

Redazionale

È ormai da diversi mesi che abbiamo deciso di dedicare il redazionale di Area Sindacale alla pandemia globale scaturita dalla diffusione del virus covid-19.

Non che ci sia solo questo argomento da trattare, beninteso, ma scrivere di questa tragedia significa, in fondo, parlare un pò di tutto, di noi stessi e dei nostri problemi, oltre ad essere un modo per tentare di esorcizzare il dramma che quotidianamente travolge le nostre vite e i nostri affetti.

Non possiamo fare a meno di discutere del problema perché ci siamo resi conto che le conseguenze del contagio si ripercuotono su tutto il pianeta, dalla dimensione globale a quella locale, avendo scatenato, l'epidemia, una sorta di tempesta perfetta che sconvolge la nostra esistenza e i nostri equilibri, mettendo a dura prova il nostro modello di sviluppo, il nostro sistema sanitario, la nostra economia, il nostro modo di lavorare, le nostre abitudini, le nostre libertà e i nostri stili di vita.

Mai, dopo la seconda guerra mondiale, abbiamo dovuto far fronte sul pianeta Terra ad un'emergenza di tali dimensioni e mai avremmo pensato di doverci misurare con scenari così apocalittici.

Eppure ciò che stiamo vivendo è la dura e cruda realtà, quella stessa che mette a nudo tutte le nostre debolezze e fragilità, come essere umani e come nazioni, tutte le nostre contraddizioni e i nostri limiti.

Non si tratta nemmeno di essere catastrofisti o eccessivamente pessimisti nell'analisi, ma il senso di responsabilità che dovrebbe sempre caratterizzare i nostri comportamenti e le nostre valutazioni non ci consente, ora, di far finta di nulla e di girarci dall'altra parte.



Il nostro sistema paese non funziona come dovrebbe e bisogna avere il coraggio di dirlo e denunciarlo senza timore alcuno.

Ogni giorno i cittadini devono combattere una lotta impari contro una burocrazia insopportabile, districarsi tra procedure interminabili e norme incomprensibili per ottenere qualsiasi cosa, combattere per aver riconosciuti non dei particolare privilegi, ma semplicemente i propri diritti.

Non crediamo sia nemmeno giusto dare tutta la colpa al governo in carica proprio perché siamo consapevoli che il male dell'Italia sia molto più profondo di quanto si possa immaginare, avendo radici lontane nel tempo.

Prima o poi i nodi, come si usa dire in questi casi, vengono al pettine ed è necessario avere la forza di andare avanti e provare a mettere mano a ciò che non funziona oppure, in altri casi ancora, a rifare proprio tutto daccapo.

La sensazione molto forte, tuttavia, è che non si sappia bene da che parte cominciare e in quale direzione andare in questa opera di ricostruzione, ma ci auguriamo che una classe dirigente più lungimirante e competente di quella attuale

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Quando il virus è racchiuso nell'individualismo della società	3
▶ Il sindacato infinito.0	4
▶ Un autunno complicato	9
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	10

possa dare una svolta significativa al nostro paese, dando un impulso innovativo in tutti gli ambiti e settori strategici della nostra economia.

La diffusione del virus è ormai fuori controllo, soprattutto in alcune zone del territorio italiano, e probabilmente sarà necessario prevedere, tra qualche settimana, ulteriori restrizioni o addirittura altri lockdown, magari a livello locale, per permettere ai pronto soccorso e agli ospedali di non andare troppo sotto pressione.

Il sistema di medicina territoriale è in grossa difficoltà, le Ats non sono in grado di svolgere le proprie funzioni, i tamponi disponibili non sono sufficienti a coprire le esigenze di tracciamento del contagio, nonostante ci sia stato il tempo necessario per prepararci a questa seconda ondata, peraltro già annunciata da tempo dagli innumerevoli virologi che stanno studiando l'evoluzione dell'epidemia.

Le indicazioni del Governo e delle Regioni sono confuse e spesso contraddittorie, mettendo in evidenza, ancora una volta, il problema delle diverse competenze in materia tra centro e periferia.

Non si capisce, a tal proposito, come si possa pensare di vincere una guerra andando in ordine sparso, ognuno per conto proprio, con disposizioni diverse tra territorio e territorio.

L'autonomia delle Regioni senza un adeguato coordinamento complessivo non può che produrre problemi e incongruenze, soprattutto in una situazione di emergenza come questa.

La stessa gestione dell'isolamento e del

rientro in comunità delle singole persone sconta un livello di incertezza e di approssimazione sconcertante e al limite del paradosso, con provvedimenti differenti per i diversi casi, tra positivi asintomatici e non, così come per i contatti stretti.

Insomma, una vera e propria giungla di indicazioni che mancano di coerenza tra loro e si scontrano con la realtà concreta che i cittadini vivono quotidianamente.

Le ultime restrizioni previste dal Governo mettono in ginocchio interi comparti della nostra economia e numerose categorie di lavoratori, in particolare nel settore del turismo e della ristorazione, dello sport e della cultura.

Il decreto "Ristori" è sicuramente un provvedimento importante e necessario, ma non è sufficiente a dare adeguate risposte alle numerose persone che non riescono più ad andare avanti e che sono costrette a dover chiudere le proprie attività.

Lo stesso prevedibile e indispensabile prolungamento della cassa integrazione e del blocco dei licenziamenti sembra prefigurare, più passa il tempo, uno scenario che sarà complicato gestire nei prossimi mesi, soprattutto quando non ci saranno più risorse a disposizione e vincoli da rispettare.

Proprio in considerazione dei nostri storici limiti culturali e strutturali crediamo ci sia bisogno non solo di soluzioni straordinarie, bensì di una strategia complessiva di medio-lungo termine, di un progetto organico di sviluppo del paese, utilizzando tutte le risorse economiche che l'Europa ha stanziato e di cui l'Italia può beneficiare.

Su questo terreno si gioca la nostra stessa

credibilità a livello continentale.

Mai come in questa fase abbiamo necessità che ognuno faccia la propria parte con lungimiranza e senso di responsabilità perché se non saremo in grado di immaginare e costruire tutti insieme il nostro futuro le conseguenze sarebbero molto pesanti, soprattutto per i più giovani.

I disordini sociali di questi ultimi giorni non possono essere sottovalutati e interpretati esclusivamente come il tentativo di esasperare il conflitto da parte di pezzi di criminalità organizzata o di frange estreme.

Sono, piuttosto, l'indice di una misura che si è fatta colma, il termometro di un disagio sociale in incubazione da tempo e diffuso tra la popolazione, nei territori, nei luoghi di lavoro, nelle diverse comunità locali.

Ci vogliono risposte immediate e di prospettiva che non possono che scaturire da un'analisi approfondita dei problemi, oltre che da una leale collaborazione tra istituzioni, forze sociali e cittadinanza.

Il sindacato italiano è storicamente preparato per affrontare le situazioni di emergenza e siamo sicuri che farà la sua parte anche questa volta per tutelare le fasce più deboli della popolazione e ridurre le numerose disuguaglianze esistenti.

Noi ci saremo, nella consapevolezza che il nostro futuro non dipende solo da scelte che dovremo compiere domani, ma dalla visione e capacità progettuale che saremo in grado di esprimere adesso.

la Redazione



I messaggi della Pandemia

Quando il virus è racchiuso nell'individualismo della società

Un elemento che non si può sottovalutare nel contesto in cui stiamo vivendo è la cultura che caratterizza ogni individuo sulla base dell'appartenenza ad una determinata società.

