

Redazionale

Il sindacato ai tempi del Coronavirus non è certo il titolo di un libro, di un film di fantascienza, o il disvelarsi di una profezia biblica, ma purtroppo rappresenta la realtà con la quale ci si deve misurare in questi giorni di allarme generalizzato.

La diffusione a livello globale del virus Covid-19 rischia di diventare non solo una preoccupante emergenza sanitaria, ma un evento che avrà pesantissimi effetti sulla nostra economia.

Il settore turistico è quello in cui si stimano le perdite più significative, con un calo progressivo delle prenotazioni alberghiere che non riguarda esclusivamente le zone più colpite dal contagio, ma si estende su una buona parte del territorio nazionale.

Il turismo vacanziero è quello maggiormente coinvolto, ma non è l'unico segmento in cui si prevedono flessioni e cali di attività. Solo il turismo d'affari, quello dei congressi, degli eventi e delle fiere genera circa il 13% del PIL in Italia e il 15% di forza lavoro.

Certo è il business delle vacanze che è destinato a risentire di più della situazione, considerato che in Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna la spesa dei turisti stranieri ammonta a quasi 15 miliardi di euro l'anno, più di un terzo di tutto il valore del nostro paese.

Più in generale si parla di un possibile impatto negativo sul PIL pari allo 0,2%, con una perdita di consumi di 3,9 miliardi, 15 mila imprese a rischio chiusura e 60 mila posti di lavoro in bilico.

Per far fronte a tale emergenza è necessario individuare con tempestività tutte quelle misure straordinarie utili a dare sostegno alle imprese ed ai lavoratori in difficoltà, a partire dalla copertura ed estensione degli ammortizzatori sociali, previsti dalla vigente normativa, per tutte quelle aziende che stanno subendo maggiormente i riflessi di questa situazione di criticità.

Il Governo sta valutando le risorse disponibili da stanziare per tutti i territori ricompresi nella cosiddetta zona rossa, seppur sia necessario, a nostro parere, estendere anche oltre questi confini gli strumenti a disposizione o altri ancora in deroga.



Questo è il momento della responsabilità e dell'unità per il nostro paese, da parte delle istituzioni, della politica, delle forze sociali e dei cittadini.

Il clima di allarmismo che è stato alimentato e successivamente amplificato dai mezzi di comunicazione ha generato incertezza e panico tra la popolazione, assolutamente impreparata a gestire situazioni di emergenza come quella in corso.

In tali contesti è facile che si possano sviluppare comportamenti impulsivi e irrazionali, a maggior ragione quando non si conosce chiaramente il nemico che si deve combattere.

Mantenere l'equilibrio e i nervi saldi quando si scatena la paura è la cosa più difficile da fare, ma è anche quella che ci permette di trovare le soluzioni più ragionevoli e che si pretende almeno da coloro che ricoprono ruoli di responsabilità a tutti i livelli.

continua in seconda pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Orario di lavoro: un diritto da riconquistare. 3
- ▶ Coop Lombardia: Un contratto integrativo in bilico 5
- ▶ Prestazioni EBIDIM per chi lavora con CCNL DMO 6
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 7

Ciò non significa, nel modo più assoluto, minimizzare o sottovalutare la portata di questa epidemia, ma nemmeno diffondere, in modo quasi ossessivo, messaggi opposti, a meno che non siano scientificamente fondati, sulla pericolosità di questo virus e sulla facilità con cui si può trasmettere.

Da questo punto di vista alcune scelte comunicative fatte da rappresentanti del governo e delle istituzioni locali sono discutibili e, in alcuni casi, francamente incomprensibili e controproducenti.

Solo fino a pochi giorni fa l'Italia è stata considerata un paese sicuro, in funzione delle tempestive precauzioni prese e delle misure adottate, ma l'esplosione del focolaio nella zona del lodigiano ha fatto emergere, evidentemente, tutti i limiti delle nostre azioni cautelative, facendo vacillare le nostre stesse certezze.

È normale che tutto non si possa anticipare e calcolare, a maggior ragione quando si deve trattare con l'imprevedibilità di una forma virale di questo tipo, ma forse ci si poteva aspettare ciò che poi si è verificato.

È fondamentale affidarsi alla scienza quando migliaia di vite umane sono in pericolo, ma la politica deve essere in grado di compiere scelte appropriate e coerenti con le indicazioni ricevute dagli esperti, dando un messaggio di tranquillità alla popolazione.

Paradossalmente ci siamo trovati, dall'oggi al domani, in una dimensione nuova e contrastante con quella che ci è stata presentata fino al giorno prima, nella quale le misure di eccessivo controllo messe in atto sono state interpretate dall'opinione pubblica, dai mercati finanziari, dai paesi esteri, dai cittadini italiani come il risultato di una situazione, in realtà, ormai fuori controllo.

La scelta del Governatore della Regione Lombardia di postare su Facebook un video che lo riprendeva nel suo ufficio con la mascherina rientra tra quelle iniziative sconcertanti che probabilmente hanno avvalorato tra la gente comune la sensazione di trovarsi in una situazione di pericolo imminente, alimentando ulteriormente situazioni di preoccupazione che non possono che sfociare, inevitabilmente, in comportamenti poco razionali, come quelli che hanno portato molti nostri concittadini a svuotare le scorte dei supermercati in diverse zone del nostro territorio.

Ciò detto, le misure che sono state prese dal governo nelle varie ordinanze emanate ci sono sembrate complessivamente appropriate alla dimensione del problema e comunque non possono che essere rispettate

in modo scrupoloso da parte di tutti, almeno fino a quando non sarà più chiaro quello che sta succedendo.

In tal senso sarebbe opportuno mettere in campo iniziative adeguate e proporzionate, il più possibile uniformi tra le diverse regioni, meglio ancora se individuate in un protocollo comune elaborato dal Governo che dia indicazione agli enti locali delle varie misure da prendere per contrastare la diffusione del virus e tutelare al meglio la salute pubblica, nel rispetto di quanto previsto e garantito dalla nostra Carta Costituzionale.

Non vogliamo riaprire, a tal proposito, una discussione infinita sulla ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni, nella consapevolezza che questo non è il momento delle polemiche, ma ribadiamo che alcuni temi di interesse collettivo, come la salute dei cittadini, non possano essere trattati in modo differente tra un territorio e l'altro, bensì affrontati attraverso un coordinamento complessivo delle iniziative, soprattutto di fronte ad un'emergenza di questa natura.

Purtroppo le riforme costituzionali utili a questo paese non si riescono a realizzare da tempo, ma siamo consapevoli che prima o dopo i problemi strutturali, causati dalle nostre incapacità e inefficienze, sono destinati a venire al pettine e, a quel punto, saremo costretti a fare i conti con la realtà.

Ci auguriamo, in ogni caso, che la classe dirigente politica sappia dare, almeno in questa occasione, un segnale di distensione, di compattezza e unità.

In tal senso non servono improbabili governi di emergenza nazionale, più funzionali agli interessi di qualche partito che a quelli del paese, ma una reale assunzione di responsabilità nei comportamenti e nelle scelte che si compiono.

Speriamo ci sia il buon senso di mettere da parte la polemica e l'ambizione personale, così da permettere all'Italia di affrontare nel giusto modo questo momento delicato, dando la possibilità all'Esecutivo di concentrare tutte le energie e gli sforzi nel trovare le più opportune soluzioni per far rientrare, prima di tutto, l'emergenza sanitaria e, di conseguenza, quella economica.

In questo scenario anche il sindacato italiano deve dare il suo contributo, dialogando con imprese e istituzioni in una logica collaborativa e partecipativa.

C'è bisogno di uno sforzo comune e coordinato, di recuperare il più autentico spirito concertativo, probabilmente sperimentando approcci e soluzioni ai problemi diversi

rispetto al passato, così da poter dare tutti insieme risposte immediate alle questioni prioritarie del lavoro e dell'occupazione.

La UIL lo farà sicuramente con impegno e responsabilità, nel solco della cultura laica e riformista che fin dalle sue origini ha contraddistinto la sua iniziativa.

A tal proposito desideriamo fare gli auguri alla nostra organizzazione che il prossimo 5 marzo celebrerà il 70° anniversario della sua fondazione.

Lo farà in un momento complicato per la vita del nostro paese, ma siamo sicuri che la UIL terrà fede ai quei valori che hanno guidato la sua azione dal secondo dopoguerra ad oggi e che si riassumono nel progetto programmatico redatto il 5 marzo del 1950, di cui riportiamo il quinto e ultimo punto dell'atto fondativo: "intervenire attivamente in tutti i problemi di politica sociale ed economica ed ogni volta che, direttamente o indirettamente, siano in gioco le sorti della classe lavoratrice".

La UIL, insieme a CGIL e CISL, sono già in campo per fornire il supporto che sarà loro richiesto.

Per tutti noi sarà un banco di prova molto impegnativo, dal quale ne potremo uscire rafforzati nella misura in cui daremo prova di saper affrontare con serietà e maturità le conseguenze, anche pesanti, che ne deriveranno.

In tale contesto la UILTuCS Lombardia farà la sua parte per tutelare la salute pubblica, la sicurezza dei lavoratori e l'occupazione, attraverso campagne di informazione e confronti con le aziende dei settori coinvolti.

Questo non è il momento di fare un passo indietro, di avere paura, ma di avanzare per ripristinare quelle condizioni di normalità che permettono a Milano e alla Lombardia di essere traino per lo sviluppo e la crescita economica e sociale del nostro paese.

Desideriamo esprimere, infine, la nostra vicinanza e solidarietà a tutti i cittadini e lavoratori di qualsivoglia territorio che in questi giorni stanno vivendo momenti di grande difficoltà.

Sono uomini e donne che con il loro lavoro e il loro coraggio stanno contribuendo a farci uscire dall'emergenza, dando all'Italia l'idea di un paese resistente, tenace ed in grado di saper fronteggiare le difficoltà.

Temi contrattuali

Orario di lavoro: un diritto da riconquistare.

Tra i temi più importanti delle nostre contrattazioni c'è sicuramente il tema dell'orario di lavoro. Secondo forse solo al tema del salario, esso costituisce la base fondante di ogni rapporto di lavoro. È infatti dall'orario di lavoro che dipendono i confini tra il tempo che dovremo impegnare per la produzione del reddito necessario alla sopravvivenza nostra e della nostra famiglia ed il tempo che potremo dedicare a vivere il resto della nostra vita ed alle relazioni con il nostro mondo familiare e sociale.

Eppure non vi è tema che, negli ultimi decenni, abbia subito il maggior degrado nell'equilibrio generale dei diritti legati al lavoro.

Abbiamo già ricordato come la riduzione dell'orario di lavoro (per avere un maggior spazio di tempo di vita) sia una frontiera spresidiata dalle nostre contrattazioni ormai da tempo.

Qualcuno potrebbe però obiettare che, se andassimo a verificare l'orario medio contrattuale presente nelle aziende del nostro settore, notando le altissime percentuali di part time osserveremo che una certa riduzione generale dell'orario di lavoro ci sia comunque stata.

In effetti è abbastanza facile notare come quelle attività aziendali che 30 o 40 anni fa venivano svolte da un organico composto in maniera prevalente da fulltime vengano oggi svolte con un investimento di

ore lavoro decisamente inferiore e spesso sviluppato da organici con forte presenza di part-time.

È evidente però che non è certo questa la riduzione oraria che stava nelle rivendicazioni del movimento sindacale del secolo precedente e che dovrebbe tornare a prendere piede nelle nostre piattaforme sindacali.

Anche perché la riduzione oraria che non libera tempo di vita ma si sostanzia solo in riduzione di costo del lavoro è un risultato che può essere apprezzato dalle aziende ma certo non dai lavoratori.

E la riduzione oraria del nostro millennio purtroppo non libera molto tempo di vita.

L'imprevedibilità delle programmazioni orarie a medio e lungo termine (ma spesso anche a breve termine) e la flessibilità richiesta dalle imprese che pervade l'intera giornata delle persone, sono le due principali cause della ingestibilità del proprio tempo di vita. E, se il tempo di vita non è gestibile, è tempo vuoto, tempo sprecato.

Le persone hanno quindi una diminuzione del reddito non compensata dal beneficio di una risorsa tempo godibile.

Ma c'è di più

L'attuale gestione del tempo di lavoro, totalmente legata alla flessibilità pretesa dalle imprese e libera da vincoli contrattuali precisi (a parte ovviamente quelli di massima

definiti dalla legge), non solo impoverisce il lavoratore della gestione del suo tempo di vita, ma si è rivelata una delle più pratiche leve di comando a disposizione per tutta una serie di scorrettezze.

Vediamone alcune.

L'orario Part-Time come ricatto economico

L'assunzione ad orario ridotto con Contratto Part Time, non è solo un beneficio organizzativo perché permette di avere costi fissi più bassi, ma costituisce la prima catena di controllo delle disponibilità del lavoratore. Se quel lavoratore non ha scelto spontaneamente di avere un contratto part time ma lo ha dovuto accettare poiché non aveva offerte migliori, è molto probabile che l'azienda spregiudicata, o il capetto intermedio senza scrupoli, giochino sulla concessione di qualche ora supplementare in più come moneta di scambio con alcune disponibilità che non sarebbero dovute dal normale equilibrio tra le parti descritto dalle norme contrattuali.

La programmazione oraria come elemento di ricattabilità e di discrezione

Se per il Part Time è la quantità oraria la leva di scambio per ottenere sudditanza, nel caso dei FullTime, lo strumento più utilizzato per ottenere la "collaborazione" del dipendente risiede nella qualità dell'orario di lavoro. Chi organizza infatti l'orario di



la lotta IgMetall che ha ottenuto l'intesa pilota nel Baden-Wuerttemberg che prevede un aumento di stipendio del 4,3% e la possibilità di lavorare 28 ore a settimana

lavoro dell'organico dell'unità produttiva, ha in mano un formidabile elemento di discrezionalità sulla distribuzione dei turni di lavoro che non è raro si trasformi nello strumento di concessione o negazione di turni particolarmente favorevoli o, al contrario, di turni particolarmente sgraditi. La teorica distribuzione uniforme dei turni tra tutti gli addetti è infatti una condizione che non si riesce a trovare applicata ovunque. Solo laddove è presente un controllo sindacale si riesce ad intervenire per correggere gli abusi ma nel resto dei negozi, la distribuzione dei turni è uno dei cordoni ombelicali che alimentano l'asservimento dei dipendenti, soprattutto quelli più giovani e senza esperienza che sono stati educati al credo del potere assoluto del capetto aziendale.

La filosofia "organizzativa" della discrezionalità

Ma la programmazione oraria discrezionale permette anche una serie di operazioni "organizzative" caratterizzate da una scorrettezza inaudita:

- **spostamento dei riposi in occasione delle festività:** non essendoci il riposo fisso e, spesso nemmeno una logica turnante dei riposi, la decisione di far coincidere il riposo settimanale con la festività viene spacciata per "organizzativa" mentre è legata alla convenienza di avere una sola assenza anziché le possibili due assenze (Riposo e festività)
- **manipolazione del diritto al riposo per allattamento:** casi sempre più frequenti fanno gestire le assenze per allattamento alle direzioni che, in funzione delle loro convenienze, progettano distribuzioni orarie che condizionano l'uso dei permessi per allattamento: un caso tipico è quello che realizza turni giornalieri appena al di sotto delle sei ore (ci è capitato di vedere programmazioni di orari giornalieri di 5 ore e 45 minuti) per non far scattare la seconda ora di riposo ed avere così la presenza organizzativa della neo-mamma per quattro o cinque ore in più alla settimana rispetto a quelle che avrebbe potuto fare con un turno giornaliero di almeno sei ore
- **risparmio sulle ore straordinarie o supplementari:** questo è un elemento insisto nella programmazione discrezionale; un minimo di modularità degli orari di lavoro nasce proprio per limare l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive. Ma talvolta,

per avere il massimo risparmio sulle prestazioni aggiuntive legate alle normali fluttuazioni dei flussi di vendita, la programmazione discrezionale raggiunge modularità che rasentano l'incredibile con turni giornalieri che sfiorano le nove ore accompagnati a giornate in cui vengono programmate meno di tre ore. Turnistiche ovviamente del tutto indifferenti a qualsiasi considerazione sulle necessità e le normali esigenze delle lavoratrici.

Inoltre ci sarebbero altri due aspetti che, legati al tema dell'orario di lavoro, non andrebbero trascurati.

L'assenza del vecchio cartellino marcatempo sfuma i margini del lavoro retribuito.

Ormai è sempre più raro trovare appeso alla parete il dispositivo di timbratura del cartellino personale delle presenze e non dappertutto questo antico sistema di registrazione del tempo di lavoro è stato sostituito dal più moderno "badge" elettronico. Sono molti i luoghi di lavoro dove la presenza viene registrata da una manuale imputazione da parte del capetto o della capetta nel gestionale aziendale e quasi mai in tempo reale (tant'è che ogni tanto "scappa" qualche errore o qualche amnesia, quasi sempre in sfavore della dipendente) o, al più, fa fede il planning stilato per l'intero organico del punto vendita, eventualmente emendato manualmente dalle annotazioni sulle variazioni intervenute nella settimana. Molto difficile però che tra le variazioni annotate compaiano quei dieci o quindici minuti in più in cui ci si è fermati quasi ogni giorno, per far fronte alle necessità di fine turno o fine giornata e che il vecchio cartellino marcatempo registrava invece scrupolosamente alimentando la retribuzione delle prestazioni straordinarie; al limite troveremo annotate le assenze della collega che si è ammalata. Ecco che in quei luoghi di lavoro, stranamente, la programmazione oraria viene sviluppata come se l'attività lavorativa del negozio, terminasse magicamente allo scoccare dell'ultimo minuto di apertura al pubblico. Nessun margine, nessuna sbavatura, nessuna retribuzione aggiuntiva. Nessun sistema di registrazione che smentisca la finzione scenica.

Finito l'orario giornaliero? Il rapporto di lavoro prosegue su whatsapp!

Un tempo era il telefono... una telefonata a casa per chiedere la disponibilità per quel bisogno eccezionale... però c'era un certo riserbo, perché si telefonava a casa di una

famiglia... e se poi ti rispondeva il figlio di quattro anni? O la nonna di ottanta? E se magari erano tutti fuori per impegni e non rispondeva nessuno? Insomma, si telefonava proprio se era indispensabile fare almeno un tentativo... altrimenti se ne parlava il giorno dopo quando il dipendente riprendeva servizio.

Poi vennero i cellulari... la famiglia così era stata eliminata e il contatto era finalmente diretto ma, il dipendente poteva sempre non rispondere e poi, una volta la telefonata sul cellulare era piuttosto costosa, facciamola proprio quando serve...

Poi arrivarono le tariffe flat ed i costi telefonici si appiattirono... ma, soprattutto, arrivò la messaggistica istantanea: Whatsapp über allen!

Costi zero e affidabilità comunicativa al top. Finalmente una tecnologia al servizio del dominio aziendale. Il messaggio parte ed arriva. Se il cellulare è spento arriverà appena verrà riacceso, si avrà certezza della ricezione e, magari, anche della lettura. Quindi arriverà la risposta senza ulteriori impegni.

Il sistema ha funzionato così bene che ormai è abitudine diffusa che i gruppi di lavoro aziendali abbiano anche un "gruppo whatsapp" dove continuare il rapporto di lavoro anche fuori dalle mura aziendali e, soprattutto, fuori dal tempo di lavoro regolarmente retribuito. Un "costo zero" totale. Non solo per i costi azzerati della tecnologia ma anche per i costi azzerati del tempo di lavoro di ogni singolo dipendente che, ovviamente non viene in nessun modo retribuito per tutti il tempo che dovrà impegnare per leggere e rispondere alla messaggistica aziendale. Tutto ciò che era tempo di lavoro dedicato alla comunicazione interna è stato esternalizzato a costo zero. L'unico ad avere pagato un prezzo è il dipendente che cede così all'impresa, in modo del tutto gratuito, un'altra quota del proprio tempo di vita.

Ci fermiamo qui.

Anche se c'è del resto, crediamo ci sia abbastanza per riflettere meglio sulle nostre strategie di prospettiva.

Dobbiamo semplicemente decidere se rassegnarci a questa china di disumanizzazione del rapporto di lavoro o se riprendere in mano il concetto fondamentale della storia sindacale: la persona non è un fattore produttivo priva di interessi e bisogni da rispettare; non è una macchina da lavoro che deve essere asservita alle esigenze dell'impresa.

La produzione non può prescindere dai fattori vitali delle persone coinvolte. Il tempo privato è uno dei fattori vitali fondamentali e va rispettato.

Le esigenze aziendali devono conciliare la propria soddisfazione con i limiti imposti dal rispetto verso le persone ed i loro bisogni.

La battaglia per l'orario di lavoro deve ripartire.

Sergio Del Zotto

Contrattazione di secondo livello

Coop Lombardia: Un contratto integrativo in bilico

Non si è aperto nel migliore dei modi l'anno per i dipendenti di Coop Lombardia, sia per le notizie circa l'andamento dell'attività tipica che continua a perdere fatturato, sia per la scelta unilaterale della Cooperativa di disdettare il contratto integrativo.

Ammettiamo come organizzazioni sindacali di essere stupiti da una serie di operazioni messe a segno dalla Cooperativa negli ultimi mesi che hanno ribaltato ogni protocollo di buone relazioni sindacali.

Più volte, infatti, le organizzazioni Filcams, Fisascat e UILTUCS hanno tentato di proporre appuntamenti per discutere del nuovo contratto integrativo fino alla comunicazione chiara ricevuta dall'azienda il 17 febbraio in cui il consiglio di amministrazione comunica la sua indisponibilità a discutere la piattaforma sindacale rivendicativa, rigettandola.

In pratica Coop ci accusa di essere stati esosi nelle richieste e di non tener conto dell'andamento aziendale.

Il sindacato è invece convinto di aver effettuato tutti i passi necessari per favorire il dialogo: dalla costruzione di una piattaforma rivendicativa effettuata con il coinvolgimento dei delegati sindacali e dei lavoratori, alle assemblee in cui è stata illustrata ai lavoratori l'insieme delle richieste da proporre alla cooperativa e infine, dopo aver raccolto i dati di consenso da parte dei dipendenti, l'invio del documento all'azienda per iniziare il percorso di confronto.

Coop invece ha scelto la strategia dello scontro: ha rifiutato di incontrarci comunicando ai dipendenti di applicare una rosa di istituti del contratto integrativo in scadenza. In pratica il messaggio è: possiamo anche fare a meno di voi!

Come è possibile che una cooperativa che ha sempre dialogato con il sindacato, anche attraverso momenti duri ma corretti di confronto, che ha sempre avuto riguardo per le istanze dei lavoratori, possa aver fatto un cambio di impostazione così radicale?

Noi possiamo comprendere la preoccupazione del gruppo dirigente rispetto all'andamento aziendale e siamo consapevoli che il momento non è dei migliori ma crediamo che attraverso il confronto si possano generare nuove idee e tentare di raggiungere punti di equilibrio per assicurare ai dipendenti Coop un nuovo contratto integrativo.

Tutti siamo consapevoli di come si sviluppano i negoziati e anche i lavoratori sanno che una piattaforma rivendicativa non è scolpita nella pietra e che si possono prendere in considerazione anche istanze diverse da quelle presentate formalmente attraverso le rivendicazioni sindacali; rifiutare il confronto negoziale in questo caso è come se si decidesse di partecipare ad un campionato di calcio e al momento del dunque decidere di rinunciare a scendere in campo.

Coop Lombardia, nella sua ultima comunicazione ci ha informati di essere interessati ad assorbire Coop Vicinato, una cooperativa di circa 400 dipendenti che necessiterebbe di un sostegno economico per poter continuare la sua attività.

La cooperativa minore ha 38 punti vendita di piccole dimensioni sparsi in tutta la Lombardia, tutti collocati in paesi di provincia con una clientela locale e fidelizzata ma che soffre della concorrenza di un mercato della grande distribuzione saturo e che

si fa sempre più aggressivo nelle offerte commerciali.

Inoltre l'epidemia del covid 19, anche se rischierà di diventare il pretesto di molte aziende per chiedere deroghe di ogni tipo, temiamo possa lasciare il segno in aziende che non godono già di ottima salute.

Per tutti questi motivi la UILTUCS Lombardia ritiene importante iniziare il confronto: proviamoci! Se poi le cose non andranno nel verso giusto almeno non possiamo dire di averci tentato.

Questo è il messaggio che vorremmo inviare alla Cooperativa, mentre ai lavoratori vorremmo dire che impedire al tavolo della negoziazione di partire è come mettere da parte le istanze degli attuali 4500 dipendenti che in questi anni hanno avuto la copertura di un contratto integrativo che, come ci ricorda sempre la cooperativa, costa 12 milioni di euro all'anno.

Come abbiamo comunicato ai dipendenti Coop il sindacato è disponibile a sostenere questa posizione anche concretizzando lo stato di agitazione indetto, manifestando con presidi che verranno decisi nei prossimi giorni e intraprendendo iniziative più impattanti anche dal punto di vista mediatico se la porta del dialogo continuerà a rimanere chiusa.

Michele Tamburrelli



Prestazioni EBIDIM per chi lavora con CCNL DMO

NUOVI SERVIZI PER I LAVORATORI DELLA GRANDE DISTRIBUZIONE EROGATI DA EBIDIM

EBIDIM, nato il 01 gennaio 2020, è l'Ente Bilaterale dei Lavoratori cui si applica il CCNL DMO ovvero il contratto nazionale, sottoscritto da UILTUCS, FISASCAT, FILCAMS e Federdistribuzione per i lavoratori della Grande Distribuzione.

Le prestazioni dell'ente sono rivolte ai Lavoratori a **tempo indeterminato**, agli **apprendisti** ed ai lavoratori a **tempo determinato** con un **contratto non inferiore a 6 mesi continuativi**, che operano in aziende in regola con l'applicazione del **CCNL DMO** con **versamenti all'ente per almeno 3 mesi**.

Con riferimento al periodo **01 giugno / 31 dicembre dell'anno 2019** presentando la domanda **entro il 21 marzo 2020** è possibile accedere alle sole prestazioni di **ASILO NIDO** e **GENITORIALITÀ**

Con riferimento, invece, al periodo **01 gennaio / 31 dicembre dell'anno 2020**, le domande dovranno essere presentate entro e non oltre il **28 febbraio 2021** e riguarderanno anche le prestazioni di **FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI**, **TRASPORTO PUBBLICO** e **GRAVE MALATTIA**

Per lo stesso figlio/familiare potrà essere richiesta ed erogata **una sola prestazione** per lo stesso anno;

Il lavoratore che possiede i requisiti può richiedere **una sola prestazione** tra quelle offerte dall'Ente per **ogni singolo anno** di riferimento.

Ad esclusione della sola prestazione per Grave Malattia è condizione soggettiva necessaria un valore **ISEE inferiore a euro 25.000,00**

<i>Prestazione</i>	<i>Importo Fino a</i>	<i>Periodo</i>	<i>Scadenza</i>	<i>Valore ISEE inferiore a</i>	<i>Documentazione / requisito specifico</i>
Asilo Nido	400,00 €	01/06/2019 - 31/12/2019	21/03/2020	€ 25.000,00	Fatture / ricevute intestate al lavoratore
Asilo Nido	400,00 €	01/01/2020 - 31/12/2020	28/02/2021	€ 25.000,00	Fatture / ricevute intestate al lavoratore
Genitorialità	250,00 €	01/06/2019 - 31/12/2019	21/03/2020	€ 25.000,00	Figlio a carico fiscalmente
Genitorialità	250,00 €	01/01/2020 - 31/12/2020	28/02/2021	€ 25.000,00	Figlio a carico fiscalmente
Familiari non autosufficienti	600,00 €	01/01/2020 - 31/12/2020	28/02/2021	€ 25.000,00	Attestazione 104/92 art. 3 comma 3
Trasporto pubblico	100,00 €	01/01/2020 - 31/12/2020	28/02/2021	€ 25.000,00	Tessera abbonamento + ricevute di pagamento
Grave malattia	800,00 €	01/01/2020 - 31/12/2020	28/02/2021	Nessun limite ISEE	Certificazione medica

**Per ulteriori e più dettagliate informazioni rivolgersi
agli uffici UILTUCS
telefonando al numero 02/7606791**

Notizie dal Sindacato Europeo

I lavoratori in 6 paesi dell'UE stanno peggio di 10 anni fa

04/02/2020

Le buste paga dei lavoratori in 6 paesi dell'UE sono in media inferiori a dieci anni fa. In altri 3 paesi dell'UE i salari sono stati quasi congelati nell'ultimo decennio.

Nuovi dati dell'European Trade Union Institute (ETUI) mostrano che i pacchetti di retribuzione media in Italia, Spagna, Grecia, Portogallo, Croazia e Cipro erano inferiori nel 2019 rispetto al 2010.

I pacchetti di retribuzione media, adeguati all'inflazione (e compresi i contributi previdenziali e le indennità salariali), sono diminuiti nel periodo 2010-2019 del:

1,5% in Grecia
7% a Cipro
5% in Croazia

4% in Spagna
4% in Portogallo
2% in Italia

Mostra anche che i pacchetti di retribuzione media sono praticamente congelati con aumenti appena superiori allo zero nell'ultimo decennio in:

Finlandia (0,1%),
Belgio (1,5%)
Paesi Bassi (1,5%).

"I lavoratori in sei paesi dell'UE stanno peggio di quanto non fossero 10 anni fa", ha dichiarato Esther Lynch, Vice Segretario Generale della CES. "Ai leader dell'UE piace parlare della cosiddetta ripresa, ma la crisi non è finita per milioni di lavoratori in molti paesi dell'UE".

"L'UE deve fare molto di più per promuovere aumenti dei salari e dei salari minimi e sostenere una più forte contrattazione collettiva in quasi tutti gli Stati membri dell'UE."



Risposta della CES alle strategie della Commissione in materia di digitale e IA

19/02/2020

Commentando il lancio delle strategie della Commissione europea per il digitale e l'intelligenza artificiale, la segretaria confederale della CES Isabelle Schömann ha dichiarato:

"L'introduzione dell'IA nei luoghi di lavoro deve essere fatta in modo etico e legale che protegga i lavoratori da una sorveglianza sproporzionata e illegale o da un trattamento discriminatorio a causa di algoritmi distorti. Ecco perché i sindacati accolgono con favore gli impegni assunti nella strategia per garantire che vi siano salvaguardie sulla privacy e la sicurezza necessaria per rendere le tecnologie di intelligenza artificiale adatte al luogo di lavoro.

La CES è convinta che il principio di precauzione, nel trattato, significhi che la strategia

dovrebbe essere inclusiva e ambiziosa e limitare le attività ad alto rischio.

L'intelligenza artificiale ha bisogno di un quadro europeo basato sui diritti umani, l'interesse pubblico, il benessere sociale e ambientale e il bene comune. La governance dei dati a livello aziendale dovrebbe essere guidata da un approccio inclusivo con la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Garantire che i lavoratori ottengano anche una "alfabetizzazione IA" è essenziale.

Tuttavia, i sindacati devono avere un maggior grado di coinvolgimento nella gestione dello sviluppo e dell'attuazione dell'IA nei luoghi di lavoro per garantire il rispetto di tali garanzie. Allo stesso modo, le parti sociali, compresi i sindacati, dovrebbero far parte delle strutture di governance che

modellano, sviluppano e monitorizzano le tecnologie dell'IA affinché l'Unione europea abbia un processo decisionale ben informato."



Solo il 20% degli annunci di lavoro di Bruxelles è trasparente rispetto alla retribuzione

24/02/2020

Solo un quinto degli annunci sui principali siti di lavoro di Bruxelles sono trasparenti rispetto alla retribuzione, una tendenza che sta contribuendo al divario retributivo di genere del 16% in Europa.

La CES ha analizzato 100 annunci di lavoro sui siti web di lavoro di Eurobrussels ed Euractiv nella prima parte di febbraio e ha scoperto che solo 19 di loro hanno fornito dettagli su un grado di remunerazione o

intervallo di retribuzione.

La maggior parte non ha fornito dettagli su ciò che i candidati possono aspettarsi come remunerazione, mentre altri hanno affermato di offrire un pacchetto "competitivo" basato sull'esperienza.

Queste pratiche aprono la porta al pregiudizio e alla discriminazione di genere, a volte inconsci, e hanno contribuito a un divario retributivo di genere che varia dal

28% in Estonia all'8% in Romania.

L'obbligo per i datori di lavoro di essere trasparenti sulle scale retributive nelle inserzioni di lavoro è tra le misure che la CES vuole che la Commissione europea includa in una direttiva sulla trasparenza salariale.

Altre misure importanti includono:

- Vietare le clausole di segretezza sui contratti

- Audit retributivi annuali obbligatori (inclusi tutti i bonus) sostenuti con multe per inadempienza

- Il diritto dei lavoratori di richiedere i dati retributivi dei colleghi, comprese le informazioni sulla retribuzione di genere

- Sostegno alla contrattazione collettiva come il modo migliore per eliminare il divario retributivo di genere

- Impedire ai datori di lavoro di nascondersi dietro la privacy, la protezione dei dati o gli oneri amministrativi per evitare la trasparenza salariale

La CES metterà in scena un'azione visiva teatrale al di fuori della sede della Commissione europea tra le 12 e le 13 di domani

(25/02) per evidenziare la nostra richiesta di "porre fine al segreto" sulla retribuzione.

Anticipando l'evento, il Vice Segretario Generale Esther Lynch ha dichiarato:

"Il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro è stato sancito nei trattati europei dal 1957, quindi è giunto il momento di renderlo realtà. Ma la nostra ricerca dimostra ancora una volta che le misure volontarie per colmare lo scandaloso divario retributivo di genere in Europa sono fallite.

Questo è il motivo per cui dobbiamo rendere obbligatoria la trasparenza retributiva di genere, sia nel settore privato che in quello pubblico, per smascherare la sottovaluta-

zione del lavoro femminile che sta dietro questa persistente disuguaglianza.

Il problema inizia dal momento in cui i datori di lavoro pubblicano annunci di lavoro senza essere trasparenti sulla retribuzione, il che apre la porta a discriminazioni, a volte inconsce, nei confronti delle donne.

Le misure vincolanti di trasparenza salariale promesse dalla nuova Commissione dovrebbero iniziare con la richiesta che tutti gli annunci di lavoro debbano includere una scala retributiva, vietare le clausole di segretezza retributiva e introdurre audit obbligatori sulla retribuzione di genere allo scopo di porre fine allo scandalo salariale di genere".



"Il dirigente di organizzazione deve quindi, secondo noi, spingere e trascinare le masse verso sempre maggiori conquiste, ma non correre troppo e perderle per la strada. Il movimento operaio non è solamente un problema di forza. L'organizzatore può bene trincerarsi dietro l'affermazione che ciò che chiede è una necessità per i lavoratori che rappresenta, ma se ha coscienza del suo mandato deve cercare di documentare anche che ciò che chiede può essere concesso e mettere così l'industriale in una condizione di inferiorità. In altre parole, se alla forza unisce anche la ragione le vittorie saranno più sicure o più facili"

(Bruno Buozzi)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 16° | N. 167 - marzo 2020 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Massimo Aveni, Sergio Del Zotto, Michele Tamburrelli
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano	
Per contributi e suggerimenti scrivete a:	"Area Sindacale" Via Salvini, 4 - 20122 Milano area@uiltucs Lombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano