostrazione di come la nostra organizzazione, a livello confederale come di categoria, sia in grado di dare un contributo significativo per la positiva risoluzione delle più importanti questioni che dovremo affrontare nei prossimi anni, soprattutto in un scenario così complicato come quello attuale.

La contrattazione, in tale contesto, è sicuramente uno dei principali ambiti di riflessione e di intervento sindacale e merita, a nostro parere, un'analisi delle dinamiche negoziali sufficientemente approfondita ed una visione di prospettiva all'altezza delle impegnative sfide che ci attendono in futuro.

Nei giorni scorsi, peraltro, la nostra Struttura regionale ha deciso di organizzare, sul punto, un'intensa giornata di lavoro, nell'ambito di una riunione di Esecutivo, alla presenza del Segretario Generale della UILTuCS Paolo Andreani.

È stata l'occasione per rafforzare un dialogo aperto e costruttivo con il nostro nazionale, da cui si è usciti reciprocamente arricchiti.

Abbiamo deciso di dedicare, pertanto, uno spazio consistente di Area Sindacale agli interventi che si sono susseguiti durante questo incontro, con l'obiettivo di lasciare una traccia scritta dell'elaborazione che ne è scaturita e per dare il giusto rilievo alla stessa in questa edizione speciale del nostro giornale.



Nel mese di dicembre, infatti, si celebra l'uscita numero 200 del periodico mensile di approfondimento e aggiornamento di cui la UILTuCS Lombardia si è dotata da ormai diversi anni.

Si tratta di un risultato straordinario che ha consentito all'organizzazione di accrescere le proprie conoscenze ed esperienze, di sviluppare il dibattito interno, di far conoscere la cultura e la storia del nostro sindacato di categoria.

Un lavoro portato avanti con passione, perseveranza, impegno e sacrificio da tutti coloro che contribuiscono, quotidianamente, a definirne impostazione, obiettivi, contenuti e linea editoriale.

Il ringraziamento più sentito non può che essere rivolto ai nostri lettori che ci seguono con affetto e costanza, ai numerosi delegati sindacali che con il proprio supporto ci permettono di arrivare alle migliaia di lavoratori presenti nel territorio lombardo.

Il nostro obiettivo, evidentemente, è quello di continuare a lavorare per loro, con professionalità e competenza, valorizzando ulteriormente questo

*continua in seconda pagina*

## Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Ed arrivarono anche le duecento candeline	2
▶ Area numero 200: il tema centrale è sempre la contrattazione	3
▶ I paradossi della contrattazione degli orari di lavoro	6
▶ Cambiare il paradigma	7
▶ Cara Energia...	10
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	12
▶ Il caso di SHEIN	13
▶ Una strategia per la contrattazione.	14

percorso di sviluppo comune.

Ci auguriamo che questo numero di Area, prevalentemente incentrato sul tema della contrattazione, possa rappresentare uno strumento utile per proseguire ed allargare la nostra riflessione sull'argomento, nella consapevolezza di quanto sia urgente, per la più efficace tutela delle persone che rappresentiamo, rafforzare la negoziazione a tutti i livelli.

La difficile situazione economica e sociale che stiamo vivendo, infatti, richiede un'assunzione di responsabilità da parte di tutti, in particolare della politica e dei corpi intermedi.

Ognuno deve fare la propria parte per dare risposte concrete ai gravi problemi che ci affliggono, a partire dalla lotta alle disuguaglianze ed alla povertà.

Proprio per questo motivo è quanto mai necessario rimettere al centro dell'iniziativa il lavoro tutelato e di qualità, ma soprattutto la difesa del potere d'acquisto dei salari.

Il Governo e le Parti Sociali devono agire in questa direzione, sia nella legge di bilancio che nella contrattazione, attraverso la ridu-

zione, da una parte, del cuneo fiscale per i lavoratori e, dall'altra, definendo in tempi brevi i rinnovi contrattuali ancora aperti.

Su quest'ultimo versante si riscontrano ancora significative difficoltà nei principali tavoli di trattativa dei nostri settori, con tutte le inevitabili conseguenze che questa situazione determina sui livelli retributivi.

Tuttavia, si ribadisce la necessità che i minimi salariali siano quelli definiti dalla contrattazione collettiva nazionale, la cui centralità resta essenziale anche per sviluppare una negoziazione di qualità sul territorio e in azienda.

Sulla base di questi presupposti è indispensabile che la nostra organizzazione sia nelle condizioni di ridefinire una vera e propria strategia contrattuale, finalizzata a favorire un'adeguata partecipazione dei nostri delegati sindacali, nel rispetto di regole condivise, valorizzando l'immenso patrimonio di esperienze maturate in ogni singola realtà territoriale della nostra regione e del nostro paese.

Il tema della contrattazione va affrontato con uno sguardo d'insieme, sapendo co-

gliere tutte le opportunità che si presentano quotidianamente, all'interno di un sistema di relazioni sindacali maturo ed avanzato, in grado di rendere realmente effettivo il coinvolgimento delle Parti.

In quest'ottica, concertazione, partecipazione e contrattazione sono tra loro collegate e rappresentano il terreno ideale per individuare e sperimentare diverse soluzioni negoziali, anche nell'ambito di tematiche innovative non ancora adeguatamente esplorate.

Non vogliamo, però, anticipare troppo i contenuti degli articoli di approfondimento che seguiranno.

Negli stessi, i nostri colleghi hanno cercato di effettuare un'analisi compiuta del contesto attuale e di fornire alcune possibili linee programmatiche d'azione.

Il nostro auspicio è che questo lavoro sia stato utile e possa diventare l'occasione buona per proseguire un confronto di merito sui temi della contrattazione all'interno della nostra organizzazione e, più in generale, nel mondo sindacale.

*la Redazione*

## I 200 numeri di Area Sindacale

# Ed arrivarono anche le duecento candeline

Era il mese di agosto del 2014 e, due mesi dopo la celebrazione del nostro VIII Congresso regionale, festeggiavamo il numero 100 di Area Sindacale con una piccola cronistoria delle sue origini (il numero 100 come tutti gli altri numeri di Area Sindacale sono sempre disponibili sul nostro sito).

Nella soddisfazione di aver raggiunto l'importante traguardo delle 100 candeline puntavamo spavaldamente al successivo appuntamento delle 200 candeline, dichiarando pubblicamente di esserci montati la testa, ma temendo nel nostro intimo di non riuscire a mantenere il ritmo per altri cento numeri...

Ed invece... Invece ce l'abbiamo fatta anche questa volta.

E anche questa volta, qualche mese dopo la celebrazione del nostro Congresso (questa volta siamo a cinque mesi dopo il X Congresso Regionale della UILTuCS Lombardia) guardiamo con soddisfazione l'uscita del duecentesimo numero del nostro giornale.

Non è stato sempre semplice, Area Sindacale si avvale solo di collaborazioni volontarie

e la volontarietà è una merce preziosa ma imprevedibile nella tenuta a lungo termine.

Più di una volta abbiamo dovuto fare i conti con l'abbandono di alcuni apporti, anche importanti, a causa di nuovi impegni cui le persone hanno dovuto destinare il tempo che dedicavano al nostro giornale.

Però ci sono stati anche i momenti di serenità, quando nuove collaborazioni hanno donato al nostro giornale nuovo ossigeno e puntualità nei contributi, nuovi articoli, una nuova freschezza nello scrivere, un entusiasmo incoraggiante.

Ed è con questo entusiasmo che vogliamo anche annunciare una piccola novità.

Area Sindacale in questi anni ci ha fatto compagnia con la sua semplicità grafica, badando sempre più alla sostanza dei contenuti che non alla sua esteriorità. Ci ha visitato puntualmente ogni mese con la rassicurante sobrietà di un look ormai familiare a cui ci siamo abituati ed a cui ci siamo anche un pochino affezionati.

Ma ogni tanto occorre osare e provare nuove impostazioni. Un po' come quando capiamo che è arrivato il momento di sperimentare una nuova tonalità di vernice per le pareti di casa nostra, anche solo per cercare una nuova sensazione quando rientriamo dalle nostre impegnative giornate di lavoro.

Ed è così che salutiamo con affetto l'impostazione grafica che ci è stata donata dalla nostra amica Vanessa e che ci ha accompagnato fedelmente in tutti questi anni, per inaugurare, con il prossimo numero, un rinnovato progetto grafico di una nuova amica che ci regala una nuova pagina della storia del nostro giornale e che ci accompagnerà, ci auguriamo, almeno per i prossimi cento numeri di Area Sindacale.

Con un nuovo vestito, ma con la stessa attenzione ai temi del lavoro, dei diritti dei più deboli e di tutto ciò che accade nelle aziende dove lavoriamo.

Ci diamo quindi appuntamento tra un mese.

## Riflessioni sulla contrattazione

# Area numero 200: il tema centrale è sempre la contrattazione

200 numeri di Area Sindacale... un bel record se pensiamo che si tratta di più di 18 anni di attività continuativa e di pubblicazioni mensili che non si sono mai fermate, neppure durante i periodi di ferie e festività.

Già un bel successo ma non è tutto qui: la nostra organizzazione produce contenuti ed elaborati scritti da molto più tempo.

Mi ricordo i primi anni di collaborazione in UILTuCS, quando ero ancora delegato, in cui l'organizzazione aveva un suo periodico dal nome Breakfast dove si scriveva di tematiche legate al turismo ed in particolar modo ai pubblici esercizi.

Scrivere e occuparsi di pubblicare un periodico per tanti anni non è semplice: è necessario avere competenza e perseveranza. Molti hanno dato un contributo a questa impresa che, grazie a loro, ha potuto far uscire, con cadenza periodica e puntualità, il pensiero della nostra organizzazione.

Certo, con il senno di poi, in un'ottica di continuo miglioramento, sarebbe stato auspicabile avere più contributi da parte di più persone: per le esperienze e per le occasioni di lavoro che lo stare in organizzazione ci procurano, ognuno di noi potrebbe scrivere, da solo, un periodico mensile come il nostro Area Sindacale: a tal proposito lo sforzo di chi si è occupato per tutti questi anni di assicurarne l'uscita puntuale a fine mese è ancor maggiormente da apprezzare.

Ma la rivista area sindacale non è l'unico punto di osservazione della nostra UILTuCS Lombardia: da molti anni anche il nostro Presidente Giovanni Gazzo tiene settimanalmente una rubrica molto apprezzata di attualità sulle vicende politiche e sindacali.