I modelli culturali di riferimento vanno infatti a determinare l'interpretazione degli eventi da parte dei soggetti che costituiscono una realtà sociale.

La nostra società, così come tutte quelle occidentali, è caratterizzata in prevalenza da valori che enfatizzano l'individualismo, la competitività, l'affermazione e l'auto-realizzazione personale.

Questi valori sono intrinseci di un modello di funzionamento che ha assunto la nostra società nell'ultimo secolo.

L'individualismo detta le nostre azioni fino a diventare la nostra libertà personale.

È l'individualismo ad aver portato centinaia di persone ad affollare l'ultimo treno che avrebbe collegato il nord al sud Italia, mettendo a rischio la vita di migliaia di persone.

È l'individualismo che ci ha permesso di affollare le strade quando la cosa migliore da fare era limitare il più possibile gli spostamenti ed è sempre l'individualismo che ha fatto sì che le persone "saccheggiassero" i supermercati alla ricerca di beni superflui e non necessari al fine di affrontare questa pandemia.

Il virus è stato in grado di attaccare le debolezze della nostra società portandole

in superficie.

Questa potrebbe essere definita una crisi del nostro sistema nel suo complesso, che prima o poi, con o senza questa pandemia, sarebbe emersa.

In una società fondata sul lavoro e sulla produttività, in cui tutti corriamo senza fermarci mai, arriva uno stop che ci ha obbligati a rimanere fermi per giorni costringendoci a fare i conti con il valore del tempo.

Questa crisi ha amplificato le criticità del nostro sistema alimentato dalla crisi economica e dall'individualismo tipico del capitalismo moderno.

Quindi per sconfiggere davvero questo "virus" bisognerebbe andare a lavorare sullo schema e sui valori su cui si basa la nostra società, andando a spezzare il circolo e ristabilendo un modello funzionale con valori che enfatizzano la collaborazione e la cooperazione.

In una fase sociale in cui pensare a sé stessi è diventata la regola, il virus ci manda un messaggio chiaro: l'unico modo per uscirne è la reciprocità, il senso di appartenenza, il sentire di essere parte di qualcosa di più grande di cui prendersi cura e che si può prendere cura allo stesso tempo di noi.

Tutti dobbiamo assumerci la responsabilità delle nostre azioni e dobbiamo fare la nostra piccola parte per cercare di aiutare gli altri e fare in modo che la situazione migliori.

Siamo i diretti responsabili della salute

delle altre persone, così come siamo i responsabili della comunità dove viviamo e lavoriamo.

La responsabilità non può essere più considerata esclusivamente personale ma è condivisa in quanto dalle nostre azioni dipende la vita delle altre persone.

E noi dipendiamo da loro.

Il coronavirus potrebbe essere quindi un invito a ragionare, fermarsi e a ritrovare quel senso di comunità che abbiamo perso attraverso il "progresso" della nostra società.

Questo mio personale pensiero cerca di far riflettere sulla direzione che sta prendendo attualmente la nostra società, dove tutto è il riflesso dei valori disfunzionali che stiamo seguendo.

Per attuare davvero un cambiamento non possiamo limitarci ad una visione ristretta di una specifica area, ma dobbiamo partire dalla prospettiva che ogni elemento sia in grado di influenzare un sistema più grande, in quanto nessun fenomeno può essere considerato un'entità separata ma fa parte di una globalità.

Siamo tutti interconnessi, ancora e per sempre.

Valentina Ardò



Tecnologia, Lavoro e Diritti sindacali

Il sindacato infinito.0

La pandemia di Coronavirus ci ha messo di fronte alla necessità di usare di più e meglio la tecnologia, per fare a distanza le stesse cose che in condizioni "normali" facevamo in presenza. In alcuni casi con la stessa efficacia, in altri un po' meno, come nel caso della scuola, della formazione, dell'assistenza ai disabili e lavori simili, nei quali l'interazione tra persone è parte integrante e insostituibile dello scopo che si intende raggiungere. In linea generale, comunque, lavorare a distanza è stato concretamente possibile e utile per milioni di persone, con risultati articolati ma complessivamente buoni se rapportati al fatto che eravamo (e ancora siamo) in "stato di emergenza". Cosa diversa è immaginare l'organizzazione del lavoro, anche sindacale, a distanza o in presenza, dopo la pandemia, mediante scelte meglio strutturate e più consapevoli dell'esperienza maturata durante il periodo di convivenza con il virus. Una cosa è certa. Il lavoro ha e deve mantenere carattere sociale, non dev'essere ridotto a scambio commerciale tra una persona e il suo datore di lavoro. La tecnologia dev'essere amica dell'uomo e del lavoro, non il contrario. Deve rafforzare la solidarietà e la coesione sociale, non indebolirle. Deve rendere accessibili a tutti i lavoratori i diritti sindacali, non svuotarli e vanificarli. Il Covid in realtà ha accelerato bruscamente il processo di tecnologizzazione in atto dei sistemi produttivi e organizzativi in ogni ambito della vita personale e sociale, come realtà pervasiva con la quale è inevitabile interagire per non essere emarginati o addirittura esclusi. Vale per le persone e per le imprese, ma anche per il Sindacato, che, in quanto strumento di rappresentanza e difesa dei lavoratori, si deve rinnovare, adeguare e aggiornare, pena, se accumula ritardi, il suo ridimensionamento. Per la UILTuCS Lombardia ogni sforzo dev'essere profuso -soprattutto nel periodo di forzata convivenza con le misure che riducono drasticamente la mobilità-, per realizzare assemblee a distanza contestando le aziende che non ce le concedono fino alla logica conseguenza del ricorso alla magistratura. Stessa cosa per le elezioni della R.S.U. o di eventuali referendum o consultazioni. Ma ci deve credere in primo luogo nella sede naturale della contrattazione per fare in modo che i diritti sindacali previsti dallo "Statuto dei lavoratori", nato quando internet non esisteva, siano aggiornati alla realtà presente, come già avviene in ogni campo e settore del Paese. La formazione digitale dei lavoratori, e di quelli più fragili ed esposti in particolare, è di fondamentale importanza. Altrettanto lo è, per ovvie ragioni, quella delle e dei delegati. Questo ci suggerisce la riflessione elaborata da Roberto e Valeria; questo siamo chiamati a fare con determinazione e creatività fin da subito, come ha fatto qualche collega portando a casa, nero su bianco, risultati significativi che indicano la strada da seguire.

Da "fenomeno" minoritario lo smart working è diventato improvvisamente una realtà di massa che richiede analisi approfondite sulle implicazioni economiche e sociali, affinché possa convivere in equilibrio virtuoso con il lavoro di presenza in azienda. Noi stessi durante la fase più dura del lockdown "generale" abbiamo fatto incontri sindacali, contrattazione, riunioni interne e unitarie, di enti bilaterali, conciliazioni e transazioni. Tanto lavoro "istituzionale", poche assemblee e incontri a distanza con i lavoratori che pure sarebbero stati necessari, soprattutto per carenza di accordi sindacali e strumenti adeguati. Siamo stati pigri prima della pandemia nel chiedere alle controparti di adeguare i diritti sindacali allo sviluppo tecnologico e oggi siamo in ritardo. È chiaro quindi che dobbiamo recuperare agendo da soggetto consapevole dei cambiamenti in corso che, giorno dopo giorno, diventano sempre più strutturali.

Che dobbiamo appropriarci della tecnologia come terreno di confronto, di rivendicazione, di rinnovamento e rafforzamento del Sindacato e dell'attività sindacale. Se l'astronauta americana Kate Rubins ha votato dallo spazio, Lilli Gruber conduce Otto e Mezzo da casa, un quotidiano può uscire regolarmente senza che nessuno si rechi in redazione, e così via, non si vede perché le lavoratrici e i lavoratori non possano e non debbano esercitare i loro diritti anche a distanza come avviene per tante per tante altre attività. Il nostro è il tempo in cui il lavoro non coincide più necessariamente con un luogo fisico ma deve pur sempre mantenere il suo carattere umano e sociale. A questo deve servire la tecnologia, non al suo contrario. Chi si dichiara innovativo e all'avanguardia deve solo dimostrarlo.

Giovanni Gazzo

Il sindacato infinito.0 – opportunità e contraddizioni.

Introduzione

In questi mesi, soprattutto con la messa in lock-down di una buona parte del sistema produttivo Italia, a partire dal mese di marzo 2020 si è molto discusso di lavoro agile, di telelavoro e in genere di lavoro svolto presso un luogo diverso dal tipico concetto di unità produttiva.

Pur riconoscendone le dovute differenze, anche da punto di vista giuridico, quello che nessuno di noi ha potuto far a meno di notare è come, il forzato utilizzo di sistemi remoti, abbia messo in luce come il sindaca-

to, soprattutto dal punto di vista delle sue agibilità, stia e possa mutare. Se dovessimo, ipoteticamente, tracciare i profili di questo cambiamento potremmo iniziare dall' assunto che, in molte categorie di lavoratori, il concetto di "sindacato digitale" è già ben radicato se non, come vedremo fra poco, addirittura fondante.

Se osservassimo, infatti, le modalità con le quali i lavoratori appartenenti alla c.d.

"Gig economy"¹ si sono da tempo organizzati ci possiamo rendere conto che il loro processo di collettivizzazione si sia avviato utilizzando modelli "aggregativi" del tutto atipici. Dapprima basati sulla

¹ Trad. dall'inglese della definizione di Wikipedia. eg "Da - gig – neologismo derivante dallo slang nord americano di lavoretto [...] sono appaltatori indipendenti, lavoratori di piattaforme online, lavoratori di imprese a contratto [...] I Gig worker stipulano accordi formali con aziende on-demand per fornire servizi ai clienti dell'azienda.

partecipazione, talvolta attiva e talvolta semplicemente "osservativa"², di gruppi Facebook³ e parallelamente, con l'evolvere verso il concetto social delle piattaforme di messaggistica istantanea, su gruppi/canali di WhatsApp o Telegram. Tralasciando in questa sede, per via del rischio di una digressione infinita, il reale valore di questo modello di rappresentanza, non possiamo però non notare come questi meccanismi, almeno in forma parziale, hanno teso a colmare un enorme vuoto lasciato dal modello sindacale tradizionale. Con tali modalità infatti i c.d. raiders, per esempio, hanno messo in campo, col passare del tempo e con l'accrescersi della base coinvolgibile, sia modelli comunicativi basati sulla divulgativa, sia piattaforme rivendicative, sia vere e proprie strategie di lotta⁴. Punto di forza, ma anche di debolezza per i motivi accennati poc'anzi, di quello che può essere definito un parziale successo di questo sistema, risiede sicuramente nella sua forma immateriale nonché, mi pare inutile negarlo, sulla garanzia dell'anonimato.

Da questo tema, sicuramente più ristretto e atipico rispetto quello di seguito trattato, possiamo prendere spunto per una riflessione, anche se parziale, su alcune dei concetti che per noi addetti ai lavori rientrano nell'alveo delle "agibilità sindacali":

1. premesse;
2. rappresentatività;
3. assemblea e modalità di consultazione;
4. modalità elettive;
5. diritto di affissione.

1) Premesse

Con il protocollo sulla sicurezza sottoscritto dalle parti sociali del 14 marzo 2020 e con i primi Decreti messi in campo dal Governo a partire dal D.P.C.M. 1° marzo 2020, a causa del rischio pandemico, ci si è subito resi conto che il concetto di quello che lo stesso Presidente del Consiglio ha definito, non del tutto propriamente⁵, "la-

2 Il termine corretto sarebbe "lurkare" versione gergale e italianizzata del verbo inglese "to lurk" per indicare colui che osserva da dietro le quinte.

3 V. www.facebook.com/ridersunionbologna e www.facebook.com/deliverancemilano.

4 V. <https://www.facebook.com/events/342767972998903> - Link consultato il 19 ottobre 2020.

5 (N.d.r.) la definizione contenuta nella L. n° 18 del 22 maggio 2017 cita «[...]una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario

voro agile" già stava divenendo di colpo realtà. La necessità di contenere il contagio da COVID - 19 ha infatti spinto l'esecutivo ad estendere, in forma generalizzata e senza un consenso reciproco, quanto previsto dagli Artt. 18 e successivi della Legge n° 81 del 22 maggio 2017. Tale misura, che sicuramente sconta un carattere emergenziale, ha catapultato milioni di lavoratori in una quotidianità fino ad allora sconosciuta, ingenerando però una serie di dubbi e complessità da punto di vista sindacale e giuslavoristico. Tralasciando quelli derivanti dall'applicazione pratica (mezzi, connessione ecc. ecc.) è utile concentrarci su quelli più attinenti all'argomento trattato in questo elaborato. Solo per fare un esempio di merito basti ricordare che, nelle citate normative - siano esse di carattere ordinario o straordinario⁶ - non v'è traccia di nessun richiamo ai diritti sindacali. La lettura in forma estensiva del capo primo dell'Art. 20 della legge 81 del 22 maggio 2017⁷, non fuga infatti i dubbi sull'esigibilità da parte di questi lavoratori di un pieno godimento dei diritti sindacali stessi⁸.

2) Rappresentatività

Con la spinta verso un modello di rappresentatività alternativo rispetto a quella afferente all'accordo interconfederale del 1993⁹, a partire dal 2011¹⁰, alcune as-

o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa [...]». Proprio in virtù di questa definizione il lavoro "agile" svolto durante la fase di Lock Down non comprendeva, almeno nella maggior parte dei casi, alcuni elementi sostanziali, primo fra tutti la "mancanza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro". Tale caratteristica, con la scusante chiaramente ad una fase emergenziale, ha fatto sì che, de facto, si sia trattato semplicemente di lavoro da remoto - home working - viste le caratteristiche - orari, reperibilità ecc. ecc. - identiche a quelle svolte in sede.

6 (N.d.r.) Straordinario in senso emergenziale.

7 Art. 20 L. 81 del 22 maggio 2017: «[...] Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. [...]».

8 Una differenza sulla necessità di trattare puntualmente l'argomento si può trovare nell'Art. 10 dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 sul Telelavoro «[...] I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. [...]».

9 <https://www.uil.it/Documents/RiformaContrattazione19932013.pdf> - Link consultato il 20 ottobre 2020.

10 <https://www.uil.it/documents/>

sociazioni datoriali, Confindustria in primis, hanno sottoscritto una serie di accordi sul tema. Al di là un cambio rispetto all'algoritmo che regola le elezioni delle rappresentanze, CGIL - CISL e UIL, hanno dato vita ad inoltre ad un primo modello "concreto" di misurazione della rappresentanza stessa. Tale modello, che eviteremo qui per motivi di spazio di riportare, contiene al suo interno diversi parametri per misurare la reale rappresentatività di un'Organizzazione Sindacale. Fra questi, forse il più cogente e il meno soggetto a torsioni sistemiche, almeno in astratto, si presta essere quello riguardante dalla certificazione degli iscritti. Su solco di questa esigenza la FIM - Cisl, la categoria dei metalmeccanici della CISL, ha lanciato ad inizio 2020 una prima fattiva sperimentazione (l'annuncio avvenne già nel 2019¹¹), del progetto "Tessera digitale sindacale". Fra i vantaggi, cita il comunicato stampa, ci sono «la completa sicurezza della sottoscrizione univoca, che impedisce qualsiasi tentativo di attacco alla privacy e manomissione dei dati personali; la possibilità di tener traccia in modo certificato del numero di iscritti»¹².

3) Assemblea e modalità di consultazione

L'Art. 20 dello Statuto dei Lavoratori¹³ sancisce, a determinate condizioni numeriche¹⁴, il diritto dei lavoratori a riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera. Ad una prima lettura, tale possibilità, sembra non essere minimamente inficiata da una modalità di svolgimento informatico della riunione stessa; anzi potrebbe risultarne ad-

Rappresentanza TestounicoConfindustria 10gennaio2014.pdf - Link consultato il 20

ottobre 2020.

11 Si veda Corriere della Sera, 28 giugno 2019, "E per la Fim - Cisl arriva la tessera blockchain"; La Stampa, 27 giugno 2019, "Arriva il sindacato smart".

12 <https://www.fim-cisl.it/2020/02/20/fim-cisl-parte-sperimentazione-della-prima-tessera-digitale-con-tecnologia-blockchain/> - Link consultato il 16 ottobre 2020.

13 Art. 20 L. 300/70 St. Lav.: «I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. [...] Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.».

14 Art. 35 L. 300/70 St. Lav.: «Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti...».

dirittura rafforza rispetto alla sua efficacia. Ma se, per esempio, prendessimo in analisi il concetto espresso dall'articolo «[...] di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera [...]» oltre a scontrarci con il concetto stesso di unità produttiva - così come tipicamente intesa — come potremmo interpretare il concetto di "riunirsi nella unità produttiva", quando questa, proprio in virtù del lavoro agile non è progettata per ospitare tutto il personale? E se, come è probabile, lo spazio necessario, per modello organizzativo, non fosse uno spazio fisico, ma "virtuale", potremmo far ricadere sul datore di lavoro lo stesso obbligo di fornirci una piattaforma informatica. Questo concetto diverrebbe ancora più necessario se, per esempio, si decidesse di procedere ad una consultazione, sia essa di indirizzo (come la costruzione di una piattaforma), sia di tipo confermativo (il referendum previsto dall'Art. 21 dello St. Lav.)¹⁵.

In questo caso ci troveremmo ad affrontare una serie di complessi problemi. Primi fra tutti, per esempio nel caso di un'assemblea virtuale numericamente sostanziosa, si concretizzerebbe nelle modalità con le quali si possa garantire che all'assemblea intervengano esclusivamente solo i lavoratori che, per legge, possono parteciparvi (esemplificando: tutti ad esclusione dei dirigenti e datore di lavoro) nonché la certificazione dei risultati della riunione stessa, se questa avesse carattere consultivo o elettivo.

A questi ultimi scopi (es. un referendum, votazione palese), valutati i costi gestionali di una simile ipotesi, e a chi porli in carico, il metodo blockchain¹⁶ una tecnologia, i cui dati sono decentrati e criptati (ciascun blocco assicura la veridicità del blocco precedente) è da annoverare fra le possibili soluzioni. Il tema delle consultazioni con mezzi remoti è, da anni, già presente nelle aziende afferenti al settore informatico. L'IBM in occasione del Referendum tenutosi in merito all' "Ipotesi di accordo sulla procedura di riduzione del personale sottoscritta il 26 giugno 2019"¹⁷,

si ha utilizzato un applicativo, avendone le capacità, sviluppato proprio dalle Rappresentanze Sindacali e gestito dalla Commissione Elettorale su una piattaforma indipendente dai sistemi aziendali, ovvero sul sito rsuibm.org ospitato in altervista.org. Ogni lavoratore avente diritto al voto riceveva nella sua casella di posta, che valeva di fatto per l'identificazione e l'autenticazione dell'elettore, una mail contenente un link che "distribuiva" una user id ed una password univoche le quali scadevano una volta utilizzate. L'applicazione registrava l'avvenuta votazione e la scelta effettuata su due file distinti, in modo che fosse impossibile ricostruirne la scelta dell'elettore e garantirne così la segretezza del voto. Un'altra esperienza — meramente consultiva in questo caso — e sotto alcuni aspetti spuria e artigianale è quella invece messa in atto dalle categorie FLC CIGIL — CISL Scuola - UIL Scuola, nel mese di settembre 2020, in occasione della consultazione avviata in relazione all' **"Accordo di sistema regionale per i centri di FP"**. La convocazione dell'assemblea¹⁸ è stata affissa all'albo sindacale degli istituti¹⁹ e, in taluni casi, inviata mezzo mail dalle rappresentanze o dalle stesse strutture a collaboratori e colleghi. L'assemblea regionale è stata convocata sulla piattaforma "Meet" proprietà di Google e, per la votazione, sono stati date le seguenti indicazioni: «[...] per votare ogni persona dovrà scrivere nella chat nome, cognome, Cfp²⁰, favorevole / contrario / astenuto. Per facilitare un corretto e trasparente conteggio delle votazioni l'assemblea sarà registrata. La registrazione verrà utilizzata solo ed esclusivamente allo scopo di conteggiare i voti. [...]»²¹.

2020.

18 «Milano 24 agosto 2020 [...] - Ai sensi del C.C.N.L. Formazione Professionale 2011/13 sono convocate le assemblee regionali unitarie per i lavoratori della Formazione Professionale Lombardia assunti con CCNL Formazione Professionale secondo il seguente calendario [...] Su piattaforma Meet. All'O.d.G. Presentazione accordo regionale; discussione e consultazione dei lavoratori. Ad ogni assemblea verranno ammesse ad accedere fino ad un massimo di 100 persone. Qualora il numero delle adesioni dovesse eccedere il numero dei posti disponibili si procederà ad ulteriori convocazioni. Si invitano le direzioni dei CFP ad organizzare le attività in modo da consentire la partecipazione di tutti i lavoratori, che informeranno le loro direzioni circa data e ora dell'assemblea a cui intendano partecipare [...]»

19 Obbligo a carico del datore di lavoro espressamente previsto dall'art. 17/c del CCNL - Per la formazione professionale del 2011/13.

20 Inteso come Centro di Formazione Professionale nel quale si è impiegati.

21 Estratto mail del 1° settembre 2020 inviata dalle RSA ai dipendenti del Centro Formazione

4) Modalità elettive: RSU/RLS

Collegata alle tematiche precedenti, soprattutto in relazione all'utilizzo di piattaforme informatiche con il fine di svolgere attività di consultive un altro alveo del ragionamento che troviamo doveroso affrontare è l'influenza (o il contributo) che la remotizzazione può o potrebbe dare ai processi elettivi delle Rappresentanze Sindacali e ai sui riflessi sul concetto di rappresentatività stesso²².

Come è desumibile dal contenuto paragrafo sovrastante, e dal paragone delle sue diverse esperienze "IBM versus CFP", possiamo notare come nel primo caso il voto avesse caratteristiche di: "indipendenza, autogestione, segretezza, univocità e certificabilità" mentre, nel secondo caso, forse al di là dell'autogestione, questi elementi erano decisamente carenti se non del tutto assenti. La segretezza del voto, la verificabilità del processo e la certificazione del risultato sono invece elementi portanti per un sistema elettivo, così come previsto, nella lettera e nello spirito, dalle normative e delle consuetudini ribadite nel già citato accordo interconfederale sulle RSU del 1993. Anche in questo caso gli interrogativi da porsi sul tema sono molti a partire dall'onore, se non si avessero dipendenti in grado di farlo, sulla messa a disposizione della piattaforma elettronica di voto e quale debba essere il suo livello di garanzia e indipendenza. Sempre le Rappresentanze IBM, prime in Italia stando alle loro stesse dichiarazioni²³, a partire dalle elezioni svoltesi il 1° marzo del 2013²⁴ hanno utilizzato modalità di consultazione elettorale completamente in formato elettronico. Istituito, dapprima in via sperimentale nella prima metà degli anni 2000, per permettere soprattutto ai lavoratori fuori sede o in telelavoro di esprimere il proprio voto è poi divenuta, quasi nell'immediato,

Professionale omissis: «[...] alcune indicazioni sulla partecipazione [...] Saranno ammesse a partecipare 100 richieste [...] si darà inizio alle votazioni. Per votare ogni persona dovrà scrivere nella chat nome, cognome, Cfp, favorevole/contrario/astenuto. Per facilitare un corretto e trasparente conteggio delle votazioni l'assemblea sarà registrata. La registrazione verrà utilizzata solo ed esclusivamente allo scopo di conteggiare i voti. [...]»

22 V. premesse.

23 <http://rsuibmsegrate.altervista.org/20130301.htm> - Link consultato il 17 ottobre 2020.

24 Si veda "Il sole 24 ore" del 3 aprile 2013: Ibm di Segrate, i dipendenti scelgono le Rsu con il voto online: <https://st.ilssole24ore.com/art/impresa-territori/2013-03-04/segrate-link-consultato-il-17-ottobre-2020-173515.html?uid=Abz0qVvHt> - Link consultato il 17 ottobre 2020.

15 Art. 21 L. 300/70 St. Lav.: «Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale.»

16 Cit. Si vedano sul tema gli atti del convegno a cura di Massimo De Minicis, Silvia Donà, Nicola Lettieri e Manuel Marocco - "Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecnoregolazione" reperibile su - <https://pdfs.semanticscholar.org/3127/bb8da2ee0ec5f4e1a704037e3680fab9cb9b.pdf> - Link consultato il 16 ottobre 2020.

17 <http://rsuibmsegrate.altervista.org/20190628.htm> - Link consultato il 16 ottobre

la modalità consultiva ed elettiva ordinaria. Anche in questo caso il voto elettronico si basa su di un applicativo sviluppato dalle RSU ed "ospitato" su <http://rsuibmsegrate.altervista.org> una piattaforma esterna, e quindi indipendente, dalla rete aziendale. Ogni avente diritto al voto riceve nella sua casella di posta, che vale di fatto per l'identificazione, una mail contenente un link univoco e non riutilizzabile che permette di accedere alla propria scheda elettorale. La scheda permette il voto di lista e il voto di preferenza. Per una precisa volontà dei programmatori, forse per non guidare troppo il voto, l'applicazione permette di effettuare anche il voto disgiunto (ovvero voto per una lista e per un candidato non appartenente a quella lista) nonostante questo sia considerato nullo²⁵. Cliccando solo l'icona di invio il votante, ameno fino al 2013, emulava la scelta di votare scheda bianca²⁶. Dopo aver espresso il voto automaticamente l'applicazione aggiorna la lista degli iscritti registrando l'avvenuta votazione²⁷. La separazione delle informazioni; l'adesione al voto e la preferenza espressa risultano divise, in modo da garantire l'anonimato degli elettori. Queste modalità, oltre far risparmiare tempo dal momento che sono state accorciate le procedure di spoglio ha consentito inoltre, nel 2013, di «alzare il quorum dal 51 al 60 per cento»²⁸. Aumento del quorum che tuttavia non si è ripetuto nelle tornate elettorali successive²⁹. E' da notare inoltre che molte altre Rappresentanze, soprattutto del settore IT, hanno proceduto negli anni a rendere "virtuali" le loro consultazioni tanto che il mercato informatico ha intercettato tale bisogno producendo un apposito applicativo a pagamento³⁰.

5) Diritto di affissione: l'esperienza

25 <http://rsuibmsegrate.altervista.org/20160307.htm> - Link consultato il 17 ottobre 2020.

26 Si veda "Il sole 24 ore" del 3 aprile 2013: Ibm di Segrate, i dipendenti scelgono le Rsu con il voto online: <https://st.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2013-03-04/segrate-173515.shtml?uid=AbzqVvAH> - Link consultato il 17 ottobre 2020.

27 Ibidem - i dati venivano nel 2013 inviati anche sui server della CGIL. Tale informazione non è riportata nelle istruzioni delle tornate elettorali successive.

28 Ibidem.

29 Il quorum, dopo l'exploit elettorale del 2013, è poi tonato alle medie degli anni passati come dimostrano i dati pubblicati dalla stessa RSU al link: http://rsuibmsegrate.altervista.org/rif_elez_mi.htm - Link consultato il 17 ottobre 2020.

30 <https://www.eligo.social/votazioni-online-rappresentanze-sindacali/> - Link consultato il 17 ottobre 2020.

di UILTUCS

Come si è evidenziato nei capitoli precedenti, quindi, il vero interrogativo da porsi è se l'impianto normativo del titolo III dello St. Lav. incentrato storicamente su strutture fisicamente esistenti (unità produttiva, locali, bacheche ecc. ecc.), sia assorbito o vada aggiornato alle attuali condizioni del progresso informatico.

Uno degli articoli che vale la pena prendere in analisi è quello riguardate il "Diritto d'affissione"³¹ da parte delle Rappresentanze Sindacali dei comunicati di interesse sindacale e del lavoro. Se per motivi organizzativi, siano essi dovuti al contenimento di una determinata situazione sociale o siano essi puramente aziendali, la bacheca fisica deve mutare o affiancarsi "bacheca elettronica"? Una risposta, anche se parziale, non essendo giunti a sentenza ma ad un accordo extragiudiziale con l'istituzione della "bacheca virtuale", ce la può dare il ricorso ex Art. 28 St. Lav. proposto unitamente dalla UILTUCS Lombardia e dalla FILCAMS Milano nel luglio del 2020 nei confronti di un'azienda del terziario avanzato operante nel settore "facility". Il ricorso presentato dagli Avv.ti Giovanni Paganuzzi e Mario Antonio Fezzi aveva per oggetto il carattere antisindacale del comportamento della Società consistente nel non mettere a disposizione delle Rappresentanze Sindacali una bacheca sindacale effettivamente fruibile, ossia uno spazio "virtuale" all'interno delle applicazioni del sistema informatico di comunicazione aziendale. Come hanno fatto notare i legali «tale rifiuto pareva del tutto assurdo perché si trattava di una realtà aziendale altamente informatizzata e nella quale la quasi totalità del personale opera in regime di smart-working (senza quindi possibilità di consultare una bacheca fisica collocata in azienda)»³².

Ed è per questo che l'Art. 25 dello St. Lav. che impone al datore di lavoro l'obbligo di predisporre uno spazio idoneo a consentire la comunicazione e che, seppur questo spazio, è sempre stato inteso come spazio fisico questo, va letto con una luce nuova. «Una norma di legge non si esaurisce

31 Art. 25 L. 300/70 St. Lav. «Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro».

32 Estratto dal Ricorso ex art. 28 L. 300/70 St. Lav. Avv.ti Giovanni Paganuzzi e Mario Antonio Fezzi del 22 luglio 2020 consultabile presso la Sede UILTUCS, UIL, Via Campanini 7 Milano.

infatti nel momento nella quale esprime la volontà del legislatore, ma deve anche tendere conto nei limiti del senso proprio delle parole e se questa sia suscettibile di soddisfare le nuove esigenze sorte a seguito dell'evoluzione della tecnica»³³. «Per questo uno "spazio virtuale risolve tutti i problemi propri dello spazio fisico generati da modelli organizzativi e produttivi che non sono più fondati sulla presenza fisica contemporanea in un unico spazio geografico, consentendo ai lavoratori un accesso da remoto attraverso il web e con strumenti oramai nella piena disponibilità di tutti»³⁴. Esaminando il senso proprio delle parole in tema di interpretazione evolutiva, l'Art. 25 utilizza le espressioni "spazi appositi" e "predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori". «Trasponendo queste espressioni nella realtà informatica, che nel 1970 non aveva certo le possibilità tecniche odierne, per il datore di lavoro si tratta di mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali uno spazio "virtuale" apposito all'interno dell'applicazione e non più un pannello o una bacheca, dove un dipendente non attaccherà più materialmente un comunicato, ma inserirà in un file lo stesso comunicato»³⁵.

Tale lettura, può essere messa in parallelo, rispetto all'invio di comunicazioni all'indirizzo mail aziendale del lavoratore che deve essere parificato al legittimo atto di volantinaggio e di proselitismo, così come decretato, talvolta in maniera opposta, da diverse sentenze³⁶. In ultimo, non si deve dimenticare che deve essere principalmente il CCNL il mezzo elettivo per adattare il titolo III dello Statuto alle nuove tecnologie, come ha fatto il Contratto Collettivo Nazionale delle Telecomunicazioni che già da tempo prevede la possibilità del diritto di affissione virtuale³⁷.

33 Cit. Cass. n. 2694/1975.

34 Estratto dal Ricorso ex art. 28 L. 300/70 St. Lav. Avv.ti Giovanni Paganuzzi e Mario Antonio Fezzi del 22 luglio 2020 consultabile presso la Sede UILTUCS, UIL, Via Campanini, 7 Milano.

35 Pretura Milano, 3 aprile 1995, est. Vitali, doc. 15.

36 In senso positivo: Pret. Milano 2 luglio 1997, OGL, 1997, 948 ss Trib. Catania 2 febbraio 2009, RCDL 2009, 126 ss.; in senso negativo, Trib. Foggia 10 luglio 2000, NGL, 2000, 560 ss.

37 Art. 11, Ccnl 1° febbraio 2013, integrato con accordo del 23 novembre 2017: «Le aziende in ciascuna unità produttiva metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle R.S.U. appositi spazi, accessibili a tutti [...] Dette affissioni saranno effettuate anche attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda su richiesta delle R.S.U. nell'ambito del sistema Intranet dell'azienda medesima».



Centro Servizi Melchiorre Gioia

**Aperto anche il sabato mattina
e per tutto il mese di agosto**

Pratiche di:
**FISCO - INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di soggiorno
Colf e badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.**

Dove siamo
Via Melchiorre Gioia 41/a
Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento
Telefono: 02 760679401
Cellulare: 3939449094
Fax: 02 760679450
Email: csggioia@uiltucslombardia.it

Gli orari
Dal lunedì al venerdì
9.00 - 17.30
(orario continuato)

Sabato mattina
9.00 - 13.00



www.uiltucslombardia.it

Clima sociale

Un autunno complicato

Pierpaolo Bombardieri, il segretario Generale della UIL, già in estate, lo aveva definito così: un autunno complicato.

Ed anche noi, nel nostro numero estivo d'agosto, avevamo condiviso quella preoccupazione, temendo che il paese non sarebbe stato capace di imboccare la strada necessaria di una riprogettazione strutturale all'altezza delle sfide lanciate dalla pandemia.

Da un lato, la politica è sembrata, nei mesi estivi, più concentrata sull'appuntamento elettorale di settembre e, quindi, più attenta agli indicatori contestuali di consenso che ai progetti di difesa dalla seconda ondata pandemica ed al superamento dei limiti strutturali che il coronavirus ha messo in luce.

Dall'altro, la società in generale è sembrata più preoccupata del soddisfacimento dei bisogni repressi durante il lockdown, che di ciò che sarebbe ancora potuto arrivare.

Sembrava quasi che il peggio fosse ormai passato e che il problema principale fosse ritornare il più presto alla situazione pre-pandemia.

Il contesto internazionale ha, in parte, confortato questa propensione.

L'Italia sembrava aver dato lezione al mondo nella gestione dell'aggressione virale ed aver definitivamente superato l'impatto.

L'onda del contagio si era spostata verso il continente americano (oggi in cima alla triste classifica del contagio e dei decessi) e la preoccupazione principale dell'italiano medio era il ritorno alla vita di prima.

Ferie, matrimoni, partite allo stadio, discoteche, palestre, movida notturna.

Dovevamo recuperare la nostra "socialità"

violata da quel mostriciattolo da 0,10 micron che si era infilato nelle nostre vite.

Una socialità incapace di attendere i tempi di sicurezza ma, soprattutto, frequentemente collegata alla condivisione del consumo ed intrecciata alla generazione di profitti.

E quindi, fortemente sollecitata da quell'area del mercato che scalpitava per riprendere l'accumulazione dei propri profitti

La lezione di questa pandemia non è stata nemmeno ascoltata.

Se il profitto continua ad essere la stella polare dell'economia generale siamo condannati ad un futuro amplificato dello scenario che ci circonda: disuguaglianze, impoverimento progressivo delle risorse del pianeta, crescita dei danni climatici ed ambientali, un futuro che si mostrerà sempre fragile di fronte ad eventuali prossimi nuovi cicli pandemici.

Se l'economia saprà reinventarsi, riposizionando il proprio focus sul benessere generale, sull'equilibrio e la sostenibilità della produzione dei beni, sull'equa distribuzione delle risorse, allora avremo qualche speranza di un cambio di rotta

Ma lo scenario di questi giorni non ci racconta questo film.

Lo scenario di questi giorni è fatto di numeri e di immagini

I numeri sono quelli della ripresa verticale del contagio.

I dati in Italia alla data del 30 ottobre 2020:

Totale contagi: 647.674;

Attualmente positivi: 325.786 (26.595 più

del giorno prima);

Totale deceduti: 38.321 (199 più di del giorno prima)

Le immagini sono quelle delle manifestazioni violente messe in atto in questi giorni, in molte città, da commercianti, ultrà delle tifoserie, estremismo politico, negazionisti vari e, forse, perfino infiltrazioni delle malavite locali.

Sono la risposta all'ultimo DPCM del 24 ottobre scorso, che ha introdotto nuove restrizioni ad alcune attività commerciali e ricreative, per contenere il contagio cercando di evitare un nuovo lockdown generale.

Eccola quindi la rappresentazione di quell'autunno complicato, cui forse il segretario generale della UIL pensava con preoccupazione nell'estate scorsa.

Ma, se la situazione non viene rapidamente recuperata, rischia di essere solo l'inizio.

"Ce n'est qu'un début..." come si urlava nelle manifestazioni politiche di molti decenni fa, quando si tentava la scalata al cielo.

Oggi però il sapore è diverso, oggi la direzione di marcia è quella della fuga da un abisso in cui i capricci di un liberismo irresponsabile sta facendo precipitare il futuro.

Oggi serve un richiamo energico alla responsabilità verso tutto il mondo della politica: dal governo all'opposizione.

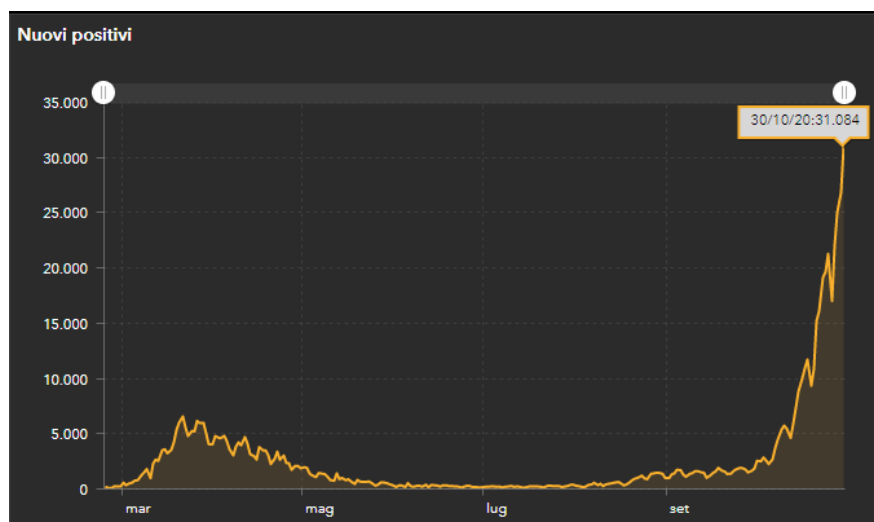
Occorre che vengano definitivamente abbandonate le tattiche di accaparramento del consenso per assumere il coraggio delle misure necessarie.

In questa direzione il sindacato deve mantenere la barra ben salda. Il lavoro e la salute dei lavoratori non possono essere terreno di gioco per nessuno.

Le speculazioni devono farsi da parte e le risposte devono arrivare chiare: la prima misura necessaria è la tutela dei lavoratori e sul blocco dei licenziamenti non si può scherzare.

Hanno fatto bene i segretari generali di CGIL CISL e UIL a non transigere ottenendo la proroga fino a marzo.

Lo sciopero generale, per il momento, è accantonato, ma è bene non abbassare la guardia, perché siamo solo all'inizio e la partita sarà lunga e molto, molto dura



Notizie dal Sindacato Europeo

I sindacati sostengono l'appello degli eurodeputati a vietare i tirocini non retribuiti

08/10/2020

I sindacati europei appoggiano la richiesta del Parlamento europeo alla Commissione di vietare i tirocini non retribuiti e di investire in posti di lavoro di qualità per i giovani a causa della crescente disoccupazione giovanile.

La proposta fa parte di una risoluzione del Parlamento approvata oggi, volta a migliorare la debole proposta della Commissione europea per una garanzia rafforzata per i giovani.

La Garanzia rafforzata per i giovani presentata a luglio è stata ben al di sotto delle aspettative, concentrandosi su una formazione continua piuttosto che su un'occupazione reale e senza criteri di qualità fortemente richiesti dai sindacati e dai gruppi della società civile.

La Garanzia per i giovani è stata introdotta nel 2013 quando la disoccupazione giovanile è salita oltre il 50% in alcuni Stati membri.

Ma la Corte dei conti europea ha riscontrato che il regime "non è stato all'altezza delle aspettative iniziali", con un massimo del 60% degli interventi costituito da tirocini piuttosto che da posti di lavoro reali.

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha affermato che "in molti casi, le allocazioni di risorse non sono state sufficienti per soddisfare le raccomandazioni".

Con la disoccupazione giovanile aumentata da 3.150.000 a oltre 3 milioni da gennaio, è fondamentale imparare dagli errori dell'ultimo programma.

Ecco perché la CES sostiene la risoluzione del Parlamento europeo che chiede:

Una quota maggiore dei finanziamenti FSE + da destinare al regime nel bilancio a lungo termine dell'UE.

Gli esperti dicono che dovrebbero essere più di 7.000 euro per NEET per fare davvero la differenza.

Uno strumento legale per imporre un'equa remunerazione per stage, tirocini e apprendistati.

Monitoraggio rafforzato dell'attuazione del programma negli Stati membri e dei suoi risultati.

Il segretario confederale della CES Ludovic Voet ha dichiarato:

"L'UE non è riuscita a mantenere la promessa della Garanzia per i giovani durante l'ultima crisi, con ambizioni che non sono state accompagnate dai finanziamenti necessari e dai soldi spesi per i tirocini piuttosto che per i lavori reali.

Con la disoccupazione giovanile in aumento, più rapidamente che dopo il crollo finanziario, è fondamentale che l'UE impari dagli

errori del passato offrendo ai giovani posti di lavoro di qualità e una reale protezione legale dallo sfruttamento.

I sindacati, i gruppi giovanili e ora gli eurodeputati hanno ora chiesto alla Commissione di migliorare la Garanzia per i giovani vietando i tirocini non retribuiti e aumentando gli investimenti.

La Commissione non può continuare a nascondere la testa sotto la sabbia sui miglioramenti necessari al progetto.

Ma i finanziamenti extra dell'UE devono essere accompagnati da norme di qualità più rigorose per garantire che il denaro dei contribuenti non diminuisca i lavori precari".



La direttiva cruciale sui salari deve essere migliorata

28/10/2020

Rispondendo alla proposta della Commissione europea per una direttiva sui salari equi, il vice segretario generale della CES Esther Lynch ha dichiarato:

"Il fatto che il Commissario Schmit proponga una direttiva è un passo positivo in quanto è l'unico modo per ottenere un cambiamento reale.

La Direttiva richiede agli Stati membri di agire per promuovere la contrattazione collettiva e dispone di piani d'azione nazionali per aumentare la copertura se meno del 70% dei lavoratori è coperto da un contratto collettivo.

Ma ai lavoratori non è garantita la protezione dalle rappresaglie del datore di lavoro

quando entrano a far parte di un sindacato.

La Direttiva richiede agli Stati membri di promuovere salari minimi adeguati, ma ai lavoratori con salario minimo non vengono garantiti gli aumenti salariali necessari.

Salari minimi più elevati e più contrattazione collettiva possono essere raggiunti modificando la direttiva. I sindacati si batteranno duramente per garantire i miglioramenti necessari a deputati e ministri".

I miglioramenti chiave che devono essere apportati alla direttiva includono:

Una soglia di decenza, al di sotto della quale il salario minimo legale non può scendere, deve essere inclusa nelle disposizioni

legali della direttiva.

Deve essere aggiunto per garantire che i salari minimi legali non continuino a lasciare che i lavoratori vivano al di sotto della soglia di povertà.

La CES chiede che la soglia sia il 60% del salario medio e il 50% del salario medio.

La direttiva include un articolo su come gli appalti pubblici possono essere utilizzati come strumento per aumentare i salari.

Ma non richiederebbe ancora alle società private di rispettare la contrattazione collettiva come condizione per beneficiare degli appalti pubblici e di altri finanziamenti come la PAC e i fondi di recupero.



Gli enti pubblici spendono circa 2 trilioni di euro (14% del PIL) all'anno nell'UE per l'acquisto di beni e servizi.

Questo dovrebbe essere investito con aziende che pagano salari equi.

La bozza di Direttiva impone agli Stati membri in cui meno del 70% dei lavoratori è coperto dalla contrattazione collettiva (18 Stati membri) di adottare un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. La direttiva deve specificare che

questi piani devono garantire il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva e affrontare i problemi della vita reale.

L'esclusione di alcuni lavoratori, come i lavoratori domestici e i giovani, dal salario minimo legale deve essere chiaramente eliminata e ai datori di lavoro deve essere chiaramente vietato di effettuare detrazioni dal salario minimo legale.

Urgente dopo il lockdown una legislazione dell'UE per affrontare l'epidemia di stress lavoro correlato

09/10/2020

I sindacati stanno lanciando una campagna per una legge dell'UE che affronti lo stress lavoro correlato in mezzo a una crisi di salute mentale aggravata dal lockdown.

Lo stress lavoro correlato era già diventato un'epidemia prima del confinamento, rappresentando oltre la metà di tutte le giornate lavorative perse nell'UE. I nuovi dati di Eurostat mostrano che un lavoratore su tre lavora sempre o spesso sotto pressione, una delle principali cause di stress.

Ma dal momento del lockdown, le Nazioni Unite affermano che i livelli di stress in Europa sono "aumentati notevolmente". Le persone che lavorano da casa hanno il doppio delle probabilità di lavorare per 48 ore e hanno maggiori probabilità di subire ripetute interruzioni del sonno.

In occasione della Giornata mondiale della salute mentale delle Nazioni Unite, i sindacati lanciano la campagna EndStress.EU per ottenere una direttiva UE per affrontare il problema crescente.

Perché è tempo di affrontare lo stress lavoro-correlato in Europa:

Il 51% dei lavoratori dell'UE afferma che lo stress è comune sul posto di lavoro

Il costo della depressione dovuta al lavoro è stimato in 6,17 miliardi di euro all'anno

Un quarto dei lavoratori afferma di sentirsi emotivamente svuotato dal lavoro durante il lockdown

La direttiva è necessaria perché la ricerca

dell'UE mostra che l'89% dei datori di lavoro afferma che il motivo principale per cui gestiscono la salute e la sicurezza sul lavoro è a causa delle legislazioni. Ma solo una manciata di Stati membri ha una legislazione sullo stress lavoro-correlato e solo un terzo dei luoghi di lavoro ha un piano d'azione per prevenire lo stress lavoro-correlato.

La campagna è guidata dalla CES e da Eurocadres, un sindacato che rappresenta professionisti e manager, ed è sostenuta da Mental Health Europe e da oltre 20 sindacati nazionali. Al lancio della campagna partecipano anche i deputati dei gruppi S&D e dei Verdi / ALE al Parlamento europeo.

Il presidente di Eurocadres Martin Jefflen ha dichiarato:

"4 manager su 5 esprimono preoccupazione per lo stress sul lavoro. I manager, i nostri membri, hanno bisogno di strumenti migliori e una buona legislazione può aiutare a creare organizzazioni di lavoro che supportano la salute mentale sul lavoro nell'UE".

"Abbiamo bisogno di una direttiva separata per affrontare l'epidemia di stress sul lavoro, come per molti rischi fisici. Le leggi sulla salute e la sicurezza possono essere incredibilmente efficienti. Ma per i rischi psicosociali l'attuale quadro giuridico dell'UE del 1989 non è abbastanza buono".

"COVID-19 è ancora tra noi e con le aziende che cercano di riavviare le attività, una direttiva sui rischi psicosociali, la

violenza e le molestie e l'organizzazione del lavoro avrebbe davvero aiutato. Non facciamo della salute mentale la prossima crisi di salute sul lavoro".

Il vice segretario generale della CES Per Hilmersson ha dichiarato:

"Lo stress lavoro correlato aveva già raggiunto livelli epidemici prima del lockdown, ma lavorare da casa ha creato nuove pressioni che hanno avuto un impatto negativo sulla salute mentale delle persone.

È più urgente che mai affrontare la crisi europea dello stress lavoro-correlato e la stessa ricerca dell'UE mostra che i datori di lavoro agiscono solo a seguito della legislazione.

È ora che la Commissione europea dimostri di prendere la salute mentale sul serio quanto la salute fisica, presentando una direttiva per affrontare l'epidemia di stress correlato al lavoro".



La disoccupazione nell'UE raddoppierebbe senza regimi di sostegno al lavoro

30/10/2020

Secondo una nuova ricerca della CES, la disoccupazione nell'UE potrebbe quasi raddoppiare a 30 milioni senza un'estensione delle misure di sostegno al lavoro di emergenza COVID dell'UE e nazionali

Attualmente ci sono 15,9 milioni di disoccupati nell'UE, un numero che è aumentato di 2 milioni dall'inizio della crisi del Covid-19 a marzo.

La situazione sarebbe notevolmente peggiore senza i programmi nazionali di lavoro a tempo ridotto - supportati dal programma SURE dell'UE - che secondo le stime della CES attualmente protegge i posti di lavoro e i salari di almeno 39,6 milioni di lavoratori.

Un'uscita improvvisa da tali misure metterebbe direttamente a rischio almeno 14 milioni di posti di lavoro, mentre altri milioni vedrebbero diminuire il proprio reddito.

La CES ha lanciato l'allarme, sulla base delle informazioni raccolte dalle affiliate nazionali, in una lettera inviata ai ministri delle finanze e del lavoro di tutti gli Stati

membri.

Giunge quando gli Stati membri decidono se estendere le misure di lavoro a tempo ridotto. La maggior parte ha esteso i propri programmi nel 2021, ma altri lo stanno ridimensionando o ancora li porteranno a termine nei prossimi mesi.

La CES invita i ministri del lavoro a:

Estendere i programmi di lavoro a tempo ridotto fino a quando non sarà in corso una vera ripresa economica e l'occupazione non si sarà stabilizzata

Affrontare i problemi esistenti come la mancata copertura dei lavoratori precari e autonomi

Garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione nei processi di ristrutturazione aziendale

Nella lettera ai ministri, il segretario generale della CES Luca Visentini scrive:

"Tutte le misure di emergenza nazionali e comunitarie - in particolare quelle connesse

alla tutela del lavoro e alla compensazione del reddito e SURE - devono proseguire per la durata necessaria e fino alla piena ripresa dell'economia e alla stabilizzazione dei posti di lavoro.

C'è un alto rischio che le decine di milioni di lavoratori sospesi dal lavoro e che beneficiano delle varie misure di tutela dell'occupazione messe in atto dai governi, diventino disoccupati se non si colmerà il divario tra le misure di emergenza e i pagamenti del piano di ripresa mediante adeguate misure di sostegno per i lavoratori e le imprese.

Molti governi stanno, giustamente, reintroducendo o prolungando le misure di sostegno, ma questo non accade ovunque e non tutte le categorie di lavoratori sono coperte, in particolare i lavoratori precari, atipici, autonomi, nonché i lavoratori a tempo determinato e stagionali.

Invitiamo a considerare queste richieste come una questione urgente, al fine di evitare una tragedia della disoccupazione, dalla quale l'Europa non potrà riprendersi".

"È necessario il coinvolgimento simultaneo e in contraddittorio delle diverse parti, pubbliche e private, con l'assunzione nelle sedi appropriate di precise responsabilità da parte di ciascuno, affinché il sindacato possa mettersi in condizione di controllare non solo la dinamica salariale, ma tutte le variabili economiche, sia nel momento della formazione, che il quello della ripartizione del reddito, in modo che si utilizzino tutte le energie della società per stimolare gli investimenti e per favorire un rapporto fra questi ultimi e i consumi, che privilegi quelli produttivi e socialmente utili."

(Giovanni Gatti)

Primo Segretario Generale della UILTuCS



tratto dal suo intervento al Comitato centrale della Uil (Roma, 3-4 giugno 1982)

AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 16° | N. 175 - novembre 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, Valeria Cardamuro, Roberto Ciccarelli, Sergio Del Zotto, Giovanni Gazzo,

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