

## Redazionale

Le elezioni regionali e amministrative che si sono svolte pochi giorni fa nel nostro paese hanno dato un esito positivo in termini di partecipazione dei cittadini e un segnale rassicurante per il governo in carica.

La tanto temuta "spallata" non si è verificata, consentendo all'Esecutivo di poter affrontare con maggiore serenità i numerosi impegni in agenda.

I problemi da affrontare, certo, sono molti e per risolverli c'è bisogno dell'impegno di tutti, di competenza e serietà, qualità che non sempre hanno contraddistinto l'operato della nostra classe dirigente politica.

La consultazione referendaria, in particolare, ha mostrato un grande desiderio di cambiamento che sarebbe stato opportuno intercettare per tempo, così da poterlo proiettare dentro un percorso di riforme equilibrate e calibrate di cui l'Italia avrebbe avuto bisogno da decenni.

Il superamento del bicameralismo perfetto, per esempio, e la definizione di un sistema di produzione legislativa efficiente non rappresentano né un sovvertimento dell'ordine costituito né una minaccia per la democrazia parlamentare.

Il pluralismo di cui tanto si parla, spesso a sproposito, è un bene troppo prezioso per essere utilizzato in maniera così strumentale come avviene nel dibattito pubblico quotidiano, come se non fosse evidente alla maggioranza che in Italia, semmai, ci sia stata una degenerazione del sistema di rappresentanza, caratterizzato dalla proliferazione di tanti piccoli partiti, espressione di interessi particolari, che invece di rafforzare le istituzioni democratiche le hanno indebolite, attraverso meccanismi elettorali che hanno favorito la frammentazione e causato, in molte occasioni, condizioni di difficile governabilità.

Sarebbe stato opportuno affrontare questi delicati aspetti nel loro insieme al momento giusto, invece che ridursi a presentare agli italiani un quesito propagandistico, quasi da spot elettorale, senza peraltro che la riduzione dei parlamentari fosse coniugata ad una serie di necessarie modifiche, in particolare degli assetti istituzionali e della stessa legge elettorale.



Ormai, come si dice in questi casi, il dado è tratto e dalla prossima legislatura il Parlamento sarà composto con numeri ridotti, nella speranza che nel frattempo si creino quelle condizioni che permettano di realizzare gli interventi indispensabili che finora non siamo stati capaci di promuovere.

La sfida per questo governo sarà impegnativa anche su molti altri fronti, a cominciare dalla gestione dell'emergenza sanitaria, in cui si registra da diverse settimane una dinamica dei contagi in costante e progressivo peggioramento, dal modo in cui saranno affrontati i problemi del lavoro e dell'occupazione, dalla capacità di saper utilizzare nel migliore dei modi le risorse che l'Unione europea ha deciso di mettere a disposizione dei singoli Stati, fornendo un segnale confortante di inversione di tendenza rispetto alle regole di austerità finora promosse, ma ormai

*continua in seconda pagina*

## Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Un "buon accordo" per imprenditori (di sé stessi) 3
- ▶ Mindfulness: uno strumento per il benessere dei dipendenti 4
- ▶ L'ecologia dello smartworking 5
- ▶ L'importanza della formazione per il futuro del lavoro 6
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 7

non adeguate a far fronte alle esigenze di crescita dell'economia europea e mondiale.

Adesso tocca al nostro paese e alla nostra classe dirigente riuscire ad individuare, in un clima collaborativo, quelle misure specifiche per rendere più moderno ed efficiente il nostro sistema sanitario, la scuola e l'amministrazione pubblica.

In questi giorni di inizio autunno, in particolare, c'è molta attenzione sulla ripresa delle attività scolastiche.

La preoccupazione tra gli insegnanti, gli alunni e i genitori è molto alta e non priva di giustificazione.

Lo stesso governo e l'opinione pubblica sono consapevoli che il rischio più alto per la credibilità di questo Esecutivo, ma soprattutto per la salute dei cittadini, passa dall'efficacia e dall'osservanza di quelle disposizioni che sono state individuate dalle autorità competenti per contrastare la diffusione del virus tra i banchi e, conseguentemente, tra le famiglie.

Su questioni così importanti non bastano le parole e le buone intenzioni, ma sono necessari comportamenti adeguati e responsabili, così come misure incisive e coerenti.

Sugli effetti che avrà la riapertura delle scuole sulle condizioni di sicurezza della popolazione avremo tanto da dire nelle prossime settimane, quando solo il tempo riuscirà a dare risposte ai tanti dubbi che stanno angosciando i giorni e le notti di intere famiglie.

Quando la realtà delle cose, bella o brutta che sia, è così vicina e misurabile a tutti la propaganda e gli annunci ad effetto non funzionano più, ma rischiano, anzi, di diventare un boomerang per chi li ha concepiti e divulgati con tanta insistenza.

L'elenco delle mancanze e dei limiti del nostro sistema di istruzione pubblica è talmente lungo da creare un certo imbarazzo anche tra coloro che quel modello lo hanno sempre voluto difendere perché convinti della sua intrinseca bontà.