Le idee non ci sono mai mancate; la visione critica, l'autocritica la capacità di mettersi in discussione, la proposta, la visione, solo per citare alcune caratteristiche, ci hanno da sempre contraddistinto e le nostre pubblicazioni sono state la cosiddetta "punta dell'iceberg" di un lavoro continuo e sostenuto tutto teso a migliorare la vita delle persone che rappresentiamo.

Tra di noi c'è chi ha dedicato tutto il suo essere al progetto della UILTuCS Lombardia, un'organizzazione sana, vivace, riconosciuta da controparti e dalle altre organizzazioni che ha saputo sempre giocare il suo ruolo operando con spirito unitario che

nel nostro mondo significa tenere insieme le diverse sensibilità delle organizzazioni confederali trovando una sintesi capace di andare oltre gli interessi di organizzazione.

Scrivere è un modo di comunicare.

Il sindacalista comunica solitamente in modo verbale lo scritto consente di riflettere di ragionare sulle cose e sugli argomenti.

La scrittura è spesso generativa e creativa nel senso che mentre si scrive arrivano le idee: si parte con alcune considerazioni e alcune convinzioni e man mano si affinano ma si può partire con alcuni argomenti per poi trovarne di diversi.

È un modo per dialogare con se stessi: in un modo per pensare più lentamente e più profondamente generativo e rigenerativo. È un'occasione che ogni persona potendo dovrebbe cogliere per migliorare se stesso e per il sindacalista una condizione per accrescere il suo modo di agire e lavorare.

Si scrive per informare, per denunciare, per indignarci, per elaborare, per proporre.

Nello scrivere è utile porsi anche delle domande perché è un modo per stimolarci ad avere anche delle risposte.

E allora una domanda che la nostra organizzazione si pone da sempre è: come migliorare la vita delle persone che rappresentiamo attraverso la contrattazione?

Mentre scrivo questo articolo il problema più rilevante è la cosiddetta "questione salariale", pesantemente aggravata da inflazione, aumenti del costo delle materie prime, dei beni essenziali di consumo e quindi aumento del costo della vita.

Quali sono allora le responsabilità del sindacato rispetto a questo tema?

Come puntare ad un sistema che consente di recuperare potere di acquisto per i lavoratori (e i pensionati) che rappresentiamo?

È indubbio che la sola capacità negoziale di un sindacato di categoria non sia sufficiente a recuperare questo margine e, ritengo, non sarebbe nemmeno giusto affidare il compito del recupero salariale solo all'organizzazione sindacale di categoria.

Nessun attore sociale ha la bacchetta magica per invertire da solo le condizioni di mercato ma possiamo scegliere, come sistema paese, quale approccio avere nella gestione della crisi economica e delle

relazioni sindacali.

A che punto siamo con la normativa sul salario minimo e la sua versione di riconoscimento dei contratti collettivi nazionali di lavoro?

Perché non si interviene in modo deciso sul cuneo fiscale, cioè sulla differenza tra quanto costa all'azienda la retribuzione di un lavoratore e quanto di quel costo sopportato (al netto di tasse e contributi) va alla persona?

Perché non si interviene sulla detassazione degli aumenti salariali e invece si favoriscono le politiche di detassazione attraverso una tantum, spesso prerogativa dei soli datori di lavoro? Queste non sono domande retoriche ma aiutano a riflettere sulle iniziative che possiamo intraprendere come organizzazioni sindacali di categoria e confederazioni.

Esiste poi una questione che, semplificando magari eccessivamente, possiamo definire "normativa". Si tratta di tutto ciò che fa la "qualità di un rapporto di lavoro" e delle relazioni sindacali.

Orari di lavoro, salute e sicurezza, crescita professionale e formazione, welfare aziendale, diritto di informazione, parità di genere.

Su questi temi ci sarebbe da scrivere per capitoli e capitoli (chi vuole approfondire può leggere le tesi portate dal sottoscritto e dal Presidente Giovanni Gazzo al nostro recente X congresso regionale): proverò qui ad accennare solo ad alcuni aspetti anche in relazioni a vicende di attualità.

Il tema degli orari di lavoro è cruciale, per esempio. Le aziende sono riuscite a conquistarsi uno spazio di gestione della materia favorite dalla legislazione che nulla dice(va) sulla possibilità di predeterminare e codeterminare gli orari di lavoro.

Ora il cosiddetto "decreto trasparenza" (dlgs 124/2022), voluto fortemente dall'Unione Europea aiuta il lavoratore e il sindacato in tal senso ricordando, attraverso l'emanazione della direttiva 1152 del 2019 che "...omissis Le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e dovrebbero includere informazioni su pause, riposi quotidiani e settimanali e durata del congedo retribuito, garantendo in tal modo

la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.”

Il lavoratore a tempo pieno quindi e, a maggior ragione, quello a tempo parziale possono e devono conoscere la loro collocazione dell'orario di lavoro.

Invece nei settori che rappresentiamo le aziende, sostenendo l'imprevedibilità dell'andamento aziendale e la necessaria flessibilità, preferiscono dare visibilità degli orari di lavoro ai lavoratori, anche quelli a tempo parziale, con un preavviso minimo per avere le "mani libere" di poter modificare gli orari a proprio piacimento.

Dove sta quindi la possibilità di queste persone di conciliare i propri tempi di vita con quelli di lavoro?

Quello che registriamo, peraltro, è una pericolosa assuefazione da parte dei lavoratori al mancato esercizio dei diritti: se si chiede di rispettare i diritti previsti dalla normativa in vigore (il dlgs 81/2015 è intervenuto in modo sostanziale sul lavoro a tempo parziale, ultima di una serie di interventi normativi che ha indebolito il diritto nel tempo per questi lavoratori conservando pur sempre una propria specificità di intervento) per contrastare il comportamento dei datori di lavoro che negano il diritto di predeterminare gli orari, spesso la risposta è, sintetizzando: così fan tutti! una pericolosa omologazione in negativo che va assolutamente ribaltata con vigore soprattutto nel settore del terziario e del turismo dove il potere unilaterale del datore di lavoro viene utilizzato in modo sferzante per perpetuare un potere di assoggettamento dei lavoratori dietro la pretestuosa necessità di dover gestire flessibilità e imprevedibilità.

La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è l'altro tema che andrebbe maggiormente attenzionato non solo (anche se doverosamente) per lo spaventoso numero di persone che continuano a perdere la vita sui luoghi di lavoro ma anche per il più subdolo dilagare delle malattie professionali e degli stati di malessere generalizzati.

Spesso ci concentriamo sulla necessità di aumentare i controlli e qualche volta le sanzioni dimenticando che la prevenzione che sta in capo prevalentemente al datore di lavoro è il presupposto fondamentale per limitare i rischi.

Citando un tema su tutti: cosa stanno facendo i datori di lavoro per contrastare il rischio violenze sui luoghi di lavoro?

Quanti datori di lavoro hanno adeguato la

loro valutazione dei rischi e sono intervenuti concretamente attraverso azioni formative, modelli organizzativi di prevenzione del rischio e modifiche strutturali degli ambienti di lavoro?

Quanti datori di lavoro si preoccupano degli aspetti di cultura aziendale che possono direttamente o indirettamente favorire le violenze, fisiche e mentali, sui luoghi di lavoro?

In che modo il sindacato sta preparando il suoi quadri aziendali e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per affrontare questi rischi?

Questo tema, insieme al rischio più affine, più conosciuto ma per questo non più tutelato "stress lavoro correlato" fanno centinaia di vittime: lavoratori che non perdono (a volte) la vita ma che in modo silente abbandonano il posto di lavoro perché colpiti da uno stitilicidio di pressioni più o meno repentine oppure si ammalano lentamente e inesorabilmente.

E quando la lavoratrice è donna magari con figli piccoli il problema conciliazione tempi di vita e di lavoro e violenze si fa ancora più delicato.

Poi nella qualità di vita lavorativa ci sta la formazione.

Anche su questo tema, chi ci segue da qualche anno, avrà letto decine di interventi che ribadiscono l'importanza di dotare i lavoratori di robuste competenze per affrontare meglio le tempeste economiche e i cambi organizzativi che si fanno sempre più repentini anche a causa degli shock di natura tecnologici.

Di formazione si parla tanto e tutti dicono che serve ma anche qui è opportuno farsi una domanda.

Esiste il diritto del singolo lavoratore a poter accedere a percorsi formativi? Dobbiamo assolutamente passare dal rivendicare genericamente il diritto alla formazione a renderlo praticabile attraverso gli strumenti a nostra disposizione: contrattare la formazione come hanno fatto i nostri cugini nel contratto dei metalmeccanici che hanno negoziato 3 giorni (24 ore) di legittima e retribuita assenza per la formazione da usufruirsi in un triennio.

Per poter rendere effettiva questa possibilità potrebbe essere interessante dare il diritto al lavoratore di poter accedere alla formazione potendo scegliere da apposite iniziative messe a disposizione dai fondi interprofessionali per la formazione continua e dalla bilateralità.

For.te, per esempio, potrebbe dedicare un catalogo a quei lavoratori che già oggi, sebbene fuori dall'orario di lavoro, potrebbero scegliere e partecipare ad un percorso formativo.

Nei nostri settori Ebidim, ente bilaterale per la formazione dell'GDO, è l'unico ente bilaterale (insieme a Quadrifor, per i quadri del settore terziario, turismo e servizi) che mi risulti dedichi iniziative formative liberamente fruibili da lavoratori del settore anche se con il limite di offrire percorsi esclusivamente on line.

Sarebbe interessante avere dati di utilizzo di questo strumento anche perché, come la previdenza complementare insegna, non è detto che una risorsa messa a disposizione dei lavoratori venga automaticamente utilizzata: bisogna infatti favorire il clima culturale per abituare le persone ad esercitare un diritto.

Qui sarebbe interessante aprire un capitolo che solo distrattamente potrebbe essere considerato di poca rilevanza sindacale: gli aspetti psicologici ed i relativi impatti delle cose che negoziamo.

Basta negoziare un diritto per vederlo immediatamente applicato?

È sufficiente informare i lavoratori delle possibilità a loro date per generare dei comportamenti conseguenti?

Il welfare aziendale è un altro tema di cui si parla da diversi anni con una diffusione relativa.

Anche in questo caso possiamo riconoscere due modelli: uno contrattato con il sindacato e l'altro esercitato unilateralmente dal datore di lavoro (on top).

Una importante legislazione di sostegno ha consentito di trasformare nel tempo una parte di premi di produttività in un vantaggioso welfare aziendale sia per l'azienda che per i lavoratori ma l'emergenza pandemica ha di fatto spostato nelle mani del datore di lavoro la possibilità di elargire contributi unilateralmente: la normativa prevede che nel 2022 il datore di lavoro può elargire somme esenti da tassazione sino a 600 euro (in passato 258,23 euro). Recentemente l'importo è stato aumentato addirittura a 3000 euro.

Trattandosi di un Bonus però il datore di lavoro potrebbe riconoscerlo anche solo ad una parte e non alla totalità dei lavoratori dipendenti; questi contributi sono una buona boccata di ossigeno per i lavoratori ma riteniamo importante vengano negoziati dal e con il sindacato perché altrimenti



rischiano di disincentivare la contrattazione integrativa anziché favorirla.

Recentemente una azienda della GDO, che ha o dovrebbe avere consolidate relazioni sindacali ha unilateralmente informato i propri dipendenti che metterà a disposizione una somma importante sotto forma di welfare aziendale.

In tutto ciò il sindacato è stato solo informato mentre riteniamo sarebbe stato opportuno favorire un incontro per condividere anche i meccanismi di determinazione del premio. E qui veniamo all'ultimo, ma non per importanza, dei punti "normativi" che ho citato cioè il diritto di informazione. Questo diritto è quasi completamente di esclusiva origine contrattuale e, anche in questo caso, c'è il rischio che si dimentichi la fatica di generazioni di sindacalisti per ottenerlo.

Le aziende devono abituarsi ad avere relazioni sindacali periodiche e non solo quando interessa loro. Il diritto di informazione annuale sull'andamento della società deve essere solo il punto di partenza di una abitudine a relazionarsi al e con il sindacato durante tutto il ciclo economico aziendale.

Questo aspetto mi consente di introdurre anche alcuni altri elementi di metodo oltre che di contenuto.

Quale livello di contrattazione è importante impostare? nazionale, regionale, territoriale...

La risposta più semplice è il livello giusto! non certamente quello desiderato e preferito dalle aziende per risolvere più agevolmente e confacentemente alle proprie esigenze le questioni.

Per fare ciò abbiamo bisogno di un rapporto sintonico tra organizzazioni sindacali.

Non possiamo perdere il ritmo e l'abitudine a determinare, tra organizzazioni sindacali, modalità di intervento concordate e concertate.

Non siamo sempre tutti allo stesso livello; non siamo sempre tutti rappresentativi allo stesso modo nelle aziende; abbiamo il dovere di spingere, guidare e impostare quando abbiamo questa possibilità in termini di idee, argomenti e rappresentatività ma anche di favorire i processi e il lavoro comune quando, per motivi diversi, altri sono più avanti di noi.

Non possiamo complicarci la vita nella gestione di un'agenda di impegni condivisi perdendo di vista la tempestività degli

interventi.

E così il rapporto tra nazionale e territoriale deve essere necessariamente sintonico: se abbiamo comunanza di obiettivi dobbiamo agire in modo da favorire i processi di realizzazione contrattuale.

I livelli di sovrapposizione potrebbero essere diversi quindi: tra organizzazioni sindacali, tra confederazione e categorie, tra categorie, tra livelli territoriali.

Non possiamo farci distrarre da questa complessa dimensione che il sindacato ha assunto per intervenire più efficacemente e che se mal interpretata rischia di essere un limite invece che un'occasione per tutelare al meglio i lavoratori.

E, a tal proposito, un'ottica di intervento diversa e nuova deve essere la cosiddetta "contrattazione di filiera" cioè occuparsi dei diritti dei lavoratori delle grandi aziende ma anche negli appalti o nei rapporti commerciali, soprattutto quando questi ultimi incrociano le nuove frontiere del lavoro delle piattaforme digitali.

Ultimamente in un incontro sindacale con una grande azienda della GDO che ha stipulato un contratto con una piattaforma digitale che si occupa di distribuzione, dopo aver attivato (stimolato più volte dal sindacato) il diritto di informazione su questo tema, alla nostra legittima richiesta di informazioni relativa al partenariato commerciale, ci siamo sentiti rispondere, in sostanza, che, trattandosi di accordo commerciale e non di appalto, nessuno era tenuto ad approfondire ulteriormente la questione.

Poco importa se ai rider di quell'azienda si applica un contratto di lavoro firmato da un sindacato "non" confederale che ne abbassa i diritti, viceversa, ai dipendenti dei dark store proprio il contratto del commercio.

E se esiste un carico di lavoro che impatta sui dipendenti impiegati nei magazzini dell'azienda della GDO. Insomma non dovremmo interessarci di quali condizioni di lavoro vengono applicate dai fornitori o dagli intermediari utilizzati dalle aziende semplicemente perché non sono loro dipendenti diretti.

Non dovremmo interessarci di sapere perché un addetto alla sicurezza di un albergo guadagna poco più di 4 euro all'ora perché non è un dipendente diretto della struttura.

Ma allora a cosa serve puntare l'attenzione sul tema della Responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility in inglese, CRS la sigla che la contraddi-

stingue nel dibattito internazionale o ESG, Environmental Social Governance, per le tematiche ambientali) e sullo sviluppo sostenibile?

Chi decide quali sono le iniziative aziendali che rientrano in questa sfera e quelle che no?

Si pratica lo sviluppo sostenibile perché attenti all'impatto sull'ambiente dei prodotti (uso delle plastiche o dei materiali di scarto) ma si sceglie di non occuparsi della filiera che porta quei prodotti in casa o sulle tavole dei consumatori finali?

Noi siamo dell'idea che un'azienda socialmente responsabile debba tenere in debito conto le condizioni dei lavoratori diretti ma anche quelle dei lavoratori in appalto o dei fornitori o intermediari.

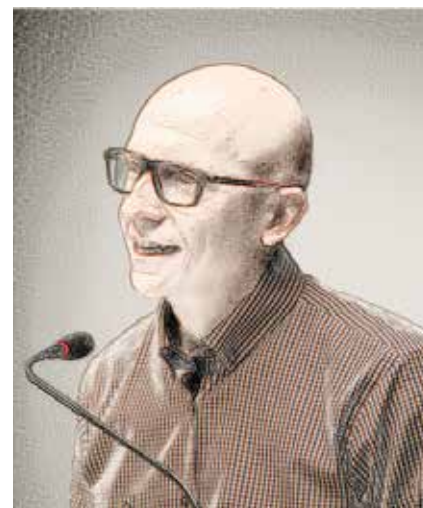
In tutto questo ragionamento non dovremmo dimenticare l'importanza dei servizi come elemento parallelo ma importante per la vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

A partire dalla vertenzialità che deve essere usata nelle aziende come istanza che interviene quando il dialogo si interrompe o, paradossalmente, proprio per favorirlo.

Siamo partiti dalla registrazione di un evento importante, il numero 200 di Area sindacale, per soffermarci su queste importanti tematiche di contrattazione che ci devono consentire di mettere a terra poi l'azione sindacale nel lavoro quotidiano di tutti i giorni.

Unire quindi il senso pratico delle cose con la visione e l'impostazione che ci deve consentire di tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori, per avere un sindacato più forte e coeso, per avere una UILTUCS più forte ed incisiva

*Michele Tamburelli*



## Riflessioni sulla contrattazione

# I paradossi della contrattazione degli orari di lavoro

Dentro a una riflessione sulla contrattazione con i Grandi Gruppi, in particolare della Grande Distribuzione, un forte richiamo viene esercitato su Noi sindacalisti dalle esigenze di gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli orari di lavoro sono tema "storico" della contrattazione del settore, che oggi si è fortemente ridimensionata sotto le spinte di una legislazione che nell'ottica di semplificare, alleggerire, sburocratizzare, ha prodotto uno spostamento del baricentro del potere decisionale verso le mani dell'impresa a discapito, appunto, della contrattazione.

Gli orari di lavoro sono un pilastro dell'Organizzazione del Lavoro.

Infatti, l'orario di lavoro degli/le addetti/e si interseca con molteplici altri aspetti con cui deve fare il conto.

Discutere di orari necessita il saper conoscere l'organizzazione del lavoro dettata dall'Impresa, significa saperne riconoscere il modello gestionale, ossia quale impianto assume l'azienda con riferimento alle merci (approvvigionamento, stoccaggio, distribuzione, predisposizione alla vendita) alle persone che lavorano (contrattualistica, ruoli e mansioni, procedure di lavorazione) e al capitale fisso che impiegano (locali, impianti, attrezzature, macchinari).

Il minor peso che rispetto all'Industria assume il capitale fisso spiega la diversità, e la problematicità, dell'Organizzazione del lavoro nella GDO rispetto all'organizzazione del lavoro dell'industria.

Altra peculiarità è il ruolo del cliente, che nella distribuzione diviene elemento non

accessorio, ma figura che opera accanto ai/le lavoratori/ici lungo la linea di produzione, fattore che partecipa alla produzione del servizio (la simultaneità del consumo del bene e della produzione del servizio di vendita determina che il cliente sia elemento produttivo inscindibile dal servizio di vendita).

Quale peso ha in realtà questa esigenza di allineare la presenza degli/le addetti/e a quelle dei clienti?

Quanto è invece un pretesto per nascondere dietro a una formula "oggettivizzante", la richiesta di flessibilità che io definisco "a prescindere", che altro non è che dare ai responsabili di turno mano libera nello stabilire quando deve lavorare ogni singolo/a addetto/a?

Nella personale esperienza di "contrattatore di orari di lavoro" chi scrive ha vissuto, e vive tutt'oggi, alcuni dubbi che possono apparire paradossi filosofici, ma che spesso determinano le scelte di strategia e di impostazione dell'agire "al tavolo del confronto", portando conseguenze determinanti nella costruzione del rapporto di fiducia con le persone rappresentate, ovvero condizionando l'esito spesso infruttuoso di quei confronti e il successo o meno del proselitismo in ciascuna realtà.

Il primo paradosso riguarda la necessità/opportunità di "trattare" gli orari dei part-time.

A rigor di logica, e nel rispetto delle norme di legge, l'orario di lavoro del part time è materia prettamente soggettiva, contenuto tipico ed essenziale del contratto individuale di lavoro, su cui una regolamentazione collettiva non avrebbe nemmeno "cogenza".

Sappiamo però bene che l'esigenza di contrattare questa materia è una sorta di surrogata alle lacune applicative della norma di legge.

Come a dire che serve contrattare, al di là dei confini della legge ordinaria, per garantire almeno un poco il rispetto del principio stabilito dalla norma di legge stessa.

Il paradosso sta proprio nella scelta di derogare a un diritto formale dell'individuo (avere il proprio orario "puntualmente collocato") per far sì che nel quadro di uno schema di regole e orari "generale" (e quindi collettivo) quell'individuo abbia dei

vantaggi sostanziali rispetto al mancato rispetto del diritto formale.

Questo si faceva "ai tempi d'oro", risolvendo il paradosso con una precisa scelta politica.

Questo oggi è più problematico, in particolare perché il tema più pressante è diventata la mancata applicazione della norma, la diffusa mancanza di predeterminazione dell'orario di lavoro, e la infinita brevità dei termini di preavviso con cui vengono comunicati questi orari.

Si capisce bene come questi non dovrebbero nemmeno essere chiamati argomenti da contrattazione, ma questi sono i tempi...

Il secondo paradosso della contrattazione degli orari ha una natura ancor più filosofica, ed attiene alla scelta tra uguaglianza ed equità.

Un paradosso perché concetti simili, che appartengono alla stessa area semantica, che indicano entrambi valori positivi a cui ispirare ogni azione riformistica, compresa quella sindacale, nel contesto brutale dell'Organizzazione del Lavoro si pongono come alternativi o addirittura antitetici.

Da un lato uguaglianza sta per "pari mansioni pari orari", e quindi l'orario di lavoro è strutturato di solito a rotazione su tutte le diverse fasce orarie previste per il reparto/negoziato, e si annullano le differenze relative a esigenze e peculiarità individuali (di formazione, di salute, di condizione familiare ecc...) in ragione della distribuzione paritaria dei disagi, talvolta anche motivati da una sorta di efficientismo scientifico.

Dall'altro lato equità sta per definire i fabbisogni organizzativi e poi conciliarli con le istanze mutevoli e diversificate delle singole persone, cercando di dare a ciascuno la possibilità di meglio conciliare le proprie esigenze con quelle dell'organizzazione del lavoro.

Facile comprendere come cambi del tutto l'impostazione dell'agire sindacale a seconda che si rivendichi l'una o l'altra cosa.

Col dubbio, che qualunque scelta si prenda, e qualsiasi cosa si riesca a fare, si lascia sempre dietro uno strascico di malcontento, ma questo è un prezzo che Noi sindacalisti sappiamo pagare.

Roberto Pennati



## Riflessioni sulla contrattazione

# Cambiare il paradigma

Durante la celebrazione dei nostri congressi confederali e di categoria il tema della contrattazione è stato, senza dubbio, uno degli argomenti più analizzati ed approfonditi.

La discussione che si è sviluppata ha risentito di un contesto politico, economico e sociale di grande difficoltà, le cui conseguenze per i cittadini italiani ed europei sono sotto gli occhi di tutti.

Gli effetti della pandemia e l'instabilità internazionale, scaturita dall'insorgere del conflitto tra Russia ed Ucraina, stanno causando enormi difficoltà alle imprese ed ai lavoratori.

La perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni, resa ancora più grave dall'innalzamento speculativo delle tariffe energetiche, peggiora ulteriormente il problema del reddito in un paese, come il nostro, con il livello salariale tra i più bassi d'Europa. Basti solo pensare come i dati Istat indichino in più di 5 milioni le persone che in Italia si trovano in una condizione di povertà assoluta, pari a 2 milioni di famiglie.

Una situazione drammatica che potrebbe ulteriormente appesantirsi nei prossimi mesi se non si dovesse intervenire con misure adeguate e tempestive, finalizzate a dare lavoro, reddito e opportunità di crescita professionale. In tale contesto, la direttiva europea sul salario minimo può rappresentare uno strumento utile, se ben regolamentato, per invertire la tendenza e dare una qualche risposta alle fasce più deboli della popolazione.

Per questo motivo ritengo debba essere recepita ed adottata nel nostro paese.

Tuttavia, sostengo da tempo la necessità che siano, principalmente, i contratti nazionali a dover svolgere questo compito, che si può realizzare solo attribuendo agli stessi valore di legge ed efficacia generale, non solo per garantire il trattamento economico, ma anche i diritti e le tutele che normalmente vengono definiti nella parte normativa di un contratto.

Sarebbe opportuno introdurre anche una legge sulla rappresentanza, non certo per togliere ruolo e prerogative alle parti sociali, ma per consolidare un sistema di relazioni sindacali fondato sulle regole e sulla misurazione della rappresentatività reale dei sindacati e delle imprese.

Una misura, quindi, a sostegno dell'autonomia collettiva e degli accordi che in materia si sono realizzati negli ultimi anni e che in molti casi non sono ancora stati applicati.

A tal proposito, i dati Istat confermano che circa il 97,8% delle aziende private con più di dieci dipendenti, ad esclusione del settore agricolo e domestico, applica un contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nonostante ci sia un'estesa diffusione della contrattazione permane una consistente stagnazione dei salari reali, a causa delle persistenti debolezze strutturali della nostra economia.

Infatti, le leggi e le dinamiche del mercato del lavoro sono tali da favorire un'elevata precarietà occupazionale e di reddito percepito, in relazione all'incidenza del sommerso o di fenomeni come il part-time involontario, cui si devono aggiungere altri importanti e determinanti fattori, tra cui spicca il dumping contrattuale e la concorrenza sleale tra le imprese, accentuati dalla frammentazione della rappresentanza datoriale che si è verificata negli ultimi anni, così come dalle difficoltà riscontrate nel rinnovare gli stessi contratti scaduti.

I medesimi indicatori dimostrano come il numero dei contratti depositati sia aumentato in modo considerevole, passando da più di 500 del 2012 a più di 1.000 attuali, con una crescita che supera l'80%.

Inoltre, di questo totale, solo 1/4 dei contratti sono stati sottoscritti da federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL.

Tuttavia, dalle dichiarazioni mensili Uniemens raccolte dall'INPS ed elaborate dal CNEL emerge come i contratti nazionali più rappresentativi siano applicati alla quasi totalità dei lavoratori del settore privato, più di 12.500.000 rispetto ad una platea di circa 13.000.000, mentre quelli sottoscritti da altre organizzazioni coprono un numero di lavoratori residuale.

Ne deriva che i contratti nazionali firmati da CGIL, CISL e UIL tutelino la maggioranza dei lavoratori dipendenti del settore privato, seppur sia evidente come permangano alcune criticità di fondo.

È ovvio che il sistema, così strutturato, non possa funzionare, a causa di un incremento sproporzionato delle misure che regolano il rapporto di lavoro, tale da favorire una compressione verso il basso dei salari e

delle condizioni lavorative stabilite dai contratti nazionali più consolidati.

I dati confermano, comunque, il ruolo fondamentale della contrattazione collettiva e la conseguente necessità di estenderne ulteriormente il perimetro.

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

È necessario difendere, pertanto, un modello contrattuale che si fondi, principalmente, sulla valenza strategica e regolatrice del contratto nazionale, che deve fissare il salario minimo ovunque.

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

Per rimanere ai nostri settori di riferimento non può sfuggire a nessuno, per esempio, come il contratto della vigilanza privata/servizi fiduciari, violando l'art. 36 della Costituzione, sia un contratto pirata nella sostanza, pur essendo stato sottoscritto da organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto incide direttamente sul meccanismo che dovrebbe regolare il mercato e la concorrenza leale tra le imprese.

D'altro canto, le stesse *sentenze di merito*, se da un lato esaltano il recupero giurisprudenziale del criterio di sufficienza della retribuzione e della funzione sociale della stessa, dall'altra rischiano di mettere a nudo la condizione di crisi della contrattazione collettiva e, specialmente, del ruolo di autorità salariale che essa ha tradizionalmente rivestito.

Siamo di fronte a una specie di eterogeneità dei fini: i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, un tempo parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente, possono essere dichiarati nulli, quanto alle tariffe salariali,



*per contrarietà a quella stessa norma costituzionale di cui si presumeva fossero naturale attuazione.*

*Emerge, in altre parole, la debolezza e l'incapacità delle organizzazioni sindacali, nelle condizioni date dal mercato del lavoro, di contrattare un costo del lavoro adeguato a garantire livelli di sufficienza della retribuzione.*

Il problema del salario, di certo, non si può risolvere solamente con l'eventuale introduzione del salario minimo.

Sarebbe auspicabile trovare delle soluzioni strutturali per aumentare le retribuzioni e la domanda interna, nella consapevolezza che la questione non si possa risolvere con erogazioni "una tantum", ma con il rinnovo dei contratti in tempi certi e, soprattutto, sulla base di indicatori che tengano conto di un'inflazione reale costantemente in crescita, attualmente superiore all'11%.

Una leva ulteriore da utilizzare è sicuramente quella fiscale, attraverso una riduzione del cuneo sui lavoratori che consenta di aumentare il netto in busta paga in modo stabile e continuativo, soprattutto per i lavoratori con redditi bassi.

Un altro ambito, comunque collegato al tema salariale, nel quale la contrattazione può e deve svolgere un ruolo più incisivo è quello legato alla precarietà del mercato lavoro che si è rivelata, da almeno 20 anni, una scelta strategica sbagliata e controproducente.

Il libro bianco del 2001, per esempio, intendeva offrire una risposta in chiave liberista alle politiche del centro-sinistra, nel tentativo di porre un argine al problema della disoccupazione giovanile e per rendere le imprese italiane più competitive in un sistema globalizzato.

Ciò è avvenuto, ma solo in minima parte,

con i provvedimenti legislativi ad esso ispirati: d.lgs 276 del 2003, legge 183 del 2010 (collegato lavoro) ed art. 8 della legge 148 del 2011.

Un modello, quindi, squilibrato ed incentrato sulla flessibilità/precarietà e sulla riduzione dei costi economici e normativi dell'impresa.

Allora si disse che un disegno così prefigurato avrebbe comportato una flessibilità selvaggia ed una vera destrutturazione del diritto del lavoro e delle relazioni sindacali.

L'obiettivo era quello di indebolire la norma inderogabile, addirittura individuando per legge attori, livelli e contenuti della contrattazione, rompendo l'equilibrio tra garantismo individuale e collettivo e consentendo alla contrattazione collettiva di prossimità di derogare in peggio a gran parte della disciplina legale protettiva del lavoratore.

Con questa politica si è pensato, erroneamente, che la competizione si dovesse giocare al ribasso, con una riduzione del costo del lavoro e dei diritti, invece che attraverso la ricerca, l'innovazione, la formazione.

La conseguenza di questa scelta di fondo è che siamo diventati, purtroppo, il paese con i più alti livelli di precarietà ed i più bassi investimenti in ricerca e capitale umano, al punto che i nostri giovani sono costretti a sviluppare la propria professionalità lontano dall'Italia.

La spirale precarietà, bassi investimenti, modesti salari, più morti sul lavoro è la logica conseguenza di un modello che mette al centro il profitto e non le persone, il contratto a termine e non quello a tempo indeterminato, l'appalto al massimo ribasso e non quello economicamente più vantaggioso, il lavoro sommerso e non quello regolare, cioè un sistema che persegue una via bassa e non alta allo sviluppo.

Il nostro obiettivo deve essere quello di cambiare questo paradigma, mettendo al centro la formazione, il lavoro di qualità, i diritti, la responsabilità sociale, le esigenze delle persone.

La precarietà che si è sviluppata nel nostro paese ha prodotto, prevalentemente, sfruttamento della forza lavoro e non si è certo tramutata in buona flessibilità, compresa quella scaturita dal Jobs Act e dagli interventi successivi.

Per cambiare questo modello di sviluppo dobbiamo contare solo sulle nostre forze e fare il nostro mestiere con maggiore impegno e convinzione, in particolare attraverso la contrattazione.

Tutti i temi devono avere contenuto sindacale, la formazione, la salute e sicurezza, la responsabilità sociale, il welfare aziendale.

Dobbiamo avere la capacità di portare avanti un discorso unico e non a compartimenti stagni.

Non ci sono coloro che si occupano del salario ed altri che preferiscono discutere della formazione o della sicurezza.

L'approccio alla formazione deve essere più maturo e coinvolgente.

Dobbiamo essere preparati a negoziare i percorsi professionali e a condividere in maniera più responsabile i piani formativi, in maniera sinergica con l'attività sindacale che si sviluppa dentro le aziende.

È necessario porsi l'obiettivo di concordare un diritto individuale e soggettivo alla formazione nell'ambito dei contratti nazionali.

Il tema della salute e sicurezza va affrontato in modo organico e non può essere relegato ad un momento di confronto solo con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza nelle riunioni periodiche perché si tratta di un tema che produce conseguenze significative sulla vita delle persone e sull'organizzazione del lavoro.

La contrattazione ha spazi che devono essere occupati, altrimenti si trasformano in scelte unilaterali delle aziende sulle quali contiamo sempre meno e non riusciamo ad incidere come vorremmo.

La contrattazione di secondo livello andrebbe, pertanto, sviluppata con una visione d'insieme, nell'ambito delle regole e dei demandi che il CCNL affida al confronto decentrato.

Questo sistema di procedure deve rappresentare una garanzia ed un valore aggiunto per il territorio o nella discussione di





prossimità, oppure laddove si è in presenza di grandi aziende con una dimensione nazionale dal punto di vista contrattuale.

Ciò non toglie che sia necessaria una certa dose di flessibilità nel gestire e coordinare l'iniziativa negoziale ai differenti livelli, nella consapevolezza che non si possa rinunciare ad individuare possibili soluzioni qualora dovessero aprirsi spazi di confronto locale.

La cosa importante, però, è salvaguardare il modello e l'articolazione contrattuale che abbiamo costruito in questi anni, mettendo al centro il contratto nazionale.

Peraltro, il decentramento contrattuale che ha trovato il suo apice, come già ricordato in precedenza, nell'art. 8 della legge 148 o nel meccanismo delle deroghe contrattuali non ha funzionato come avrebbe dovuto perché sono strumenti che le aziende vogliono utilizzare a loro esclusivo vantaggio.

Tanto più, considerato che l'estensione della contrattazione di secondo livello, nel nostro paese, è stata molto limitata, tale da coprire un numero esiguo di aziende.

Lo scambio salario-produttività è avvenuto in poche residuali realtà, al punto che le imprese hanno cercato di ottenere risparmi e recupero di costi direttamente nei rinnovi dei contratti nazionali.

Seguendo questa logica, allora, bisognerebbe trovare il modo di garantire aumenti salariali che tengano conto non solo dell'inflazione, ma anche della ricchezza prodotta da ogni settore e che dovrebbe essere in parte redistribuita, in relazione ai margini realizzati dalle aziende che hanno un andamento positivo, ma con le quali

non si riescono a sottoscrivere accordi aziendali.

Rialto, a livello nazionale ed Iperal, a livello regionale, sono solo due esempi tra i tanti.

La deroga al contratto nazionale deve essere intesa come elemento di flessibilità della contrattazione di 2° livello, da esercitare con accordo tra le parti e per un tempo definito.

Per i gruppi di livello nazionale, come nella grande distribuzione, occorre definire un sistema di relazioni in cui affrontare la parte generale di quadro strategico, prevedendo specifici demandi a livello di unità di vendita in merito alle questioni organizzative.

Deve essere sancito in modo chiaro, in tutti i livelli previsti, un diritto alla negoziazione.

A livello nazionale su questioni di rilevanza generale mentre a livello di filiale su aspetti specifici che riguardino l'organizzazione del lavoro, gli orari, la programmazione domenicale, la conciliazione dei tempi, la formazione, la salute e sicurezza, la professionalità.

Tutto ciò coerentemente con l'esigenza di avere un'articolazione contrattuale che sia funzionale a dare le risposte necessarie laddove si manifestino le esigenze.

La prospettiva che la contrattazione si deve dare è quella di tutelare tutto il mondo del lavoro, cercando di ridurre le disuguaglianze e le differenze di tutela tra lavoratori protetti e non garantiti.

I temi vanno affrontati in una logica di contrattazione inclusiva, soprattutto nelle grandi imprese e nei luoghi di lavoro complessi dove si ritrovano, sotto lo stesso

tetto e nel medesimo perimetro, persone dipendenti di diverse aziende e con differenti contratti applicati.

La contrattazione inclusiva richiede un approccio consapevole ed allargato, una visione ampia, ma soprattutto necessita di strumenti incisivi per poterla realizzare in modo efficace.

Come può fare, per esempio, un rappresentante sindacale di un ipermercato a chiedere un confronto per i dipendenti che lavorano nella galleria se questo diritto non viene sancito e riconosciuto da qualche parte?

Oppure il delegato di una società appaltante rispetto alla lunga catena degli appalti e dei sub-appalti?

Oppure nell'ambito di ospedali, aeroporti, se non ci fosse un collegamento tra le categorie presenti ed un ruolo di coordinamento della stessa confederazione?

Insomma, tutti gli argomenti sono collegati tra di loro e devono essere sviluppati partendo dall'esigibilità del diritto di informazione, da esercitare non come momento fine a sé stesso, ma per avviare un confronto ed una negoziazione sui diversi temi già citati, ponendo una particolare attenzione ai piani di welfare aziendale ed al ruolo che il sindacato può svolgere in tale ambito.

Non c'è dubbio che la contrattazione di 2° livello rappresenti una sfida decisiva per sviluppare, nel territorio o in azienda, un confronto finalizzato ad aumentare la competitività, l'efficienza organizzativa, i redditi dei lavoratori.

È indispensabile costruire un sistema



credibile di relazioni sindacali affinché concertazione, partecipazione e contrattazione stiano insieme e rappresentino un complesso unico d'azione.

Le responsabilità vanno assunte in modo contestuale e le informazioni, soprattutto in aziende multinazionali, devono essere divulgate a valle del processo decisionale, altrimenti dovremo continuare a gestire gli effetti di scelte prese molto lontano, sulle quali è solo possibile una mera presa d'atto. L'evoluzione della contrattazione e delle prerogative del sindacato comportano la necessità di formare, in modo sempre più impegnativo, quadri e delegati, così che gli stessi siano in grado di sostenere il confronto a tutti i livelli.

La decisione di creare una vera e propria scuola di formazione nazionale della UIL-TuCS sembra coerente con questa impostazione, finalizzata a far crescere, al nostro interno, dirigenti altamente competenti e professionali.

Un'ultima considerazione desidero farla riguardo alla responsabilità sociale d'impresa.

Essere socialmente responsabili significa andare oltre il semplice rispetto della legge vigente, investendo di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti interessate.

La responsabilità sociale, unita alle misure di fiscalità agevolata, può costituire un volano per lo sviluppo del welfare aziendale e di prossimità, anche attraverso l'azione,

congiunta, di imprese, sindacato ed enti bilaterali.

Lo sviluppo di tale concezione implica la condivisione, tra i diversi soggetti portatori di interessi, di una comune consapevolezza rispetto alle dinamiche ed agli effetti che l'attività d'impresa produce ai vari livelli sistemici, nonché la promozione di una cultura della governance allargata, quali elementi strategici per il perseguimento della creazione di valore condiviso, in un'ottica di ricerca dell'equo bilanciamento delle istanze dei differenti stakeholders.

Ciò che non possiamo accettare è che la responsabilità sociale sia utilizzata dalle imprese in maniera distorta, solo per realizzare una mera operazione di marketing, come spesso avviene con i cosiddetti codici etici o le certificazioni di qualità.

Ci sono aziende che producono bilanci sociali ogni anno, ma che tutto sono tranne che imprese socialmente responsabili.

Deve, invece, rappresentare un investimento effettivo di partecipazione estesa, di pari dignità tra tutti i soggetti coinvolti, di bilanciamento di interessi spesso contrapposti.

Da un punto di vista operativo si tratta di progettare e sviluppare un piano di azione che coinvolga il sindacato in rapporto allo sviluppo della responsabilità sociale sotto molteplici aspetti: valorizzazione della nostra presenza lungo tutta la filiera produttiva, confronto sui contenuti tematici nell'ambito della contrattazione di categoria e di secondo livello nonché sugli

strumenti di misurazione delle iniziative concrete, diffusione delle buone pratiche, coinvolgimento delle istituzioni pubbliche.

Una tale concezione della dimensione sociale non può che prevedere il coinvolgimento effettivo del sindacato, la cui vocazione è sempre stata orientata a difendere gli interessi complessivi del lavoro, della società e dello sviluppo sostenibile.

Da questo punto di vista non possiamo essere considerati come gli altri portatori di interesse poiché rappresentiamo coloro che mettono a disposizione del buon andamento aziendale tempo, conoscenze e professionalità.

Il lavoro è l'elemento costitutivo dell'impresa, un valore fondante della nostra società.

Nessuna azienda può definirsi socialmente responsabile se non rispetta i contratti e le norme del lavoro, se non favorisce un'informazione trasparente, se non riconosce il sindacato interno.

Si tratta di una sfida impegnativa che richiede un cambiamento di approccio e di cultura, ma in fondo si può configurare come l'obiettivo per eccellenza, dal quale possono scaturire benefici per l'intera collettività e dal quale, proprio per questo, può emergere un modello alternativo di capitalismo globale e solidale.

*Massimo Aveni Banco*

## L'incubo delle bollette

### Cara Energia...

E' ormai da inizio anno che assistiamo ad un significativo e progressivo aumento dei costi della luce e del gas.

Come tutti noi sappiamo, l'elettricità, è prodotta con l'utilizzo del gas naturale e a seguito della ripresa dell'economia mondiale, post covid, essendo aumentata la richiesta di elettricità è contestualmente aumentato il costo delle materie prime utilizzate per produrla.

I motivi del reale aumento del gas sono variegati e di diversa natura.

Una delle cause di questo rincaro è indubbiamente dovuta al conflitto tra la Russia e l'Ucraina e alla mancata erogazione

da parte del Cremlino del gas, anche se ufficialmente non arriva in Italia, perché Gazprom colosso energetico Russo, è in contenzioso con l'Austria rea di non essersi adeguata alla nuova normativa per il trasporto della materia e per questo motivo il gas è rimasto fermo al confine tra l'Austria e la Slovacchia, anche se l'Eni il 5 ottobre c.a., in una nota apparsa sul proprio sito, ha comunicato che "Eni informa che oggi sono ripresi i flussi di gas approvvigionati da Gaprom. La ripresa delle forniture è stata resa possibile dalla risoluzione da parte di Eni e delle parti coinvolte, dei vincoli che derivano dalla nuova normativa introdotta dalle autorità di regolamentazione

austriache".

L'aumento della richiesta di combustibili fossili ha eroso le scorte di gas e quindi l'offerta è diminuita rispetto alla domanda.

La Norvegia, che è il primo fornitore europeo di gas, ha ridotto le consegne all'estero, ovviamente, preferendo destinare le proprie risorse ad un consumo interno.

I paesi dell'area del nord e del Baltico, che avevano deciso di puntare sull'eolico e sull'energia solare, hanno dovuto ripiegare su un maggior utilizzo di gas proveniente dall'estero, poiché, a causa di una ragguardevole riduzione dei venti, hanno registrato un calo produttivo a fronte di una domanda

interna sempre più crescente.

In Italia il consumo netto di gas, nel 2021, è aumentato di circa 6 miliardi di metri cubi, con un consumo complessivo di circa, 76 miliardi di metri cubi e se si considera che nello stesso anno sono stati prodotti nel nostro paese, poco più di 3 miliardi di metri cubi, ciò fa comprendere quanta alta sia la dipendenza dalle forniture estere, e il dato complessivo evidenzia che il gas importato è risultato essere circa il 94% del nostro fabbisogno complessivo.

Il consumo del gas in questo anno risulta essere, in virtù di quando evidenziato, più parsimonioso e a Settembre del 2022, sono stati consumati circa 4 miliardi di metri cubi di gas, quasi un miliardo di metri cubi in meno rispetto allo stesso periodo del 2021.

La previsione per i mesi di Ottobre, Novembre e Dicembre del 2022, è ottimistica e prevede una forte riduzione, dell'utilizzo del gas, rispetto agli stessi mesi dell'anno precedente, anche in virtù del fatto che il clima più mite con temperature ben più alte rispetto alla media del periodo, in molte città italiane, soprattutto quelle del Nord, ha fatto sì che si sia potuta postergare la data di accensione del riscaldamento domestico.

E' palese che questi aumenti hanno fortemente impattato sul potere d'acquisto e sui costi delle famiglie italiane e sulle aziende, specie quelle medio/piccole, che nel giro di un anno si sono trovate a dover affrontare delle spese relative ai consumi energetici che sono esponenzialmente incrementate e il rischio di chiusura per molte aziende sta già diventando realtà.

A partire da Ottobre di quest'anno le bollette dell'elettricità, del mercato tutelato, subiranno un aumento presunto di circa 60/65% secondo una stima fatta da Nomisma Energia, (Società di consulenza

che ha come obiettivo quello di capire e di conseguenza anticipare quelle che sono le dinamiche dei mercati e dell'industria) prevedendo di fatto quelli che saranno gli aggiornamenti delle tariffe di Arera (Autorità di Regolamentazione per Energia Reti e Ambiente).

Lo stesso presidente della Nomisma, Davide Tabarelli, in una recente intervista, afferma che senza un immediato intervento da parte del governo, il costo dell'elettricità aumenterà ulteriormente e potrebbe raggiungere un nuovo massimo storico toccando la cifra di 67 centesimi per kwh, mentre il gas, secondo la stima, potrebbe avere un rialzo complessivo del 70%.

Il precedente governo, per fronteggiare l'aumento dei costi e per dare un ristoro alle famiglie italiane che versano in condizione di disagio, ha deciso d'istituire il bonus sociale gas e luce, ossia, uno sconto effettuato direttamente in bolletta, suddiviso in più rate e sarà proporzionato al reale consumo d'energia.

Per accedere a tale bonus, non necessita nessuna richiesta fatta dall'utente, è necessario essere in possesso di un ISEE, in corso di validità, non superiore a 12 mila euro (D.L. 21 Marzo 2022, prima era 8.265 euro), far parte di nuclei familiari numerosi, almeno 4 figli a carico e ISEE non superiore a 20 mila euro, essere percettori di pensione/reddito di cittadinanza o essere utenti con patologie gravi e certificate che necessitano di apparecchi elettrici di tipo medico.

Questi rincari hanno creato ulteriori aggravii, da fronteggiare, anche per le aziende, che nei primi tre mesi del 2022, hanno dovuto sostenere costi dell'energia elevati e il governo per venire incontro alle esigenze delle imprese ha deciso per le aziende energivore un contributo straordinario sotto forma di credito d'imposta pari al 20%

delle spese sostenute nel secondo trimestre del 2022.

Per le imprese con un consumo massivo di gas è stato predisposto un ristoro sotto forma di credito d'imposta pari al 15% della spesa sostenuta nel secondo trimestre 2022.

Gli stanziamenti governativi hanno interessato, altresì, il settore dell'autotrasporto; le imprese del sud riceveranno un contributo sotto forma di credito d'imposta, per l'auto-produzione di energia da fonti rinnovabili e più in generale per l'ottimizzazione dell'efficienza energetica; le aziende che installano impianti fotovoltaici, potranno usufruire di tariffe agevolate concordate con il gestore dei servizi energetici che saranno rimodulate, abbassandosi, con il crescere della potenza installata, per impianti di potenza compresi tra i 20 kw e i 100 kw.

E' evidente che i rincari energetici metteranno a rischio molte aziende, soprattutto le medio-piccole e il rischio di chiusura e/o di fallimento è davvero alto e ciò comporterebbe la perdita del lavoro per migliaia di lavoratori.

Occorre una regolamentazione diversa sugli orari di apertura dei centri commerciali e una riduzione del nastro orario delle attività commerciali al dettaglio.

Secondo una recente indagine sui costi/ricavi delle grandi aziende che operano nel settore del Commercio e della DMO, è stato evidenziato come nella fascia oraria che va dalle 20 e 30 del giorno precedente alle 07: 00 del giorno successivo, sostanzialmente, non vi sono utili tali da rendere ragionevole un'apertura dell'attività commerciale nella fascia oraria appena evidenziata, anzi, talune aziende in perdita hanno dovuto rivedere gli orari d'apertura non rendendoli più h24, ma nonostante ciò le stesse aziende sono restie a diminuire la fascia oraria di apertura adducendo che ciò comporterebbe la perdita di diverse migliaia di posti di lavoro, ma è evidente che questa risulta essere una puerile scusa.

Personalmente sono molto curioso di comprendere quali saranno le soluzioni, spero risolutive, dell'attuale nuovo governo, che in realtà appare essere un copia e incolla di governi precedenti.

Rimango fiducioso e ottimista per natura.





## Notizie dal Sindacato Europeo

### Luca Visentini Segretario Generale della Confederazione Internazionale dei Sindacati

22/11/2022

La nuova leadership dell'ITUC è stata svelata al termine del 5° Congresso mondiale dell'ITUC a Melbourne, in Australia.

Quasi 1.000 partecipanti provenienti da oltre 120 paesi in rappresentanza di oltre 200 organizzazioni democratiche dei lavoratori hanno preso parte a cinque giorni di dibattiti e discussioni per plasmare i prossimi quattro anni di azione del movimento sindacale globale.

Oltre alla Dichiarazione del Congresso su un nuovo contratto sociale, il Congresso ha approvato risoluzioni di emergenza sull'Iran, la lotta all'estrema destra e l'invasione russa dell'Ucraina.

Le donne delegate al Congresso sono aumentate al 50,8%, rispetto al 46% del 2018.

Luca Visentini è stato eletto alla nuova Segreteria Generale alla guida dell'ITUC insieme a:

- Vice Segretari Generali Eric Mwezi Manzi, Jordania Ureña Lora, Owen Tudor;
- Presidente Akiko Gono;
- Vicepresidenti Cathy Feingold, Antonio Lisboa.

Il nuovo Segretario Generale dell'ITUC, Luca Visentini, ha dichiarato:

"Gli ultimi giorni sono stati di grande ispirazione. Abbiamo lavorato con attenzione, solidarietà e unità per rafforzare le priorità e gli obiettivi per il futuro. Ciò ha posto le basi per future azioni concrete.

Siamo un movimento pronto a consegnare, pronto a lottare per i nostri obiettivi, pronto a negoziare e pronto a organizzare, organizzare, organizzare.

Insieme vinceremo questa battaglia perché restiamo uniti e siamo pronti a includere tutti nel nostro movimento, indipendentemente dal loro background, ovunque si trovino.

Grazie Sharan Burrow. Avete cambiato radicalmente l'agenda globale per il bene dei sindacati, per il bene dei lavoratori e per il bene del mondo intero.

Sotto la tua guida, l'ITUC è diventata importante quanto qualsiasi altra organizzazione globale e multilaterale, anche se abbiamo affrontato molteplici crisi.

Il lavoro che hai fatto con la tua squadra è incredibile. Mi impegno a lavorare per



promuovere la tua eredità."

Sharan Burrow si è dimesso da Segretario Generale dopo aver guidato l'ITUC per 12 anni:

"Siamo nella lotta della nostra vita, per il nostro pianeta, per il lavoro e per le giuste transizioni.

Ma la famiglia ITUC può letteralmente fare qualsiasi cosa se sei unito e lavori oltre confine. Guardate cosa avete ottenuto.

La transizione, l'economia della cura, il tema della violenza sulle donne, il nuovo contratto sociale. Sono tutti al centro dell'agenda globale e Voi l'avete fatto.

Non c'è potere più grande della nostra famiglia unita, con valori che costruiscono una sicurezza comune che ancorano il nuovo contratto sociale.

Diritti, democrazia, libertà, solidarietà, sicurezza, fisco, equità, coraggio. Noi rappresentiamo il 99%. Questa è la nostra sicurezza comune. Siete la forza più preziosa per la giustizia nel mondo."

Sharan Burrow ha ringraziato il presidente dell'ACTU Michele O'Neil per aver ospitato il Congresso, che ha aggiunto: "Grazie a tutti per aver portato la vostra energia e solidarietà in Australia. Grazie a Sharan Burrow, sei un'insegnante, una mentore, un'organizzatrice, una leader e una sorella".

*"Pace e democrazia, un nuovo modello economico, una giusta transizione e un nuovo contratto sociale.*

*Siamo un movimento pronto ad operare, pronto a combattere e mobilitarsi per i nostri obiettivi.*

*Insieme vinceremo, perché restiamo uniti".*



## Convenienza e costi sociali

# Quanto spendiamo determina il costo del nostro lavoro: il caso di SHEIN

Sai perché in alcuni negozi o su alcuni siti di e-commerce gli articoli costano poco o anzi meglio dire pochissimo?

E soprattutto sai il vero motivo per il quale costano così poco?

Perché i lavoratori che li producono vengono sfruttati, pagati pochissimo e, inoltre, in molti casi la qualità del prodotto acquistato è scarsa.

Il nostro potere d'acquisto, quanto noi spendiamo per ogni articolo, va a determinare il costo del lavoro di ogni dipendente.

È la stessa cosa fare la spesa da Esselunga o Coop rispetto a qualsiasi altro discount?

Direi proprio di no.

Le condizioni di lavoro, la retribuzione di ogni dipendente e il costo del lavoro sostenuto dall'azienda sono infatti molto differenti.

È proprio il costo del lavoro a variare e il peso che muove l'ago della bilancia è quanto vengono rispettati, tutelati e garantiti i diritti dei lavoratori.

La nostra società produce sempre più lavoro a basso costo, ma dobbiamo comprendere che chi fa sì che questo si produca sono i consumatori stessi.

Risparmiare pochi centesimi sul prezzo di un prodotto equivale a risparmiare su chi quell'articolo lo produce o lo posiziona su uno scaffale per metterlo in vendita.

Si produce una sorta di circolo vizioso tra:

- potere d'acquisto di ogni persona
- costo del lavoro di ogni dipendente
- retribuzione

Risparmiare su un prodotto, di questi tempi, sembra un grande affare, ma in realtà, se riflettiamo, stiamo risparmiando anche su quella che, a nostra volta, potrebbe essere la nostra retribuzione, andando poi di conseguenza ad abbassare anche il nostro potere d'acquisto.

Tutto ciò non fa altro che innestare un circolo negativo che ha come risultato un peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Recentemente è stato messo in risalto da molti media il caso della nota catena di

"Fast Fashion" che vende sul web con il marchio SHEIN.

Si tratta di uno dei primi negozi online di grandi dimensioni i cui prodotti principali sono vestiti alla moda, prodotti in Cina e spediti in tutto il mondo.

I costi bassi facilitano gli acquisti ma creano una tendenza all'interno dell'industria della moda che sta diventando pericolosa sia per i lavoratori che per l'ambiente.

È noto che i processi di produzione dei capi a basso costo, tipici della fast fashion, siano molto poco inclini alla tutela e al rispetto dei diritti dei dipendenti e alla salvaguardia dell'ambiente.

Non è un caso che la produzione e la manifattura di questi capi si sia spostata verso aree del globo con basso costo di manodopera, portando alla quasi scomparsa della produzione nei paesi maggiormente sviluppati.

Questo riduce sia i costi che la trasparenza: è spesso molto difficile capire le condizioni di lavoro a cui sono sottoposte le persone e da dove provengono le materie prime utilizzate nella produzione e in che modo esse siano state lavorate.

Shein è finita infatti sotto inchiesta per il suo modello di business che non rispetta i diritti dei lavoratori.

Secondo una recente indagine condotta dalle telecamere di Channel 4, rete televisiva britannica, si è scoperto che ogni lavoratore di Shein riceve circa 4 cen-

tesimi a capo (in media ogni dipendente produce circa 500 capi al giorno) e la giornata lavorativa dura circa 18 ore.

Ma non è tutto: hanno un solo giorno di riposo al mese e durante la giornata lavorativa non sono previste pause.

La video inchiesta, intitolata "Shein Untold: inside the Shein Machine", ha rivelato inoltre che lo stipendio mensile è di circa 4mila yuan (circa 550 euro).

Per ogni errore commesso, infine, alle sarte vengono tolti 2/3 della paga giornaliera.

L'ascesa di Shein dal 2020 ad oggi risulta inarrestabile, ma è bene vederci chiaro e soprattutto andare oltre le informazioni reperibili sul sito ufficiale che mostra una situazione molto lontana da quella che è davvero nella realtà.

Quali sono le conseguenze di tutto questo?

Qual è il prezzo nascosto di quello che ogni consumatore davanti al pc o all'interno di un negozio considera un ottimo affare?

Come sempre chi paga il prezzo più alto sono i lavoratori ma dobbiamo iniziare a comprendere che tutto questo si riflette indirettamente anche su ognuno di noi.

*Valentina Ardò*



## Riflessioni sulla contrattazione

# Una strategia per la contrattazione.

Nell'ambito della generale iniziativa sindacale, la contrattazione è certamente la funzione principale per un progresso collettivo delle condizioni di lavoro ma, da molto tempo ormai, soffre, e forse in parte ne è causa, di un certo indebolimento della spinta sindacale

Quel percorso emancipativo, esploso con le lotte operaie degli anni sessanta, culminate nell'autunno caldo del 1969, che ha visto la contrattazione collettiva correre libera sui due binari del livello nazionale e di quello aziendale o territoriale, raggiungendo i brillanti risultati contrattuali che hanno caratterizzato l'intero decennio degli anni settanta, ha subito, nel corso del decennio successivo, un progressivo rallentamento fino a raggiungere un punto di stallo cui è seguito un rifluire che ha determinato un complessivo arretramento delle condizioni con cui oggi facciamo i conti.

Naturalmente questa è una sintesi davvero estrema e grossolana: il processo è stato lungo ed articolato e si è intrecciato con il cambiamento di un contesto esterno, culturale e politico, che ha contribuito non poco nel determinare la direzione di marcia.

Ma alcuni mutamenti anche nell'approccio del sindacato sono stati rilevanti nello sviluppo del percorso storico.

Possiamo infatti osservare, nel movimento sindacale che organizzò le lotte operaie negli anni sessanta e che gestì la fase immediatamente successiva all'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, un motore fortemente caratterizzato da una componente conflittuale, che produsse importanti risultati contrattuali che innovavano il rapporto di lavoro con normative di tutela e di contenimento dell'arbitrio padronale.

La negoziazione contrattuale poggiava sostanzialmente sullo scambio tra miglioramenti contrattuali richiesti nelle piattaforme sindacali e ricomposizione del conflitto.

Erano i tempi in cui al rinnovo di contratto era frequente che ci si arrivasse dopo alcune iniziative di lotta necessarie a "smuovere" le resistenze datoriali.

La firma dell'intesa riconduceva la vita aziendale alla normalità, gli stati di agitazione proclamati durante la vertenza collettiva venivano ritirati e terminavano le assemblee e le proclamazioni degli scioperi a sostegno della trattativa.

A quella fase seguì un lento evolversi dell'approccio del movimento sindacale che si sviluppò nella direzione di un raffreddamento della conflittualità sindacale, immaginando la conquista di un maggiore livello di partecipazione alle scelte aziendali sulle condizioni di lavoro.

"Dal conflitto alla partecipazione" è uno slogan che, da quell'epoca in poi, ricorre periodicamente e che rappresenta bene quel pensiero in favore di un modello di relazioni industriali che superasse logiche di contrapposizione (che venivano spesso definite "ideologiche") per accedere ad un diverso piano di confronto di maggior coinvolgimento per la parte sindacale.

Si aprì quindi una stagione di moderazione dell'agire sindacale sia nei contenuti rivendicati (si rifletta oggi sulle scelte di moderazione salariale che vennero operate) che nelle forme.

La riforma della contrattazione operata con l'accordo del 23 luglio 1993, è emblematica di questa svolta e prevedeva, alcuni cardini di quella svolta:

la moderazione salariale introdotta dall'aggancio degli aumenti al tasso di inflazione programmata che limitò quindi l'aggiornamento degli stipendi ad una tenuta rispetto alle dinamiche inflattive (*"La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune."*) ed anche se il testo dell'accordo ammetteva ulteriori elementi da prendere in considerazione per l'adeguamento salariale (*"...sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore."*) in realtà gli aumenti salariali della contrattazione collettiva dal 1993 in poi, si sarebbero fatti carico solo di quella tutela del potere d'acquisto che fino all'anno prima veniva svolta dall'indennità di contingenza (cessata a novembre 1991, a seguito della disdetta definitiva di Confindustria del 1990) e venne così fortemente ridimensionata la precedente funzione salariale di specificità settoriale della contrattazione nazionale;

la non ripetitività delle materie tra i due

livelli contrattuali, limitando, sul piano salariale, la contrattazione di secondo livello solo a quote variabili e non stabilizzabili (*"La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività..."*);

un primo modello di raffreddamento del conflitto sindacale, introdotto dalla regolamentazione contrattuale, contenuta nell'accordo, che ne vietava l'esercizio nei primi quattro mesi di negoziato (*"Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette."*)

Non è questa la sede per esaminare le molte circostanze che innestarono quel tipo di svolta, figlia sicuramente di un periodo storico che vedeva, dopo le esperienze thatcheriane e reganiane degli anni 80, affermarsi di quel neoliberalismo che avrebbe segnato le sorti del mondo occidentale e determinato le conseguenze nel resto del pianeta nei decenni successivi.

È però importante osservare nei dettagli come, in conseguenza di quella svolta e delle sue evoluzioni successive, si sia modificato l'equilibrio del rapporto "lavoratore - datore di lavoro", per cercare di cogliere quelle conseguenze intrinseche meno visibili agli analizzatori esterni.

Se, infatti, alcuni aspetti concreti come i risultati materiali delle contrattazioni sono facilmente visibili, alcuni risolti si collocano sottotraccia, restando quindi meno osservabili o misurabili, ma possono risultare determinanti per comprendere trasformazioni strutturali che avvengono con minore immediatezza e con tempistiche anche molto lunghe.

Lo scenario precedente era uno scenario di sviluppo in crescita di diritti e tutele.

Entrambi gli attori, lavoratore e datore di lavoro, erano consapevoli di un miglioramento in divenire delle condizioni di lavoro



e dell'equilibrio nel rapporto di subalternità del lavoratore.

Il lavoratore manteneva quindi un sentire di un domani migliore e viveva il presente come una condizione in procinto di essere superata: nel rapporto di subalternità non era disponibile a cedere sui limiti di subordinazione, considerandoli già onerosi ed attendendo il loro miglioramento futuro.

Con questo spirito, si affacciava al rinnovo del proprio Contratto Collettivo in fiduciosa attesa di miglioramento ed incerto solamente sulla dimensione del miglioramento ottenibile.

Dall'altro lato del rapporto, il datore di lavoro ed il management intermedio percepivano la stessa direzione di marcia in crescita delle tutele e dei diritti e, nel rapporto quotidiano, operavano con la cautela di non alimentare un malcontento che potesse trasformarsi in richieste di ulteriori vincoli contrattuali al loro potere gerarchico.

Naturalmente anche in quell'epoca vi erano lavoratori che sottostavano ad ogni soprasso e capi e capetti che mostravano poca o nulla considerazione verso il personale subordinato, convinti, come lo era mezzo mondo imprenditoriale negli anni cinquanta, che il lavoratore, per il fatto di essere alle loro dipendenze, fosse fattore produttivo di loro esclusiva discrezione. Le piccole e piccolissime imprese erano il terreno naturale di questa tipologia relazionale.

Nelle grandi imprese, soprattutto se con presenza sindacale interna, tale scenario era molto più difficile da trovare.

È in questa fase infatti che ricordiamo una maggiore disponibilità delle imprese verso un sistema di relazioni sindacali che operasse con concretezza in alcuni ambiti dell'organizzazione del lavoro, tipicamente nell'area degli orari di lavoro, coincidente con il proliferare di numerosi accordi sindacali di unità produttiva che entravano nel merito di importanti leve organizzative.

L'anno che sta per iniziare, marca un trentennio esatto di contrattazione sindacale svoltasi all'insegna del nuovo corso inaugurato dall'accordo del 1993.

La fotografia che potremmo fare oggi del clima interno alle aziende ci restituirebbe un clima un po' diverso.

Anche nelle aziende dove siano presenti delle Rappresentanze Sindacali.

Il lavoratore ha un'idea del proprio domani che non lo rasserena del tutto. L'incertezza

fa da sfondo ad una preoccupazione sulla stabilità del suo posto di lavoro e sul mantenimento di alcune condizioni che teme di poter perdere.

È diffuso un clima di precarietà generale che induce comportamenti rinunciatari e sottomissori.

L'illusione di sopravvivere meglio assecondando ogni disposizione si fa strada tra molte persone.

Il datore di lavoro ed i suoi portaordini vengono percepiti come padroni delle regole del gioco. Non è raro, illustrando ad un lavoratore un diritto esigibile, sentirsi replicare "madano in non è così". Sintomatico di un indebolimento del senso di protezione che dovrebbero fornire regole e tutele anche fondamentali, quando il contesto suggerisce l'esistenza di un potere superiore.

Anche sul lato del datore di lavoro e del suo management intermedio, la percezione è simile. Gli anni di cultura neoliberalista hanno rinvigorito un modello di gestione del personale prevaricante e poco disponibile a mettersi in discussione. Il dipendente torna ad essere quel fattore produttivo che deve stare nella piena disponibilità di chi lo dirige.

I pochi spazi di partecipazione nella determinazione delle impostazioni organizzative che erano comparsi nelle aziende sindacalmente presidiate, lentamente, come di fronte ad una bassa marea, si riducono.

Gli orari di lavoro tornano, in molte situazioni, in mano esclusiva delle direzioni aziendali.

È scomparsa quella percezione di un futuro ridimensionante con cui rischiare di fare i conti e quindi scomparire anche quella cautela nella gestione del proprio potere.

Al suo posto è riapparsa invece una certa arroganza. Vi è poco spazio per le concessioni.

E, tutto sommato, perché dovrebbero concedere?

Il potere economico aziendale è tornato ai massimi livelli.

La moderazione salariale, che ha contenuto gli aumenti collettivi, ha liberato quote sempre più importanti di profitti che le direzioni aziendali hanno destinato a salario unilaterale. E quando parte importante del salario di un lavoratore dipende unicamente dalla discrezione del capo da cui riceve disposizioni, allora quel lavoratore si sente un po' più debole e diventa più disponibile verso le richieste aziendali. Anche verso

quelle richieste cui potrebbe sottrarsi in virtù di una tutela chiara e consolidata.

Ma un ancor più importante potere aziendale si è rinforzato rispetto agli scenari possibili del secolo scorso: il potere organizzativo, liberato da un possibile controllo di accordi sindacali.

Se un contratto collettivo, a qualsiasi livello, non fornisce efficaci limiti o condizionamenti alla facoltà aziendale di decidere ogni momento del rapporto di lavoro, il lavoratore è condannato a sottostare ad una discrezione aziendale dalla quale non potrà difendersi.

Se non vuol essere assegnato ad orari disagiati, se non vuole essere adibito a mansioni faticose o sgradevoli, se spera di poter fare qualche ora in più per arrotondare il misero stipendio da part time e magari di ottenere prima o poi quell'aumento di ore lavorative contrattuali, se vuole avere qualche domenica di riposo per stare con la sua famiglia, se spera nella concessione di un permesso quando ha un problema personale da risolvere, quel lavoratore potrebbe pensare che il prezzo di un asservimento sia l'unica strada di sopravvivenza.

L'azione combinata di questi due poteri aziendali, quello organizzativo e quello economico, privi di una efficace regolamentazione sindacale che ne contenga gli abusi, sbilancia in modo determinante il rapporto di lavoro a sfavore del lavoratore.

Se la contrattazione collettiva non agisce per un concreto riequilibrio dei rapporti di forza, perde uno dei suoi obiettivi naturali, lasciando il lavoratore nella sua condizione di debolezza, e crea le condizioni per un ulteriore successivo squilibrio.

È un processo che deve essere invertito con urgenza perché la situazione ha già raggiunto livelli preoccupanti.

Sottostare, per il quieto vivere, a pretese di disponibilità costanti ed illimitate, permette forse di sopravvivere, ma è logorante.

Non sono pochi i lavoratori e le lavoratrici che non reggono la situazione sul lungo periodo e scelgono piuttosto di perdere il lavoro dando le dimissioni.

Non sono nemmeno pochi coloro che, non potendo rinunciare all'occupazione, accusano forme depressive e sono costretti a ricorrere all'assistenza medica.

Serve una strategia contrattuale che identifichi le leve per risanare l'equilibrio tra le due parti del rapporto di lavoro, riducendo quella sproporzione attuale che converte la

“subordinazione” in “sottomissione”.

Occorre riaggiornare l'approccio dichiarando con forza l'obiettivo partecipativo.

L'organizzazione del lavoro deve smettere di essere un'inviolabile leva di esclusiva proprietà delle direzioni aziendali.

Occorre riaffermare il fondamentale carattere di natura umana della forza lavoro e respingere la cultura economicistica del “fattore produttivo”.

Alla compatibilità economica (che si trasforma troppo spesso in maggiore sfruttamento) occorre affiancare la compatibilità con il diritto irrinunciabile, delle persone che lavorano, ad avere una vita sociale e familiare che non debba essere subordinata ai bisogni dell'impresa.

O si riprende in mano con forza la bandiera della partecipazione concreta o il termine “partecipazione” rischia di perdere significato per le persone che vogliamo rappresentare.

Certo, non significa illudersi che si possa ottenere tutto e subito, ma è necessaria la consapevolezza dell'esigenza di un giro di boa, se vogliamo frenare questa corsa di disumanizzazione del lavoro e riportare l'impianto relazionale del rapporto di lavoro sui giusti binari.

*“In una società dove tutto è diventato merce, e dove chi ha soldi può comperare e stare meglio, occorre la riabilitazione del «gratuito», di ciò che si può usare ma non comperare.”*

(Alexander Langer)



Ed occorre anche riconquistare il mondo che rappresentiamo alla fiducia nella lotta sindacale.

Aloni di sconforto si sono affacciati negli ultimi lustri nella percezione dei risultati delle ultime contrattazioni.

Nel nostro settore basti ricordare l'accordo separato del 2008, le disdette degli accordi integrativi aziendali dal 2015 in poi, la lunga assenza contrattuale nella Grande Distribuzione conseguente all'uscita di Federdistribuzione da Confcommercio con disapplicazione del rinnovo, come punti più salienti di un recente periodo di confusione ed incertezza che i lavoratori hanno subito, per comprendere il senso di fiducia che un lavoratore possa nutrire verso le risposte che può attendersi dalla contrattazione collettiva.

È indubbio che, se non si ricostruisce una partecipazione convinta dei lavoratori al processo negoziale, dalla individuazione delle strategie rivendicative, alla condivisione delle scelte di percorso, fino ad arrivare al consenso sul possibile risultato, non si potrà contare sulle energie necessarie per esercitare le pressioni indispensabili per l'ottenimento di risultati apprezzabili.

Certo, per come stanno le cose oggi, l'impresa è impegnativa, ma occorre, come

dice il titolo di un libro recente su un sindacalista del passato, “tentare l'impossibile per fare il possibile”.

Occorre riproporre con forza un'idea di sindacato che promuova una propria politica effettivamente capace di cambiare le condizioni di coloro che svolgono lavoro subordinato e che, facendo questo, sia soggetto di cambiamento del paese, della sua cultura, dei suoi livelli di democrazia, fuori e dentro i luoghi di lavoro.

Non possiamo proporre una contrattazione che si limiti a mero adeguamento economico e ad ordinaria manutenzione normativa, con semplici aggiornamenti dell'esistente.

Serve un'idea di contrattazione che accenda la passione del popolo dei lavoratori subordinati, una contrattazione che abbia come obiettivo il cambiamento sostanziale del lavoro subordinato, rimettendo in equilibrio le parti e restituendo piena dignità e tempo di vita alle donne ed agli uomini che con il loro lavoro, fanno vivere ed arricchire le imprese.

L'alternativa è sotto gli occhi tutti i giorni, ma non possiamo permetterci di proseguire su questa china.

Sergio Del Zotto

## AREA SINDACALE

UILTUCS Lombardia

anno 18° | N. 200 - dicembre 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, Roberto Pennati, Michele Tamburrelli, Giuseppe Trapani
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Publicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano	
Per contributi e suggerimenti scrivete a:	“Area Sindacale” Via Salvini, 4 - 20122 Milano area@uilstucslombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano