

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

Dopo l'approvazione del Parlamento italiano il Governo Draghi invierà alla Commissione Europea il Piano nazionale di ripresa e resilienza. Il documento è un dettagliato resoconto delle riforme che l'Italia intende avviare, da qui al 2026, per risollevare l'economia interna dalla crisi provocata dalla pandemia.

Un primo parere positivo è già stato espresso dalla Commissione, ma sarà necessario attendere l'approvazione definitiva. Il progetto si inserisce nell'ambito del c.d. Recovery Fund e prevede uno stanziamento complessivo di 750 miliardi di euro che saranno suddivisi tra i diversi stati membri dell'Unione.

Il nostro paese potrà disporre di ben 248 miliardi di euro, di cui 191,5 dai fondi europei: 122,6 miliardi di prestiti e 68,9 a fondo perduto. A questi si devono aggiungere 30 miliardi del Fondo complementare per sviluppare i progetti del Piano ed ulteriori 26 miliardi di euro da destinare alla realizzazione di opere specifiche.

Gli ambiti d'azione programmati sono ampi e significativi, a tal punto che il documento è stato definito dal Governo "un intervento epocale", in cui c'è in gioco il destino dell'Italia. L'impatto sul PIL di questo programma riformatore è stimato intorno ai 16 punti percentuali e tale incidenza è addirittura più significativa per il Sud del nostro paese.

I campi di intervento sono sei, suddivisi per aree tematiche: la prima missione comprende digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, la seconda, rivoluzione verde e transizione ecologica, la terza, infrastrutture per mobilità sostenibile e interconnessa, la quarta, istruzione e ricerca, la quinta, politiche attive del lavoro e della formazione, inclusione sociale e coesione territoriale, la sesta, la salute, con azioni mirate al potenziamento della rete di strutture dei servizi sanitari.

Insomma, un Piano decisamente ambizioso che nel caso fosse realizzato con successo cambierebbe radicalmente il nostro paese una volta per tutte.

È un'occasione unica da non perdere, una possibilità, forse davvero l'ultima, da sfruttare appieno con lo sforzo ed il contributo di tutti, nessuno escluso. Può rappresentare il momento del riscatto di un'intera nazione, delle sue istituzioni, della sua classe politica, dei suoi corpi intermedi, dei singoli cittadini, di un'intera generazione di uomini e donne.

È necessario essere all'altezza della sfida, remando tutti nella stessa direzione con spirito unitario e senso di responsabilità, in particolare nei confronti delle nuove generazioni che stanno pagando, da troppo tempo, limiti ed inefficienze del nostro sistema paese, così come incapacità ed egoismi della nostra classe dirigente.

L'esito di questo percorso non è per nulla scontato perché per troppo tempo si sono rinviate decisioni strategiche, riforme strutturali, scelte di buon senso. Gli interessi corporativi e le logiche di potere hanno soffocato le energie positive dei nostri talenti, più che mai costretti a misurarsi con l'impossibilità di emergere dentro un modello chiuso, del tutto autoreferenziale e privo di reali opportunità di crescita.



La resa incondizionata, da una parte, o l'alternativa di fuggire lontano da questo paese, bloccato e senza prospettive, sono state le uniche ipotesi rimaste sul campo di una battaglia, troppo spesso, già persa in partenza.

Forse ha ragione il Presidente del Consiglio quando insiste sul concetto di sfida decisiva, da ultima spiaggia, da prendere o lasciare. In effetti si tratta di un appuntamento con la Storia che non

continua in seconda pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ ALDI: Il vero prezzo del sottocosto 3
- ▶ Qui, un tempo, era tutto Auchan 4
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 5
- ▶ Milano, 17 aprile - Lillapois sciopera per un lavoro dignitoso 6

avremmo mai pensato di dover affrontare in queste condizioni di difficoltà e di emergenza, ponendoci obiettivi che sembrano oggi, francamente, al limite delle nostre possibilità.

È paradossale e sconcertante solo pensare che avremmo continuato a vivacchiare così per chissà quanto tempo ancora se non fosse esplosa la pandemia, una delle catastrofi globali più disastrose dal secondo conflitto mondiale.

Da questo punto di vista paragonare il Piano nazionale di ripresa e resilienza al Piano Marshall, con le inevitabili differenze legate al contesto storico, non è del tutto fuori luogo. Se in quella fase era necessario ricostruire dalle fondamenta un paese lacerato e sconfitto dalla guerra, oggi è indispensabile ed urgente dare una visione nuova ad un'Italia colpita duramente dal virus e frenata dall'assenza di investimenti e di riforme.

Questa sorta di immobilismo nel quale siamo costretti a convivere ormai da decenni ha limitato il nostro raggio d'azione, ridimensionando le nostre aspettative nel futuro.

Per realizzare una ricostruzione degna di questo nome c'è bisogno di competenza e soprattutto di tanto coraggio, quello che serve per andare oltre i nostri limiti, la nostra paura di cambiare, i nostri interessi e vantaggi personali, le nostre comode abitudini, le nostre incomprensioni, le nostre parziali verità, le nostre rendite di posizione.

Bisogna avere la forza di riconoscersi in una comunità e non come una somma di singoli individui, come una nazione che è stata in grado di uscire fuori dal baratro grazie alla ricchezza delle sue tradizioni e delle sue stesse differenze, da rivendicare come valore aggiunto e non da respingere come pericolo per la propria sopravvivenza.

L'Italia è un paese complesso, pieno di contraddizioni, che ha subito nel corso della storia diverse dominazioni, ognuna delle quali ha lasciato un patrimonio di conoscenze e di abitudini in eredità, un insieme di tradizioni che si sono radicate nel tempo ed hanno costituito la nostra cultura più elevata, nel cui dna più profondo si nasconde una visione universale e globale dell'umanità, esattamente contrapposta a quella un po' semplicistica e fuorviante della contrapposizione tra campanili.

È la culla della civiltà il paese che dobbiamo riscoprire, quello dell'umanesimo e del rinascimento, dei saperi e delle conoscenze, che ha saputo coniugare antichità e modernità, tradizione ed innovazione, passato e futuro. Il giardino del mondo, pieno di bellezze uniche e di paesaggi straordinari, ricca di

un patrimonio artistico senza eguali, abitata da persone generose e geniali, aperte alla contaminazione della diversità.

Riscoprire certi valori richiede predisposizione, pazienza e una discreta volontà, mettendo da parte quei sentimenti di odio, di indifferenza e di rassegnazione che negli ultimi tempi hanno fatto prevalere, purtroppo, i nostri istinti peggiori.

Se è vero che nelle difficoltà siamo sempre riusciti a dare il meglio di noi stessi, allora è arrivato il momento di farlo. Con questa consapevolezza si devono affrontare le sfide impegnative del futuro, favorendo un diverso modello di sviluppo nel quale la sostenibilità ambientale e sociale, così come i diritti delle persone, siano considerati in un rapporto equilibrato con gli interessi economici e finanziari dei singoli stati e delle grandi aziende.

Sappiamo quasi a memoria le riforme di cui questo paese avrebbe bisogno da tempo e che questa pandemia ha ulteriormente reso necessarie.

L'emergenza legata alla diffusione del coronavirus ha solo acuito i nostri problemi e i ritardi che ci siamo trascinati dietro come pesanti zavorre da cui non riusciamo a liberarci.

Solo per citarne alcuni, il debito pubblico elevato, la bassa propensione alla crescita, le inefficienze del sistema sanitario e della pubblica amministrazione, la disoccupazione crescente, unita all'incremento delle disuguaglianze e della povertà, l'esclusione sociale, i limiti del sistema scolastico e di istruzione professionale, il peso dell'enorme evasione fiscale sulle condizioni di equità e di distribuzione della ricchezza, l'assenza di investimenti pubblici e privati in innovazione e ricerca, così come la mancanza di una seria politica industriale, la burocrazia come freno allo sviluppo, il tema della giustizia e della diffusione del fenomeno criminale sono solo degli esempi della quantità di lavoro che c'è da fare e che solo in parte è contenuto dentro il Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Se non fossimo in grado di cogliere questa straordinaria opportunità e di attuare questo processo di trasformazione non potremo che essere travolti dagli eventi ed andare nella direzione di un declino inevitabile quanto irreversibile.

Questo governo, in fondo, nasce proprio per evitare questo scenario drammatico e per raggiungere, in tempi brevi, i due più importanti obiettivi strategici: attuare il piano vaccinale in modo incisivo per mettere in sicurezza sanitaria il paese e, a quel punto, utilizzare in modo appropriato e proficuo

le risorse messe a disposizione dalla Commissione europea per rilanciare l'economia italiana e, di conseguenza, stabilizzare l'intera area dell'Unione.

Questo Esecutivo, nato dalla precisa volontà del Presidente della Repubblica, non può fallire assolutamente il suo arduo compito, che però non può essere portato avanti solo grazie alla credibilità del suo Premier e all'apertura di credito che la stessa Unione europea è disposta a concedergli.

Un Governo, peraltro, costretto a rimettere insieme i cocci di un paese sfiancato e di una classe politica che non è stata mai in grado di rappresentare il disagio crescente della gente e le esigenze di cambiamento che l'agenda imponeva.

Non abbiamo altra scelta, come sindacato confederale, che rimboccarci le maniche e dare il nostro contributo per realizzare questo Piano, sul quale vogliamo essere coinvolti, così da poter incidere nelle scelte concrete che avranno, di volta in volta, ricadute ed effetti sulle persone che vogliamo rappresentare.

Noi ci saremo sempre, come la nostra storia insegna, per migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e per far uscire l'Italia dalle difficoltà in cui si trova. Lo faremo con senso di responsabilità e fiducia nel futuro, proprio a partire dalle celebrazioni di un primo maggio particolare e diverso dal solito, ricordando, in questo anno pieno di sofferenza e dolore, le tante persone cadute nell'esercizio delle proprie funzioni e facendo il proprio dovere, troppo spesso senza adeguate misure di sicurezza.

Lo faremo pensando a tutti coloro che hanno perso la propria occupazione, che sono sospesi in cassa integrazione per chiusura delle attività, che aspettano di ricevere quel minimo di reddito che gli possa consentire di sostenere i bisogni della propria famiglia, che attendono l'occasione per dare a se stessi la possibilità di ripensare al domani con maggiore serenità.

Abbiamo la Costituzione più bella del mondo, forse è vero, ma proprio per questo dobbiamo dimostrare di essere all'altezza dei suoi valori fondanti ogni giorno, così da rispettare quegli stessi principi che hanno individuato nel lavoro lo strumento primario per rendere la nostra Repubblica più giusta, coesa e democratica.

la Redazione

Istantanee dalla Grande Distribuzione

ALDI: Il vero prezzo del sottocosto

ALDI, acronimo di Albrecht-Discount, è una multinazionale tedesca attiva nel settore della grande distribuzione organizzata.

Negli anni '60, ALDI è stata una delle prime aziende a concretizzare la visione del discount e, attualmente, è presente su scala internazionale.

Dal 2018, ALDI è presente anche sul territorio italiano e sta riuscendo a conquistare una fetta sempre più grande del mercato della GDO attraverso i suoi prezzi a basso costo, l'apertura di nuovi punti vendita e un programma di nuove assunzioni.

Per molte persone con difficoltà economiche o con dei salari bassi, acquistare in questa catena significa risparmiare sul costo della spesa e riuscire in questo modo a permettersi i beni di prima necessità.

Il segreto che si nasconde dietro al suo successo internazionale, è proprio la convenienza e al tempo stesso la qualità dei prodotti che, ALDI, riesce ad offrire ai suoi consumatori.

Il successo di ALDI, così come quello di altri discount sembra però avere delle incognite.

Dietro i prezzi convenienti dei prodotti, che in un periodo di crisi come quello che stiamo attraversando risultano molto invitanti per la clientela e la nuova innovativa idea di spesa che ALDI promuove, si evidenzia però un modello di lavoro, che possiamo definire in qualche modo "flessibile".

Questa flessibilità comporta che ogni dipendente venga addestrato ad occuparsi di qualsiasi compito all'interno del punto

vendita: riempire gli scaffali, gestire le attività di cassa, rispondere alle domande dei clienti, pulire il negozio e occuparsi della preparazione dei prodotti di panificazione.

Tutto questo, viene costantemente supervisionato attraverso degli auricolari che vengono forniti ad ogni dipendente per scandire i tempi che possono essere impiegati per portare a termine ogni compito.

Basta andare a cercare su internet delle testimonianze di chi ha lavorato per questa catena per comprendere che il ritmo di lavoro e l'ambiente creato da ALDI non sono dei migliori.

Attraverso queste testimonianze indirette e grazie alla testimonianza diretta di un dipendente che attualmente sta lavorando presso questa catena, è facile comprendere che questa azienda applica delle condizioni di lavoro che non sempre tutelano la salute e il benessere dei propri dipendenti rispetto ad altre catene presenti nel settore.

(Il lavoratore che gentilmente ha voluto rispondere a queste domande, ha voluto rimanere anonimo al fine di tutelare la sua posizione lavoro)

Com'è lavorare per ALDI?

Quando sono stato chiamato per lavorare presso ALDI, ero molto contento perché erano mesi che stavo cercando un lavoro e finalmente pensavo di aver trovato un posto che mi potesse dare la stabilità che da tanto tempo stavo cercando. Dopo la prima settimana ho capito subito che c'era qualcosa che non andava.

Come sono i turni di lavoro? Il tuo contratto d'assunzione è rispettato?

Sono stato assunto con un contratto che prevede un numero di ore a settimana e dei turni che non sono mai stati rispettati. Questo non mi permette di conciliare la mia vita privata con quella lavorativa. Ho provato a chiedere spiegazioni...la risposta è stata "qui è così, se non ti sta bene cerca un altro posto". I turni di lavoro? Lavoro anche 8 ore di fila facendo 15 minuti di pausa. Questo con il passare dei giorni mi porta ad un forte stress-psicofisico perché non riesco a riposarmi. Finisco il turno alle 22 e poi il giorno dopo si inizia alle 6.

Ti senti controllato durante il tuo turno di lavoro?

Ogni dipendente ha un auricolare che lo mette a diretto contatto con i propri responsabili. C'è un tempo da rispettare per portare a termine ogni compito, se non stai nei tempi iniziano a chiamarti attraverso l'auricolare dicendoti di fare più in fretta, che sei lento e ci stai mettendo troppo.

Come sono i rapporti con il sindacato? Conosci qualcuno che si è rivolto al sindacato per ottenere aiuto affinché vengano rispettati i suoi diritti?

Da quando lavoro per ALDI non ho mai sentito nessun collega o responsabile parlare di sindacato. Nessuno lotta per far sì che i propri diritti vengano rispettati, ormai tutti accettano passivamente questa condizione.

Se avessi la possibilità di lavorare presso un'altra catena, lasceresti il tuo attuale posto di lavoro?

Assolutamente sì. Continuo a lavorare per ALDI, perché non ho altre alternative. La maggior parte delle persone che lavorano per questa catena appena trova un'alternativa se ne va perché non riesce più a sostenere i ritmi di lavoro richiesti.

Da questa testimonianza si evidenzia un forte malessere, questo però non significa che la situazione possa essere generalizzata a tutti i dipendenti di questa catena, ma sicuramente c'è bisogno di un maggior controllo delle condizioni di questi lavoratori.

Come si può fare per contrastare questa filosofia aziendale che ALDI e altre catene della GDO applicano? L'unico strumento possibile per tutelare la dignità dei dipendenti di queste catene è intensificare i rap-



porti sindacali con i lavoratori, mostrando quali sono i loro diritti e offrendo loro un appoggio. Solo attraverso il confronto tra il sindacato e le aziende si possono ottenere dei risultati.

Non è più accettabile avere lavoratori di serie A e serie Z, il lavoro è un diritto per ogni cittadino e non dovrebbe essere il luogo di lavoro a definire le tutele e i diritti ai quali ogni dipendente può accedere. Un dipendente che lavora presso Coop,

Esselunga o altre catene, non può avere condizioni di lavoro migliori solo perché ha avuto la fortuna di essere stato assunto da una cooperativa o un'azienda che investe maggiormente sui propri dipendenti.

Il costo del lavoro non può variare a seconda di quanti diritti vengono garantiti ai propri collaboratori in quanto questa è una concorrenza sleale che viene attuata da parte di alcune catene della GDO verso le altre.

Dovremmo quindi forse comprendere che risparmiare pochi centesimi sul prezzo di un prodotto equivale a risparmiare su chi quell'articolo lo posiziona sullo scaffale e poi successivamente lo passa in cassa, dà un sacchetto al cliente e infine lo vede varcare l'uscita sorridendo con amarezza e con un "arrivederci".

Valentina Ardò

A che punto siamo con l'eredità del gruppo francese

Qui, un tempo, era tutto Auchan

Quando nel novembre del 2018 dicemmo che la Conad avrebbe comprato la SMA spa, nessuno ci credette. Figuriamoci quando poi rincarammo la dose dicendo che Conad avrebbe rilevato l'intero gruppo Auchan alimentare. Poi arrivarono le convocazioni al MISE nel 2019 e allora non ci fu più spazio per le smentite: l'impero Auchan passava di mano e guarda caso lo prendeva Conad.

Dal Sole24ore 14/5/2019:

...Dopo il via libera dell'Antitrust la "nuova" Conad sarà un colosso con una quota di mercato intorno al 19%, di cui il 6% realizzato da Auchan, e un giro d'affari intorno ai 17 miliardi. In particolare nello scorso anno Auchan Retail Italia aveva circa 1.600 punti vendita di vari marchi (compresi Auchan e Simply), un fatturato di circa 3,7 miliardi di euro e circa 18mila dipendenti, mentre Conad aveva circa 3.300 punti vendita e ricavi per 13,4 miliardi.

L'incontro al MISE riservò la prima sorpresa,

si presentò Conad e capimmo subito che non sarebbe stato facile (quando mai lo è?): ci dissero che l'operazione sarebbe stata gestita da PWC Price Waterhouse Cooper, con un pool di avvocati.

L'iniziale presentazione del piano prevedeva l'acquisizione dell'intero gruppo Auchan e la conversione dei supermercati alla formula Conad, la dismissione della sede centrale e le sedi distaccate. Il tutto sarebbe durato dai tre ai cinque anni. Sarebbe... ci sarebbero stati soldi per le procedure di mobilità e addirittura scivoli per la pensione fino a sette anni. La Conad avrebbe assorbito gli esuberanti, "sarà tre volte Natale e festa tutto il giorno". Gli esuberanti erano quantificati nell'ordine di 3.000 persone.

Nel giugno del 2019 in una riunione al MISE, la PWC illustrava ai sindacati e al Ministero il piano di riconversione della rete di vendita e cominciava a dichiarare che la situazione economica dell'azienda era peggiore di quanto pensassero perché nell'analisi dei conti economici e degli stati

patrimoniali alcune partite non erano state individuate. Si cominciava a capire cosa ci aspettava. L'amministratore delegato di Conad Italia, dichiarava che il piano sarebbe durato tre anni. Meno due quindi. Questo naturalmente avrebbe pesantemente impattato sulla gestione della sede di Milanofiori e delle sedi periferiche.

1 agosto 2019: arriva l'annuncio del passaggio di proprietà a Margherita Distribuzione spa. L'azienda rileva l'intero pacchetto azionario del gruppo Auchan, 44 ipermercati e 250 supermercati oltre a un migliaio di punti vendita in franchising, per un giro d'affari di oltre 4,5 miliardi di euro. Conad diventa leader di mercato.

4 settembre 2019: parte la procedura di passaggio di 109 negozi alle varie cooperative di Conad. I negozi immediatamente profittevoli, passano subito alle cooperative. Verranno poi affittati a imprenditori. I negozi non passati a Conad verranno ceduti a competitor della Grande Distribuzione.

Da metà settembre, incominciano gli incontri a Roma, il luogo dove si svolgono è il Roma Scout Center, un ostello non lontano dalla stazione Tiburtina. La richiesta dei segretari nazionali è "esuberanti zero". Nonostante le apparenti disponibilità della controparte, non si trova un accordo perché le garanzie occupazionali proposte sono inesigibili e lasciate alla discrezione e opportunità di Conad. L'accordo lo firma un sindacato esterno al sistema confederale. Nel testo ci sono impegni generici alle ricollocazioni degli esuberanti e in pratica, l'accettazione della riduzione delle retribuzioni a seguito della disdetta del CIA SMA, che sarebbe stato comunicato di lì a breve, con effetti



dall'1 gennaio 2020. Ad ottobre 2019 iniziano le cessioni, che si fermano a fine novembre, per poi terminare nei primi mesi dell'anno seguente.

Inizia la seconda fase a partire dal febbraio 2020: si passano decine di negozi a competitor di mercato quali Esselunga, Unes, Carrefour, Bennet e svariati altri gruppi della DMO. Intanto l'antitrust blocca il passaggio di alcuni negozi a CONAD.

All'inizio dell'anno l'azienda apre la procedura di mobilità della sede e insiste per un accordo anche sugli esuberanti della rete. La procedura si chiude con due accordi separati che non vengono firmati da Filcams e Uiltucs. Entrambi gli accordi prevedono la volontarietà e i valori di incentivo all'esodo, ma in particolare, l'accordo per la rete di vendita, sarà oggetto di rinegoziazione nel mese di ottobre 2020.

Alla fine di settembre 2020, Margherita Distribuzione dichiara la chiusura dei mercati e la messa in cassa integrazione dei

lavoratori che attualmente e nel prossimo futuro sono e saranno ancora in sospensione lavorativa.

Ad oggi nella provincia di Milano, sono rimasti 5 negozi invenduti, di cui solo Pompeo Mariani ha una trattativa aperta di cessione mentre il negozio di Prealpi non è mai stato trattato da nessuna catena. Amati, Frattini e San Vittore Olona dopo essere stati oggetto di trattative, ad oggi non hanno prospettive ufficiali; sappiamo però che l'immobile di piazza Frattini è stato acquisito da LIDL, che non intende aprire a breve un supermercato, nell'evidente intenzione di non acquisire il personale ancora in forza. Si hanno notizie frammentarie del fattivo interessamento di una grande azienda per San Vittore Olona, mentre i negozianti della galleria di piazza Amati, ci hanno informato del prossimo ingresso di una insegna straniera di discount.

Il 24 marzo e l'1 aprile, abbiamo organizzato due manifestazioni davanti alle filiali di Frattini e Amati con raccolta firme per

la riapertura dei due supermercati con il rientro al lavoro dei dipendenti che tutt'ora risultano nell'organico del supermercato. A seguito di questo è stato richiesto un incontro all'Amministrazione comunale di Milano che ha positivamente risposto, per sensibilizzarla e fare pressione verso le aziende interessate, perché si facciano carico delle persone, le quali, in caso contrario, diventerebbero esuberanti e verrebbero licenziate.

Intanto si è svolto l'incontro nazionale al MISE per la proroga della CIG della sede, mentre cresce l'attesa per l'ulteriore incontro per i restanti negozi della rete per capire quali siano le misure e le intenzioni che Conad, attraverso la PWC, proporrà per risolvere la situazione, evidentemente tutt'altro che chiusa. In questo modo l'azienda potrà agire coerentemente al suo motto: "le persone oltre le cose".

Marco Scotti

Notizie dal Sindacato Europeo

Nei paesi dell'UE, nessun sistema di welfare ha superato il test Covid

08/04/2021

Secondo una nuova ricerca che evidenzia la necessità di miglioramenti permanenti, ogni stato membro dell'UE è stato costretto a riforme di emergenza dei propri sistemi di protezione sociale dal Covid-19.

Uno studio dell'Istituto sindacale europeo sulla protezione sociale durante la pandemia ha rilevato che 24 Stati membri su 27 hanno aumentato il valore, la durata o le condizioni di ammissibilità delle indennità di disoccupazione o del sostegno al reddito.

Venti Stati membri hanno anche modificato le condizioni relative all'indennità per malattia e al congedo parentale, riducendo il più delle volte i tempi di attesa per l'accesso ai benefici.

"Questa improvvisa crisi sanitaria ha evidenziato gravi lacune nei sistemi di protezione sociale", conclude lo studio.

Gli unici Stati membri che NON hanno riformato alcuni istituti di protezione sono i seguenti:

Indennità di disoccupazione: Croazia, Ungheria, Malta

Sostegno al reddito: Ungheria, Malta,

Svezia

Salario per malattia: Cipro, Cechia, Grecia, Spagna, Croazia, Irlanda, Polonia

Congedo parentale: Danimarca, Estonia, Croazia, Ungheria, Irlanda, Lettonia, Paesi Bassi

Sebbene le riforme realizzate durante la crisi siano state positive, si trattava di misure temporanee alcune delle quali sono già terminate. Inoltre, tendevano a beneficiare quei lavoratori che avevano già accesso al sistema di protezione sociale e lasciavano i lavoratori non standard e autonomi in gran parte senza sostegno.

Il Consiglio europeo ha approvato una raccomandazione nel 2019 secondo cui i sistemi di protezione sociale devono essere resi "adatti al futuro" estendendo la copertura ai lavoratori atipici e ai lavoratori autonomi, che ora rappresentano 4 persone su 10 della forza lavoro.

La CES afferma che lo slancio creato da queste diffuse riforme di emergenza dovrebbe portare a riforme permanenti e più approfondite, che offrano a tutti i lavoratori una protezione sociale dignitosa.

Commentando i risultati del rapporto, il segretario confederale della CES Liina Carr ha dichiarato:

"I sistemi di welfare europei sono rimasti indietro rispetto al ritmo del cambiamento dell'economia nel corso di decenni e la crisi Covid ha messo a nudo gli enormi divari che si sono creati.

"Sono le persone più povere e svantaggiate della società che stanno cadendo attraverso queste lacune nella rete di sicurezza sociale, in particolare le donne, le persone appartenenti a minoranze etniche e i giovani.

"Le misure di emergenza hanno dimostrato che il cambiamento è possibile. I governi hanno migliorato la protezione sociale durante la pandemia e ora possono rendere tali modifiche permanenti ed estese a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori non standard e i lavoratori autonomi.

"Abbiamo bisogno che l'UE agisca in base alla raccomandazione del Consiglio del 2019 e serve una direttiva dell'UE per garantire che i sistemi di protezione sociale in tutta Europa siano adeguati per il futuro".

Lavorare nei Drugstore

Milano, 17 aprile 2021 - Lillapoïs sciopera per un lavoro dignitoso

La catena di Drugstore Lillapoïs, presente sul territorio dell'Italia settentrionale con 48 punti vendita, a Milano, conta la presenza di 6 negozi.

Sabato 17 aprile, dalle 15:00 del pomeriggio, quattro di essi sono rimasti chiusi perché tutto il personale in servizio in quei negozi, ha aderito allo sciopero indetto dalla UILTUCS di Milano e si è riunito davanti alle vetrine del punto vendita di Via Lomellina per manifestare le ragioni della loro protesta.

La catena Lillapoïs nasce nel 2014 come iniziativa del gruppo francese Auchan che aveva individuato a quel tempo nel settore dei drugstore un interessante occasione di sviluppo.

La catena cresce rapidamente raggiungendo, in meno di tre anni, le 50 unità di vendita.

Quando nel 2019 Auchan Italia decide di lasciare il mercato italiano e cede l'intera rete di ipermercati e supermercati al gruppo Conad, IDS – International DrugStore Italia Srl, la società che gestisce per il gruppo Auchan i drugstore Lillapoïs resta in carico al gruppo francese, perché non inclusa nell'accordo con Conad.

Da quel momento è comunque sul mercato e, fin da subito, DMO Spa, società che

gestisce la catena concorrente "Caddy's", mostra un certo interesse.

DMO ha una lunga esperienza nel settore Drugstore (nasce come società nel 1995 ma i proprietari aprirono il primo drugstore negli anni 70 con l'insegna CAD che divenne CADDY'S nel 2015), ma è fortemente localizzato nel Nord Est e trova appetibile la rete di Lillapoïs che invece ha sviluppato la sua diffusione nelle regioni nord occidentali del paese.

L'acquisizione diventa quindi una importante occasione di ampliamento geografico della propria proposta commerciale poiché permetterebbe un rafforzamento della presenza di punti vendita nelle regioni dove la rete di proprietà DMO Spa era poco sviluppata.

Nel luglio 2020, in piena pandemia, l'affare si conclude e DMO Spa diventa proprietaria del 100% delle quote societarie di IDS – International DrugStore Italia Srl.

Da quel momento inizia però, per il personale dei negozi Lillapoïs, un progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro.

Per tutte le dipendenti, a partire dalle Store Manager, l'arrivo della nuova gestione ha coinciso con il deterioramento dei principali assi portanti del proprio rapporto di lavoro: i carichi, gli orari, la professionalità.

Il primo segnale della nuova filosofia di gestione è arrivato in punta di piedi. Come in molte imprese, anche nei negozi Lillapoïs, si trovavano ad operare diversi dipendenti con contratto a tempo determinato. Spessissimo, tale contratto era di tipo "accusale" e veniva utilizzato per un primo periodo di circa un anno come anticamera di una successiva conferma a tempo indeterminato. Tali dipendenti erano parte integrante degli organici dei negozi per tutta l'attività di vendita dell'intero anno. Dall'ingresso di DMO Spa, la maggior parte di queste dipendenti, al termine della scadenza del contratto a termine, sono state lasciate a casa, senza conferma a tempo indeterminato (come invece accadeva normalmente in precedenza), e senza nemmeno una nuova proposta a tempo determinato. Piano piano, un po' di persone si sono ritrovate senza il proprio lavoro e, nei negozi nei quali lavoravano fino alla scadenza del proprio contratto, le colleghe hanno dovuto continuare a lavorare, senza il contributo della collega lasciata a casa, aumentando quindi i propri carichi di lavoro.

Un po' come conseguenza della riduzione degli organici che si stava verificando, un po' per disposizioni dall'alto, anche gli orari di lavoro hanno cominciato a modificarsi in senso peggiore. Avendo meno risorse disponibili per presidiare le attività di vendita del negozio, gli orari di lavoro del personale rimasto in forza hanno dovuto "stiracchiarsi" per garantire il presidio e le funzionalità del servizio al cliente e questo ha incrementato le occasioni di "orario spezzato" che hanno costretto le dipendenti a dover allungare la propria giornata lavorativa con pause di due, tre ed anche quattro ore. Il problema è particolarmente sentito poiché non sono molte le dipendenti che hanno la fortuna di abitare nel comune ove lavorano e spesso la distanza tra casa e lavoro è tale da rendere in molti casi insensato rientrare al domicilio. La pausa contenuta nello "spezzato" diventa quindi tempo completamente inutilizzabile per le proprie necessità personali o familiari e, in tempi di Covid 19, addirittura una inutile esposizione a rischi ulteriori di contagio. E, in alcuni casi, questo tempo viene trascorso all'interno della propria automobile, perché a casa non ci si riesce a tornare, perché i bar sono inagibili per le disposizioni anti-Covid, perché in giro per la strada, senza una valida motivazione, non si può stare.



L'azienda, sollecitata su questo problema, ha però chiuso le porte ad una ricerca di soluzioni che riducessero il numero e la durata di tali pause.

Anche sul fronte della professionalità il degrado è stato inesorabile.

Il concept Lillapois, secondo le intenzioni di chi ha avviato nel 2014 la catena, doveva avere un forte carattere di specializzazione nell'igiene domestica e nella cura della persona, riducendo il generalismo adottato della concorrenza, che invece abbinava anche altre merceologie (parafarmaco, pet-care, ed altro), offrendo quindi un'assortimento particolarmente ricco di proposte nelle due aree e una particolare attenzione al servizio. Un format di questo tipo ha reso necessaria una particolare attenzione alle tecniche di vendita espresse dal personale dei negozi. Tecniche che venivano curate, dalla fase di accoglienza del cliente fino alle proposte di acquisto fatte all'atto conclusivo durante i pagamenti in cassa. Le Store Manager, in questo quadro organizzativo riassumono l'intero complesso di funzioni della regia di un negozio: dalla gestione degli orari del personale, alla responsabilità sulle scelte di rifornimento, alla personalizzazione del layout, al coordinamento/formazione del personale in servizio. In taluni casi le Store manager provvedevano addirittura ad alcune fasi di selezione del personale da assumere.

L'arrivo di DMO Spa, il cui concept si fonda un po' meno sul servizio al cliente e che basa la propria gestione delle risorse

umane su logiche di forte accentramento, ha determinato notevoli sconvolgimenti su due fronti. La regia dei negozi viene sostanzialmente svuotata e le funzioni di coordinamento e di determinazione delle scelte organizzative, vengono trasferite al livello delle Area Manager, riducendo la professionalità delle Store Manager a mere esecutrici di disposizioni provenienti dall'Area Manager. Perfino il linguaggio si adatta a questa visione accentratrice, talchè DMO Spa non si riferisce a queste lavoratrici come a delle responsabili di negozio e non le identifica come "Store Manager" o "Responsabili", ma le definisce "Referenti", una sorta di "primus inter pares" del negozio, come dire colei che è portavoce della gestione disposta dall'Area Manager

Ma se la regia viene letteralmente svuotata di valore professionale, anche le altre commesse perdono, professionalmente, qualcosa: perché l'abilità maturata nel tempo come brave venditrici, a DMO Spa non sembra interessare e l'azienda chiede loro di non occuparsi più del cliente (se non per rispondere a richieste di indicazioni: "dov'è la candeggina?", "avete i guanti in nitrile?", ecc) ma di dedicarsi principalmente a funzioni di incasso, pulizia del negozio, rifornimento dei banchi e poco altro. Le abilità comunicative e relazionali non sembrano essere più richieste ("...siamo una attività a libero servizio, vendiamo prodotti per i quali il cliente non necessita di assistenza" avrebbe dichiarato un dirigente commerciale aziendale) nel modello

aziendale sembra esserci attenzione solo per la disponibilità di merce al banco e per la riduzione dei costi.

Organici ridotti, quindi maggiori carichi di lavoro; orari di lavoro disagiati e tempi di vita mal conciliati; impoverimento progressivo del valore professionale. Questi, i risultati di meno di un anno di gestione dei negozi Lillapois da parte di DMO Spa.

Ma l'avvento nella catena Lillapois di DMO Spa non si è limitato a questo.

Se, con una mano, la nuova gestione ha tolto, alle persone che lavorano nei negozi Lillapois, un po' di posti di lavoro, un po' di tempo di vita, un po' di valore professionale, con l'altra, alle stesse persone ha elargito disagi e prevaricazioni creando un clima interno che ha generato ansie, turbamenti e amarezze. Un malessere generale che, in taluni casi, è sfociato in vere e proprie crisi depressive.

Il middle management di DMO Spa ha infatti, fin da subito, messo in atto approcci al personale dei negozi Lillapois, caratterizzati da toni e modalità tesi a mettere le dipendenti di turno in condizioni di grave disagio.

Tipicamente ciò avviene, in occasione di "visite" a sorpresa fatte da uno o, più spesso, due di questi capetti, che entrano in negozio senza salutare né presentarsi (le prime volte erano dei perfetti sconosciuti) e, dopo aver girato liberamente per il negozio per un po', chiamano da parte la store manager del punto vendita o, in sua



assenza, una delle commesse, ed iniziano un dialogo dai toni immediatamente inquisitori, spesso anche con accenti denigratori riferiti a dettagli del punto vendita.

Lo scopo di tale tecnica è piuttosto evidente: saggiare la personalità della dipendente in questione e la sua manipolabilità per ridurla in una condizione di sudditanza psicologica o convincerla che il clima non è dei migliori e che forse è meglio scegliere di andarsene.

Siamo nel campo del più classico bullismo aziendale. Che agisce nei contesti aziendali che non cercano personale motivato, in grado di esprimere qualità professionale, bensì personale asservito che si pieghi a qualsiasi disposizione, contrattualmente prevista o no.

E se qualcuno non ci sta e sceglie di uscire di scena, va bene lo stesso perché comunque è stato raggiunto uno dei risultati attesi.

Serve, in sostanza, chiarire chi è che comanda ed allontanare chi non accetta di servire il nuovo padrone.

Il risultato però di questa strategia forse ha un po' sorpreso i suoi autori.

Milano, non ha risposto come evidente-

mente si aspettavano i protagonisti della terapia di asservimento.

Il malessere procurato alle molte lavoratrici dei negozi di Milano, invece di produrre asservimento o fuga, ha avuto l'effetto di far montare una volontà di autodifesa che ha permesso un'aggregazione tra le vittime fino a scegliere di reagire unite al problema che le aveva colpite singolarmente.

Per dirla con un vecchissimo adagio, hanno riscoperto che l'unione fa la forza e che insieme si può reagire alle scorrettezze che si subiscono in solitudine.

È quindi bastata una scintilla.

Una disposizione che per i negozi di Milano ha reso stabile, per tutti i giorni della settimana, quel disagio delle due ore di pausa giornaliera che già era insopportabile quando capitava una o due volte la settimana.

Il pensiero è diventato azione e sabato 17 aprile, dopo numerosi tentativi del sindacato di far retrocedere l'azienda dalla disposizione, andati a vuoto, il personale di quattro negozi sui sei presenti a Milano ha incrociato le braccia dalle 15:00 in poi e si è dato appuntamento davanti ad uno dei negozi in sciopero per dimostrare le pro-

prie ragioni e difendere la propria dignità di donne, di lavoratrici, di persone libere.

Un esempio per tutte le aziende dove ancora si vive da servi e si subiscono quotidianamente i soprusi dei soliti capetti e delle solite capette.

Sergio Del Zotto

Lillapois di Milano in Sciopero

Rispetto per le persone che ci lavorano

Nel luglio del 2020, in piena pandemia, DMO, gruppo che gestisce i drugstore Caddy's, trova l'affare acquistando la proprietà della società IDS che gestisce i drugstore Lillapois e che, come altre società del gruppo Auchan, era da tempo in vendita, perché il gruppo francese stava disinvestendo in Italia.

Da subito per le dipendenti della catena Lillapois è iniziato un peggioramento progressivo delle condizioni di lavoro.

- Gli orari dei negozi sono stati ridotti.
- Gli orari di lavoro sono stati modificati creando all'interno dei turni pause di due e più ore che hanno allungato il tempo di lavoro e ristretto il tempo di vita delle dipendenti.

- In molti negozi sono state fatte pressioni per ottenere la disponibilità delle dipendenti a tempo pieno a diventare part time.

Il confronto sindacale sulle turnistiche orarie, appena iniziato, è stato affiancato da una disposizione aziendale di chiudere al pubblico i negozi di Milano per due ore, creando così tutti i giorni, per le dipendenti, un allungamento del tempo legato all'attività lavorativa che riduce il tempo a disposizione per le necessità personali, familiari e sociali.

Abbiamo chiesto di sospendere la disposizione per permettere al confronto sindacale di trovare le migliori soluzioni possibili ma abbiamo trovato un muro di indisponibilità.

L'azienda non retrocede di un millimetro.

Le dipendenti dei negozi di Lillapois sono quindi costrette a difendere il loro diritto ad un trattamento dignitoso, condizioni di lavoro umane, una serenità lavorativa che con DMO è andata via via spegnendosi.

Al clienti chiediamo di essere con noi e di capire che il sacrificio di questa difficile trattativa sindacale è spesso anche per far rialzare la qualità complessiva del servizio e dei negozi.

Se le commesse vengono rispettate dall'azienda anche il servizio che possono offrire ne beneficerà.



PERSONALE DEI NEGOZI
LILLAPOIS DI MILANO IN SCIOPERO

"La forza di resistere mi è venuta dal fatto che mi sentivo sempre l'uomo partigiano che combatteva per una causa giusta che non era terminata il 25 aprile, perché noi abbiamo combattuto per un'Italia diversa!"

(Germano Nicolini

"il comandante Diavolo")



AREA SINDACALE

UILTUCS Lombardia

anno 17° | N. 181 - maggio 2021 | 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, Marco Scotti
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