In tale contesto riaprire le scuole in sicurezza mal si concilia con la scarsità di strutture adeguate, in grado di soddisfare le esigenze educative e relazionali dei nostri ragazzi, con l'assenza di investimenti nell'edilizia ordinaria, con la carenza di insegnanti e personale ausiliario, con la mancanza di dispositivi di protezione individuale e delle

misure minime di igiene da garantire, sia nei momenti dedicati allo studio, sia in quelli consentiti per la ricreazione.

Non possiamo permetterci di considerare la scuola un "parcheggio" improvvisato e mal gestito, con orari che sono incompatibili con le esigenze delle persone che lavorano, soprattutto donne.

Non possiamo consentire che le fasce più deboli della popolazione, gli anziani, i bambini e le donne, appunto, siano coloro costretti a pagare il prezzo più alto di questa emergenza, nel lavoro così come nella gestione di cura e di assistenza degli affetti più cari.

Questa pandemia ha modificato abitudini radicate e sta facendo emergere consapevolezze nuove, insieme a tutti i limiti culturali e strutturali del nostro paese.

Tutti coloro che sono convinti che questa "tempesta" che ci sta travolgendo non avrà conseguenze sulla nostre stesse priorità e convinzioni resterà sorpreso e deluso perché tutto ciò che è stato accettato finora dai singoli cittadini nel rapporto con le istituzioni non lo sarà più, tanto facilmente, a partire da domani.

In tal senso i segnali di insofferenza si avvertono con forza e sono sempre più evidenti nella nostra stessa vita quotidiana, nella quale vengono meno punti di riferimento tradizionali e si mettono in discussione status quo consolidati.

Questa fase delicata va gestita con maturità e giudizio, dando segnali ben precisi, finalizzati ad un cambiamento reale del nostro modo di concepire le relazioni, il rapporto con lo Stato e con l'autorità in generale, con la politica, con la dimensione lavorativa e familiare.

Il desiderio di un cambiamento profondo sarà talmente forte da superare e spazzare via vecchie e superate logiche di potere e di controllo, per favorire una diversa e più umana visione del mondo, compatibile con la salute e la tutela dell'ambiente, in cui le persone e le singole soggettività avranno un peso mai avuto in precedenza nel determinare orientamenti e giudizi di valore, in cui il merito e le capacità saranno considerate prima di tutto e soprattutto ogni altra cosa, nel lavoro e nell'offerta di nuove opportunità, così da passare definitivamente dalla società delle "conoscenze", utili

per scalare l'ascensore sociale in maniera speculativa, alla società della "conoscenza", indispensabile per affrontare le sfide del tempo nuovo che verrà.

In questa battaglia culturale il sindacato può e deve svolgere un ruolo propositivo e di stimolo, senza arroccarsi in posizioni difensive e corporative, ma interpretando la fase attuale come una straordinaria ed irripetibile occasione di trasformazione della società nella quale esso stesso agisce a tutela delle fasce più deboli della popolazione.

È dentro questo scenario che si deve rivendicare con forza un modello di sviluppo alternativo a quello attuale, in cui domina più il senso degli affari che il senso di giustizia.

Sono necessarie, pertanto, scelte coraggiose e lungimiranti, di rottura con quel passato che ha prodotto tutti gli effetti negativi di una concezione della crescita senza limiti e senza regole, che un certo capitalismo spregiudicato ha così mal rappresentato nella nostra epoca recente.

A tal proposito le risorse europee che dovranno essere utilizzate dal nostro paese nei prossimi mesi si trasformeranno in un banco di prova senza appello per comprendere se avremo capito la lezione in modo esaustivo e saremo capaci di voltare pagina, a partire dal metodo di confronto con cui si deciderà come finalizzare le nostre iniziative.

Un vero esame di maturità per una classe dirigente intera che ha la possibilità, forse l'ultima, per riscattare la propria posizione di debolezza nei confronti dell'opinione pubblica e recuperare quella minima credibilità tra i cittadini senza la quale ogni tentativo di rinnovamento non può che diventare, ancora una volta, la rappresentazione un po' raffazzonata e grottesca di conservazione dello status quo.

L'Italia non può fallire questo appuntamento con la storia perché le conseguenze sarebbero disastrose.

Lo dobbiamo fare per le nuove generazioni, per quelli che ci hanno creduto e continuano a farlo, per dare coerenza al nostro ruolo e, in fondo, per dare un senso alle nostre stesse vite.

la Redazione

## Lavoro e piattaforme digitali

# Un "buon accordo" per imprenditori (di sé stessi)

Il recente accordo collettivo per i fattorini delle consegne a domicilio, i famosi "rider", firmato da Ugl e Assodelivery il 25 settembre 2020 ha animato un pezzo del recente dibattito sindacale italiano.

Al netto degli strascichi politici e giudiziari che potrà avere da qui ai prossimi anni, le considerazioni che andrebbero fatte sul fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali sono molteplici.

Innanzitutto possiamo dire che siamo di fronte a un fenomeno internazionale che prova a scardinare nei singoli Paesi gli ordinamenti giuridici del mercato del lavoro.

Basta un esempio recente: in Svizzera, Uber Eats ha dovuto applicare la legge prevista dal cantone di Ginevra convertendo in subordinati i contratti di circa 500 rider, nonostante il ricorso fatto dall'azienda statunitense e il rifiuto alla sospensione del provvedimento del tribunale federale che ha obbligato l'azienda alla riconversione dei contratti garantendo i diritti meritati ai rider del colosso californiano. Come dire, intanto si garantisce ai lavoratori un lavoro dignitoso, poi si vedrà.

Stessa sorte è capitata da poche settimane ai rider di Glovo spagnoli, dove la Corte suprema (è come la nostra Corte di Cassazione) ha dichiarato che sono "falsi autonomi" e l'azienda spagnola dovrà applicare le tutele della subordinazione ai propri givers delle consegne "all-delivery".

Invece in Italia, col suddetto accordo, si è provato ad aggirare le tutele della subordinazione previste dal Jobs Act e confermate dalla famosa sentenza della Cassazione sui rider ex-Foodora, oltre che dalla legge 128 del 2 novembre 2019 varata proprio per disciplinare il lavoro delle consegne a domicilio tramite piattaforme anche digitali.

Possiamo dire che l'accordo è migliorativo, sì, ma per le aziende. L'importante è stato mantenere lo status quo e scaricare ancora una volta il costo del lavoro e il rischio di impresa sulle spalle dei lavoratori.

Altro punto è la strategia comunicativa messa in atto dalle piattaforme digitali, non solo quelle delle consegne ma da tutto il mondo del lavoro mediato online tramite app.

Basta leggere i testi presenti sui siti web delle aziende per capire che il contrasto tra quanto scritto e quanto succede nella

realtà quotidiana di un rider stride per molti aspetti.

Uno in particolare mi piace (si fa per dire!) mettere in risalto: non si parla mai di *lavoro* ma di *opportunità di guadagno*. Come se il concetto di lavoro portasse un concetto di diritti e tutele che le società del food delivery cercano in qualche modo di evitare.

Quando è inevitabile, si specifica che siamo di fronte un lavoro *autonomo*.

Deliveroo, per esempio, è famosa per il suo vocabolario, dopo l'inchiesta del 2017 pubblicata dal Financial Times: non esiste il "turno" ma la "disponibilità", non si firma un "contratto" ma un "accordo di fornitura". E poi: nessuno di loro (i rider, mica fattorini!) lavora "per" Deliveroo, ma "con" Deliveroo; non s'inizia una "sessione di lavoro" ma si fa il "log in". Come dire, le parole sono importanti!

Nella precarietà della condizione lavorativa che oggi stiamo affrontando, il meccanismo del "vincitore pigliatutto" attuato dalle piattaforme digitali di lavoro, dove un'imprecisa e mutevole minoranza di lavoratori riesce a lavorare in maniera continuativa e facendo anche guadagni buoni (certo, seppur lavorando con ritmi al di fuori delle "classiche" 40 ore settimanali) e una altrettanto variabile maggioranza di fattorini che competono tra di loro per avere delle ore di lavoro scalando le posizioni della classifica (del ranking, direbbero le piattaforme) per avere una posizione di vantaggio rispetto agli altri nell'assegnazione delle ore, emerge ancora una volta più forte con la firma dell'accordo fatto tra Ugl e Assodelivery.

Un meccanismo che ci porta a notare anche degli aspetti psicologici e sociologici che hanno una definizione precisa: si parla infatti del cosiddetto fenomeno del "token", come spiega bene Chiara Volpato nel suo

libro "Le radici psicologiche della disuguaglianza". In pratica, nel caso in questione il token (cioè, l'eletto) è quel rider o quel gruppo di rider "vincitori" che viene preso (più o meno a sua insaputa) dalle piattaforme per poter confermare il suo modello di business e garantire a tutti che è buono e va preso come esempio per affermare che si può essere *imprenditori di sé stessi*, che si può lavorare *come e quando si vuole* e avere tante *opportunità di guadagno*. Sono gli altri rider, gli scansafatiche, gli studentelli che arrotondano con il lavoretto, quelli che vogliono il posto fisso con i diritti e le tutele, che non riescono a fare bene il loro lavoro e per questo sono relegati in fondo alle classifiche delle statistiche dettate unilateralmente dalle società che gestiscono le app delle consegne a domicilio.

A parere di chi scrive, in tutta questa vicenda dell'accordo di dubbia legittimità, come giustamente scrivono in un volantino Cgil, Cisl e Uil, la vera sconfitta è stata firmata da quei rider che hanno accettato (?), in maniera più o meno consapevole, questo gioco da parte delle piattaforme e da chi sta tentando di rappresentarli.

Se le società che gestiscono le piattaforme digitali volevano prendere tempo per continuare il loro business, magari perché dettato da logiche internazionali di "alta finanza", beh, al momento possiamo solo dire che ci sono riuscite.

Chiaramente era un rischio prevedibile tuttavia evitabile. Sarebbe bastato assumersi giusto un po' di responsabilità sociale d'impresa da parte delle aziende per scongiurare un esito così riprovevole. Soprattutto dopo l'incontro del 3 agosto al Ministero del lavoro insieme a Cgil, Cisl, Uil, la rete "Rider X i Diritti" e Assodelivery.

Mario Grassano



## Lavoro e salute

# Mindfulness: uno strumento per il benessere dei dipendenti

Siamo immersi in un mondo in continuo cambiamento, verso un futuro sempre più incerto, dove fermarsi a prendere fiato, ad osservare ciò che circonda per un momento viene considerata una perdita di tempo, ma non è così.

Fermarsi per un istante cercando di guardare la realtà esterna e ciò che ci circonda potrebbe darci nuove prospettive che possono contribuire ad un miglioramento della nostra sfera personale, lavorativa e sociale.

Il contesto lavorativo può costituire una grande fonte di stress per i dipendenti che devono muoversi tra i diversi impegni lavorativi, rispettare le scadenze, gestire le relazioni con i colleghi e cercare di ottenere sempre ottimi risultati.

Sono ormai numerosi gli studi che ci dicono che lo stress ha un costo elevatissimo sia sulla salute che sull'economia.

Già nel 2002, la Commissione Europea ha calcolato che il costo annuo dello stress lavoro-correlato in Europa ammonta a circa 20 miliardi di euro.

Una ricerca successiva nel 2013 ha stimato costi ancora superiori prendendo solo in considerazione la depressione associata all'attività lavorativa, arrivando ad ipotizzare una perdita complessiva di 617 miliardi di euro, suddivisi tra costi legati all'assenteismo, alla perdita di produttività, all'assistenza sanitaria e infine alle prestazioni previdenziali.

Come fare, quindi, per elevare la qualità della nostra vita, ormai sempre più frenetica e stressante?

La Mindfulness potrebbe essere uno strumento utile per aiutare le persone ad ottenere un miglioramento della propria salute fisica e mentale, a livello lavorativo, ma anche personale e familiare.

La Mindfulness è una pratica molto antica, in Oriente viene praticata da circa 2500 anni.

Le radici concettuali, inestricabilmente connesse alla pratica, sono davvero molto antiche e derivano dal buddismo e dalla meditazione: queste descrivono la meditazione Mindfulness come un modo per ridurre la sofferenza e promuovere lo sviluppo di qualità positive, come consapevolezza, comprensione profonda e compassione.

Essa consente di sviluppare pienamente la

consapevolezza di tutto ciò che ci circonda e di quanto sorge all'interno dell'individuo, si tratti di cognizioni, sensazioni o emozioni, e di arrivare a comprenderne la natura transitoria.

Quando parliamo di Mindfulness ci riferiamo a uno stato di piena consapevolezza del momento presente: è una forma di apertura alla vita, alle nostre emozioni e sensazioni così come si presentano qui e ora.

In generale ci sono due principali aspetti coinvolti, uno è la presenza mentale, il riportare e mantenere la mente nel momento presente, e l'altra è il sapere, il riconoscere ciò che stiamo sperimentando, nel momento in cui lo sperimentiamo.

Relazionarsi con l'esperienza presente in modo accettante e non giudicante ha effetti positivi sulla salute psicofisica degli individui e insegna che la realtà non è permanente ed è in continuo mutamento; questo permette di ridurre la tensione al controllo e di non attaccarsi alle cose ma di lasciarle andare.

Inoltre, garantisce un'apertura al "qui e ora", uno sviluppo di quella condizione psicologica che viene definita presenza mentale, nella quale il soggetto riesce a essere presente alla incredibile complessità sensoriale del "qui e ora" come una sorta di testimone interiore.

La presenza mentale viene riferita in particolare modo al corpo attraverso il respiro, le posizioni che il corpo assume, le azioni e le funzioni corporali, le parti del corpo, gli elementi che lo compongono, le sensazioni, la mente e gli oggetti mentali.

Può la Mindfulness essere applicata in una realtà lavorativa?

Il posto di lavoro può essere un luogo stressante, a volte svolgiamo un compito pensando già a quello successivo, rispondiamo al telefono leggendo le mail o parliamo con qualcuno controllando lo schermo del computer.

Troppi impegni, svolti simultaneamente, portano a perdite eccessive in termini di concentrazione e serenità.

La Mindfulness è una pratica che un numero sempre più elevato di aziende sta inserendo nei propri programmi aziendali, per ridurre lo stress, aumentare la produttività, risolvere i conflitti all'interno dell'ambiente lavorativo, migliorare la qualità delle relazioni tra i dipendenti.

I protocolli di Mindfulness in "ufficio" hanno l'obiettivo di ridurre la tensione e lo stress dei dipendenti, prevedono delle sedute settimanali che si concentrano su esercizi di osservazione del respiro, in questo modo si cerca di aumentare la consapevolezza verso i propri pensieri mantenendo una maggiore concentrazione verso i propri obiettivi e migliorando la comunicazione tra i dipendenti.

Per tutte queste ragioni, le aziende potrebbero pensare di implementare le attività di welfare prendendo questa pratica sempre più in considerazione per salvaguardare il benessere dei dipendenti che, oggi, è strettamente collegato al benessere dell'organizzazione stessa.

*Valentina Ardò*



## Le lezioni della pandemia

### L'ecologia dello smartworking

Da chi possiamo aspettarci la soluzione ai problemi ambientali che ormai affligge in modo quasi irreversibile il pianeta?

Se alcuni capi di stato sembrano far di tutto per disattendere sistematicamente le naturali aspettative di sopravvivenza dei loro governati che lanciano il loro appello in ogni angolo del globo terrestre;

se le gigantesche imprese di mobilitazione attuate dalle giovani generazioni, che dovranno subire per tutta la loro vita la pesante eredità di devastazione climatica che i loro predecessori gli stanno lasciando, non riescono a frenare con sufficiente efficacia, il processo di degrado ambientale;

se nel mondo prevale una logica dell'attesa affinché siano "gli altri" a muoversi per primi e paghino il costo più alto della eco-sostenibilità;

allora forse è il caso di scegliere di essere "gli altri" che si muovono indipendentemente dal resto del sistema.

In effetti, mentre una parte del mondo dei massimi sistemi continua la sua ricerca della strategia vincente per contrastare il countdown verso la distruzione ambientale, contrastato dal suo alterego che gioca la partita contraria in difesa della conservazione dei privilegi e delle rendite dello status-quo cresciuto sull'economia insostenibile, apparentemente scollegate nascono, in ogni dove, iniziative parziali che costituiscono, nel loro insieme, la strada probabilmente più efficace per realizzare passi concreti verso un modello di sviluppo sostenibile.

Sono iniziative che nascono in ogni ambito della vita umana ed a volte da circostanze inaspettate.

La pandemia nella sua drammaticità si rivela anche occasione incubatrice di possibili

nuovi spunti per la costruzione del nuovo modello di sviluppo.

A volte sono spunti che nascono dal basso, a volte anche le istituzioni riescono ad apportare interessanti contributi.

Un esempio sono le misure di rilancio del paese che hanno una vocazione innovativa, come il superbonus al 110%, per le riconversioni energetiche degli immobili, finalmente un vero e proprio investimento anziché il solito sussidio/incentivo, che, mentre inietta ossigeno alle attività economiche dell'edilizia, lo fa nella direzione di un obiettivo di riduzione dello spreco energetico e del conseguente miglioramento ambientale.

Uno dei più recenti interventi istituzionali di questo segno è forse quello che in regione Lombardia sarebbe stato introdotto, in una recente seduta di giunta, tra gli strumenti temporanei di riduzione dello smog: l'utilizzo dello Smart Working.

Da tema contrattuale orientato alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro a strumento di intervento per il miglioramento climatico: se non ci fosse stata la pandemia, probabilmente questo elemento sarebbe rimasto tra le libere riflessioni dei molti, ma difficilmente sarebbe rientrato nelle misure attese da una istituzione come la Regione Lombardia.

Qui la lezione dei primi mesi di quest'anno è stata eclatante: è bastata la prima settimana di chiusura delle scuole a Milano. Dal 24 febbraio al 1 marzo, il calo della mobilità ha determinato un crollo dei valori dei fattori inquinanti: il 31% in meno di biossido di azoto ed il 33% in meno di PM10 rispetto ai valori della settimana precedente.

Le immagini elaborate dai dati delle rilevazioni satellitari del Copernicus Sentinel-5P sopra il cielo della nostra regione, rappor-

tate a quelle dello stesso periodo dell'anno precedente, visualizzavano variazioni delle concentrazioni impressionanti.

Certo, nessuna soluzione è perfetta.

Lo Smart working va utilizzato con giudizio e senza fanatismi, come per ogni intervento di conversione del nostro modello. Vanno attentamente analizzati tutti gli effetti collaterali ed adottate le misure correttive necessarie.

Ce lo ricorda anche la CES (vedi articolo nella sezione "Notizie dal Sindacato Europeo") che non smette di ricordare quanto sia importante una svolta epocale dell'idea di sviluppo nella direzione della sostenibilità ma ricorda anche che non va dimenticata l'attenzione verso i più deboli. Quei lavoratori che rischiano di passare dalla condizione di sfruttati dal vecchio modello a vittime della transizione verso il nuovo modello. Ma occorre andare avanti.

Investimenti sulle fonti energetiche rinnovabili, piantagioni di alberi (come l'iniziativa "60milionalberi" - uno per ogni cittadino italiano - lanciata l'anno scorso), riduzione dei rifiuti e sviluppo delle attività di riciclo, lotta allo spreco alimentare e dell'acqua, una produzione di beni rifondata sui principi dell'economia circolare, una riprogettazione delle nostre infrastrutture che contribuisca a ridurre quella mobilità produttrice di veleni atmosferici, dalla quale, per qualche settimana, la pandemia ci ha liberato.

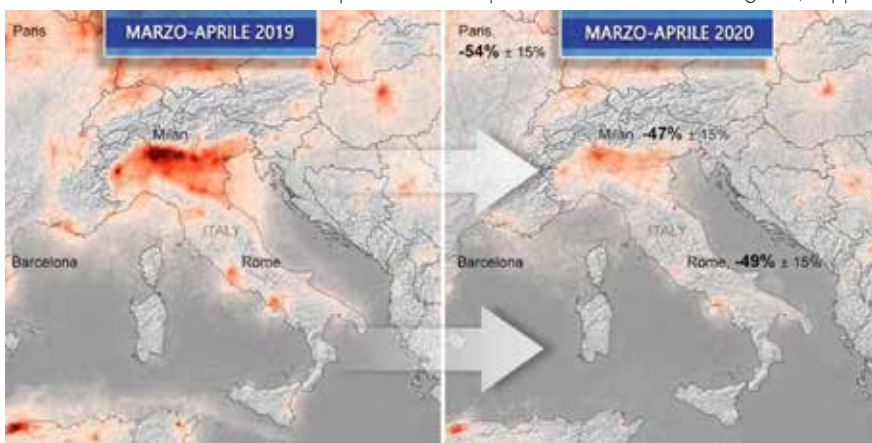
In queste direzioni occorre orientare anche la creazione di nuova occupazione e le azioni di riqualificazione degli attuali occupati a rischio di perdita del lavoro.

Prevedendo uno sviluppo distribuito sul territorio che dissemini le occasioni di nuova occupazione nell'intero territorio abitato anziché concentrarlo in singoli siti produttivi o amministrativi.

Decongestionando strade e mezzi di trasporto pubblico e riducendo così, oltre che l'inquinamento ambientale, anche lo stress ed il disagio dei lavoratori trasportati.

Ha senso, per esempio, continuare a pensare che le nostre città debbano assomigliare a polmoni che la mattina e la sera insufflano nell'atmosfera tonnellate di gas velenosi per una pendolarità che sposta avanti ed indietro, da una provincia residenziale verso il centro produttivo e viceversa, centinaia di migliaia di esseri umani?

Quale è il significato, in un terzo millennio



dominato dalla tecnologia distribuita della rete, un'idea della vita collettiva organizzata ancora dal modello centro-periferia?

Lo smart working, inverte il senso di mobilità tradizionale e invece di spostare la persona verso il lavoro, fa muovere il lavoro verso la

persona, verso la sua sede di vita e di svago, senza produrre gas di scarico e senza consumi energetici legati ai mezzi di trasporto.

È un passo significativo, da compiere sempre con tutte le precauzioni necessarie, ma che deve far intravedere uno scenario possibile

di un progresso vero, rispettoso delle persone, dell'ambiente e della convivenza umana più in generale.

*Sergio Del Zotto*

## Lavoro e formazione

# L'importanza della formazione per il futuro del lavoro

Da sempre la formazione è considerata un asset strategico per il nostro sistema economico. Lo è ancor di più in periodi di crisi o di shock come quello che tutto il mondo sta subendo in questi mesi, colpito dalla pandemia del coronavirus.

Nelle settimane del lockdown, quando quasi tutte le attività si sono fermate, la formazione ha potuto continuare grazie alle piattaforme virtuali di collegamento che hanno avuto un boom di utilizzo.

Da sempre, quindi, e sempre più avremo bisogno di formarci e informarci per consentire alle persone che il sindacato rappresenta di non essere travolte dall'obsolescenza tecnologica e dalle crisi di interi settori causata dalla pandemia.

Il mondo gira sempre più velocemente e mette a dura prova conoscenze e competenze che diventano più obsolete in tempi rapidissimi. Solo 10 anni fa chi intraprendeva un percorso di studi specialistico aveva buona probabilità di trovare disponibile, alla fine del percorso scolastico, ad attenderlo la professione per cui aveva studiato, semmai leggermente rinnovata e adeguata ai tempi. Oggi, invece, i lavori e le professionalità cambiano così in fretta che è facile intraprendere un percorso di studi che alla fine non sbocca nella professionalità per cui ci si era preparati: semplicemente quella professione non esiste più soppiantata dalla tecnologia!

Questo movimento magmatico interessa soprattutto i lavori di concetto, quelli del terziario cosiddetto avanzato mentre siamo convinti che esista uno zoccolo duro di professioni, quelle cosiddette a "lavoro intensivo" (pulizie, mense, commessi etc.) o "lavori di fatica" che la tecnologia fa fatica a scalzare anzi... è sempre necessario avere qualcuno che si da fare fisicamente e intensamente come dimostrano i magazzini di Amazon, le consegne a domicilio dei raiders etc: anche in questo caso, sebbene il lavoro fisico continui ad esistere, cambiano le professionalità.

In questi giorni, per esempio, si parla del calo

di attività nel settore mense dovuto all'impatto dello smartworking. Si affaccia però all'orizzonte anche l'utilizzo dello smartlocker, una sorta di frigorifero intelligente che consentirà agli impiegati che lavorano in ufficio di ritirare il proprio pranzo e consumarlo alla propria piede, sicuramente potrà rappresentare una minaccia per la parte di gestione attuale di servizio dei locali mensa ma non potrà prescindere comunque da manodopera che dovrà preparare i pasti e assicurare il servizio.

Insomma quasi tutti gli impatti tecnologici hanno una doppia faccia della medaglia ed è importante che il sindacato, oltre ad occuparsi della faccia più tradizionale, tra tutti la salvaguardia occupazionale e la rivendicazione dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali, debba occuparsi dell'altro lato della medaglia, ovvero di come assicurare a quei lavoratori una adeguata formazione per adeguare il gap tecnologico o la necessaria riqualificazione professionale.

Ecco che diventano preziosi gli strumenti già a disposizione e quelli che stanno per nascere. Tra quelli già a disposizione sicuramente i fondi interprofessionali per la formazione continua sono una realtà ormai solida e robusta che assicurano percorsi formativi a milioni di lavoratori. Uno dei pochi anelli deboli di questo sistema sembrano essere proprio gli accordi sindacali che necessiterebbero di maggior condivisione con le organizzazioni e il conseguente ruolo nei comitati di monitoraggio che raramente vengono attivati.

Insomma il sindacato deve ritornare ad occuparsi della formazione come priorità per i lavoratori. Deve rafforzare la presenza di esperti e di competenze in grado di poter dialogare con le aziende e con i sistemi imprenditoriali e rivendicare un ruolo attivo di indirizzo e di impostazione che si fatica a gestire con le attuali regole.

Bisogna per esempio, invertire il trend che solitamente vede attivare formazione qualificante solo per lo staff di direzione o figure

intermedie aziendale mentre al resto della popolazione aziendale viene assegnata la formazione obbligatoria o, tutt'al più, quella di addestramento.

Tra gli strumenti che stanno per nascere, presto diventerà realtà il cosiddetto "Fondo nuove competenze" che ha come obiettivo quello di realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda, in base alle quali una parte dell'orario di lavoro viene usata per percorsi formativi.

Nato quindi dai provvedimenti covid come strumento legato alla "riduzione" di orario di lavoro, il fondo si caratterizza ora per la "rimodulazione" dell'orario di lavoro. In sostanza il datore di lavoro potrà farsi rimborsare dall'Anpal il costo del dipendente che viene messo in formazione per un massimo di 250 ore.

I datori di lavoro più accorti quindi potranno utilizzare i fondi interprofessionali per finanziare il costo della formazione e il fondo nuove competenze per finanziare il costo del lavoro di quella stessa ora.

Caratteristica qualificante di questa nuova opportunità per lavoratori ed imprese è il fatto che anche in questo caso è necessario condividere con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative un accordo aziendale o territoriale che dovrà contenere anche il progetto formativo da dedicare ai lavoratori per una formazione che dovrà essere "qualificante".

In questo caso siamo in attesa del testo definitivo del provvedimento che funzionerà anche da regolamento per la presentazione degli accordi.

Insomma una nuova opportunità che metterà alla prova il sindacato che sarà chiamato nuovamente ad avere un ruolo in questa importante materia per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori.

*Michele Tamburrelli*

## Notizie dal Sindacato Europeo

### La CES accoglie con favore l'impegno di Von Der Leyen di proteggere la contrattazione collettiva

14/09/2020

Ursula Von Der Leyen ha compiuto oggi un passo importante verso l'assicurazione del sostegno sindacale per i suoi piani sui salari minimi, con l'impegno nei media svedesi di proteggere e promuovere la contrattazione collettiva.

Il presidente della Commissione europea ha affermato che l'UE "non imporrà mai" un salario minimo legale ai sei stati membri che fissano i salari esclusivamente attraverso la contrattazione collettiva: Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Italia e Svezia.

L'intervento arriva in un momento cruciale, prima del suo discorso sullo stato dell'Unione mercoledì, quando dovrebbe delineare i suoi piani per il salario minimo e la contrattazione collettiva. Lo stesso giorno, la presidenza tedesca dell'UE terrà una confe-



renza in cui il sindacato tedesco DGB e la CES terranno un evento sulla contrattazione collettiva e sul salario minimo.

In un articolo per il quotidiano svedese Dagens Nyheter, Von Der Leyen ha scritto: "La Commissione non chiederà mai alla Svezia di introdurre un salario minimo legale.

"Vogliamo invece rafforzare i contratti collettivi nei paesi che hanno ancora molto da fare e vogliamo farlo senza compromettere sistemi ben funzionanti, come quello svedese. La Commissione rispetta pienamente le tradizioni nazionali riguardanti sia i contratti collettivi che l'indipendenza delle parti sociali. Faremo in modo che sia impermeabile."

La Confederazione europea dei sindacati accoglie con favore questo importante chiarimento.

I membri della CES hanno votato in modo schiacciante per sostenere l'azione dell'UE per contrastare la bassa retribuzione, ma abbiamo chiarito che il nostro sostegno è condizionato a una garanzia per proteggere e promuovere la contrattazione collettiva come il modo migliore per ottenere salari equi.

Una nuova ricerca della CES mostra come i salari siano strettamente legati al fatto

che i lavoratori siano coperti dalla contrattazione collettiva, con 9 dei 10 paesi dell'UE con i salari più bassi che hanno anche i livelli più bassi di copertura della contrattazione collettiva.

In risposta all'articolo, la vice segretaria generale della CES Esther Lynch ha dichiarato:

"La promessa di Ursula Von Der Leyen di proteggere e promuovere il diritto alla contrattazione collettiva fornisce la necessaria chiarezza sui suoi piani. Ciò ora deve essere trasformato in una garanzia a tenuta stagna per garantire il sostegno di tutti gli Stati membri e dei loro sindacati.

"È necessaria una direttiva per porre fine allo scandalo dei datori di lavoro che si rifiutano di contrattare collettivamente con lavoratori e sindacati e per frenare i salari minimi, lasciando i lavoratori a rischio di povertà in 16 Stati membri.

"Nel suo discorso sullo stato dell'Unione di mercoledì, dobbiamo sentire di più dalla presidente della Commissione sui suoi piani per proteggere e promuovere il diritto alla contrattazione collettiva".

### Il piano climatico dell'UE ha obiettivi corretti, ma non è ancora giusto per i lavoratori

17/09/2020

La Confederazione europea dei sindacati sostiene la proposta della Commissione europea per un nuovo obiettivo di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del -55% (GHG), ma il piano per raggiungerlo pubblicato oggi trascura la giusta transizione necessaria per rendere il cambiamento equo per i lavoratori.

Commentando il 2030 Climate Target Plan, il segretario confederale della CES Ludovic Voet ha dichiarato:

"I sindacati sostengono la decisione della Commissione di intensificare le sue ambizioni climatiche e di adottare il nuovo obiettivo del -55% di emissioni di gas serra entro il 2030. Questo invia il segnale giusto che l'UE è seriamente intenzionata a combattere il cambiamento climatico. Ma

ora che l'obiettivo è chiaro, inizia la parte difficile. Per essere credibile, questo nuovo obiettivo deve andare di pari passo con finanziamenti sufficienti e politiche audaci a sostegno dei lavoratori più colpiti.

"Il nuovo 2030 Climate Target Plan è incompleto in quanto non fornisce garanzie che saranno messi a disposizione finanziamenti sufficienti per realizzare una giusta transizione. La recente decisione del Consiglio Ue di ridurre l'importo del Fondo per la transizione, da 40 miliardi di euro a 17,5 miliardi di euro, non fa ben sperare per i lavoratori europei.

"Il piano non è all'altezza anche quando si tratta di posti di lavoro, condizioni di lavoro e governance. Non descrive in dettaglio come verranno creati nuovi posti di lavoro nelle regioni e nei settori colpiti e

gli effetti che il nuovo obiettivo avrà sulle condizioni di lavoro vengono trascurati. Ci rammarichiamo inoltre che il dialogo sociale non faccia parte degli strumenti di governance individuati per raggiungere il nuovo obiettivo".



## L'UE protegge i lavoratori da 3 sostanze cancerogene, ma sono necessarie ulteriori azioni

22/09/2020

I sindacati accolgono con favore l'azione della Commissione europea per proteggere oltre 1,1 milioni di persone dal cancro correlato al lavoro, imponendo limiti di esposizione vincolanti a tre sostanze pericolose, ma sollecitano un'azione ulteriore e più rapida per fermare i 100.000 decessi per cancro sul lavoro che si registrano ogni anno nell'UE.

La Commissione ha proposto valori limite di esposizione professionale vincolanti (BOEL) su acrilonitrile, composti di nichel e benzene come parte di un aggiornamento della sua direttiva sugli agenti cancerogeni e mutageni (CMD).

La nuova legislazione proteggerà in particolare i lavoratori dell'industria manifatturiera e dell'edilizia. Significa che dal 2014 sono stati posti limiti nuovi o aggiornati a 27 agenti cancerogeni.

Ma non è stata intrapresa alcuna azione per limitare i livelli di esposizione ad altre 20 sostanze cancerogene, mentre i limiti di esposizione esistenti per gli agenti cancerogeni comuni sul posto di lavoro come la silice cristallina, le emissioni di gasolio

e l'amianto non offrono una protezione sufficiente e devono essere urgentemente aggiornati. L'obiettivo della CES è di avere almeno 50 agenti cancerogeni prioritari con BOEL nell'ambito del CMD entro il 2024.

Inoltre, alcuni degli obblighi derivanti dalle precedenti revisioni della direttiva devono ancora essere adempiuti nonostante il termine per farlo sia scaduto. La CES sollecita pertanto la Commissione europea ad estendere il campo di applicazione della CMD alle sostanze tossiche per la riproduzione e ai medicinali pericolosi.

Poiché il 12% di tutti i tumori sono legati al lavoro, la CES chiede anche un nuovo sistema coerente e trasparente per la definizione dei limiti di esposizione basato su quello della Germania e dei Paesi Bassi.

Il vice segretario generale della CES Per Hilmersson ha dichiarato:

"Nessuno dovrebbe essere messo a rischio di cancro quando va a lavorare. I nuovi limiti dell'UE su tre sostanze cancerogene sono un passo nella giusta direzione, ma troppo

poco in un momento in cui 100.000 persone muoiono di cancro sul lavoro ogni anno.

"È chiaramente inaccettabile che i lavoratori non abbiano ancora protezioni da 20 sostanze ad alto rischio, quindi la Commissione deve continuare ad aggiornare la legislazione per garantire che ci siano limiti di esposizione su tutte le sostanze cancerogene più pericolose".



*"Di quell'odio ne toccava una parte anche agli altri medici che, convinti come loro, della realtà del contagio, suggerivano precauzioni, cercavano di comunicare a tutti la loro dolorosa certezza. I più discreti li tacciavano di credulità e d'ostinazione: per tutti gli altri, era manifesta impostura, cabala ordita per far bottega sul pubblico spavento.*

...

*Ma parlare, questa cosa così sola, è talmente più facile di tutte quell'altre insieme, che anche noi, dico noi uomini in generale, siamo un po' da compaire."*



(Alessandro Manzoni)

## AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 16° | N. 174 - ottobre 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:	Valentina Ardò, Massimo Aveni, Sergio Del Zotto, Mario Grasso, Michele Tamburrelli
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Publicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano	
Per contributi e suggerimenti scrivete a:	"Area Sindacale" Via Salvini, 4 - 20122 Milano area@uiltucs Lombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano