

## Redazionale

La proroga del blocco dei licenziamenti, inizialmente inserita all'interno della bozza del decreto Sostegni-bis, ha provocato, nei giorni scorsi, reazioni contrastanti nel mondo politico, imprenditoriale e sindacale, al punto che lo stesso Presidente del Consiglio è stato costretto ad intervenire in prima persona, nel tentativo di favorire una mediazione che tenesse conto dei diversi interessi in gioco.

A tal proposito è utile ricordare che le norme in vigore, relative al precedente decreto Sostegni, prevedono la scadenza dei vincoli sui licenziamenti fissata al 30 giugno per le aziende che utilizzano la cassa integrazione ordinaria e al 31 ottobre per quelle che hanno diritto all'assegno del fondo di integrazione salariale e alla cassa in deroga.

Quest'ultimo termine, finalizzato a dare copertura, prevalentemente, alle aziende del terziario e dell'artigianato, non ha subito nessuna modifica in fase di approvazione del Sostegni-bis.

Il tentativo di posticipare al 28 agosto, invece, la fine del blocco per le grandi imprese industriali in caso di utilizzo della cassa covid, avanzata dal Ministro Orlando, è stata cancellata dalla bozza e non compare nel testo definitivo.

È rimasta immutata, peraltro, la seconda parte della norma in questione, in cui si prevede che dal 1° luglio la cassa integrazione ordinaria sia esente dai contributi addizionali fino al 31 dicembre dell'anno in corso, a fronte di un impegno a non licenziare per chi la utilizza.

Il Decreto Sostegni-bis, pertanto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 25 maggio scorso ed in vigore dal giorno successivo, prevede, in buona sostanza che, a partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non hanno più necessità di ricorrere alla cassa covid non sono più soggette al divieto di licenziamento.

La questione si inserisce in un contesto molto complicato, nel quale emergono esigenze articolate che non è semplice portare a sintesi.

La grave crisi sanitaria, legata alla diffusione del virus, ha causato la chiusura e la riduzione di molte attività, provocando conseguenze molto negative dal punto di vista economico ed occupazionale.



La prospettiva della perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro ha indotto il Governo ad introdurre misure finalizzate, da una parte, a tutelare l'occupazione ed il reddito delle persone e, dall'altra, a sostenere le imprese in difficoltà attraverso specifici finanziamenti e contributi, per dare loro il tempo di potersi riorganizzare.

La fase di ripresa che si sta delineando e che tutti auspichiamo si possa realizzare nel migliore dei modi possibili, legata anche alla graduale implementazione del piano vaccinale, necessita di una prospettiva di medio-lungo termine che dovrà essere accompagnata da interventi mirati di sostegno alle aziende ed ai lavoratori.

Questi ultimi, in ogni caso, non possono pagare il prezzo di questa drammatica situazione, ma hanno bisogno, al contrario, di garanzie per il proprio futuro.

La legittima e comprensibile richiesta di proroga del blocco dei licenziamenti, fortemente osteggiata da Confindustria, si colloca all'interno di uno scenario ancora troppo incerto, nel quale le stesse riforme annunciate nei mesi scorsi, relative all'estensione degli am-

*continua in seconda pagina*

## Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ La selezione del personale che non si ribella 3
- ▶ Lidl: la misura è colma! 4
- ▶ Un'importante iniziativa contro le violenze sul lavoro 5
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 6
- ▶ Lo stupore di Douglas 7

mortizzatori sociali e al rafforzamento delle politiche attive, tardano a realizzarsi.

Come spesso capita nel nostro paese i rinvii si accumulano uno dietro l'altro e la mancanza di una visione d'insieme delle misure da adottare non permette di dare priorità alle scelte urgenti e strategiche.

È da anni, infatti, che si parla di un sistema di protezione universale di sostegno al reddito, così come della necessità di favorire percorsi di formazione e ricollocazione durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma non si è ancora riusciti a definire una riforma organica in tale direzione.

La logica ed il buon senso, quindi, ci inducono a ritenere indispensabile proseguire, almeno fino alla fine del 2021, con il blocco dei licenziamenti, a condizione che si utilizzi il tempo a disposizione in modo proficuo, per introdurre quelle misure utili a tenere in equilibrio l'intero mercato del lavoro, soprattutto in previsione dell'inevitabile superamento dei vincoli imposti in questo periodo.

Il fatto stesso che solo in Italia ci sia la necessità di prorogare tale divieto per così tanto tempo non può che farci riflettere, appunto, sui nostri ritardi, ma tuttavia non

possiamo permetterci di rinunciare, come stimato dalla Banca d'Italia, ad oltre 600.000 posti di lavoro, da aggiungere al milione che abbiamo già perso nell'ultimo anno.

Purtroppo le misure di allentamento previste da questo Governo e che sono state discusse e definite nell'ambito del confronto sul Sostegni-bis non sono convincenti e si sommano ad altri interventi, come quelli volti a liberalizzare i subappalti, che rischiano di compromettere la qualità e la sicurezza sul lavoro.

Gli investimenti pubblici e privati si possono realizzare solo in un contesto economico che garantisca trasparenza nelle procedure e regole certe, non attraverso la diffusione dell'illegalità e la contestuale riduzione dei diritti e della responsabilità sociale delle imprese.

È quanto mai necessario agire in funzione di uno sviluppo sostenibile, nel quale ognuno possa fare la propria parte per migliorare le condizioni del paese.

Non è più tempo di far emergere egoismi e di difendere interessi corporativi, ma è il momento, piuttosto, di costruire una collaborazione ampia e costruttiva che possa con-

sentire all'Italia di uscire fuori dalle difficoltà nelle quali si trova da ormai troppo tempo.

Questo obiettivo così impegnativo richiede anche un cambio di passo dal punto di vista del coinvolgimento delle parti sociali riguardo agli stessi contenuti e progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, agli obiettivi da raggiungere e alle ricadute occupazionali, in particolare per quel che riguarda i giovani e le donne.

Le risorse vanno spese bene e per poterlo fare bisogna aprire una stagione di condivisione sulle riforme economiche e sociali, un vero e proprio patto di concertazione che faccia della partecipazione dei corpi intermedi lo strumento per favorire lo sviluppo positivo delle relazioni e la costante ricerca di possibili soluzioni condivise.

Un salto di qualità, questo, di cui si avverte il bisogno da tempo, nella consapevolezza che solo attraverso l'unità d'intenti e l'assunzione di responsabilità si possa riuscire a mettere in sicurezza il paese e a prospettare un futuro diverso alle nuove generazioni.

la Redazione

## I Contributi degli Enti Bilaterali a favore dei dipendenti dei settori del commercio e del turismo



Per Dipendenti del Commercio a sostegno della natalità per i figli nati, adottati e/o in affidamento dal 01/01/2020 al 31/12/2020



A sostegno dei costi sostenuti dai Dipendenti del Commercio per la frequenza di centri estivi



Per Dipendenti del Commercio che siano stati collocati in CIGD o in FIS tra il 1 settembre 2020 e il 28 febbraio 2021



Contributo Emergenza Sanitaria COVID-19 Per le Lavoratrici ed i Lavoratori che svolgano la propria attività nei Pubblici Esercizi delle province di Milano e di Monza e Brianza

Per saperne di più:

EBITER-Milano  
<https://www.ebitermilano.it/>

EBTPE-Milano  
<http://www.ebtpe milano.it/>



Contributo per la genitorialità 2021 Per le Lavoratrici ed i Lavoratori che svolgano la propria attività nei Pubblici Esercizi delle province di Milano e di Monza e Brianza

## Lavoro e dignità

# La selezione del personale che non si ribella

La scelta di ogni candidato non è casuale: ogni persona deve possedere delle caratteristiche in linea con la posizione richiesta dall'azienda, se le possiede inizia il percorso di selezione.

Attualmente però c'è una caratteristica comune a molte persone che li rende i candidati ideali per tutte quelle aziende che vogliono risparmiare sul costo del lavoro, ovvero la muta disperazione e l'accettazione passiva di qualsiasi condizione lavorativa.

Sempre più persone si mettono ogni giorno alla ricerca di un lavoro, mandando migliaia di curriculum e ottenendo, purtroppo, scarsi risultati. Intanto le spese si accumulano, le scadenze dei pagamenti si avvicinano e ci si ritrova in un vortice negativo che non fa altro che svalutare ogni individuo.

Il candidato da assumere non è più la persona competente ma il lavoratore scarsamente qualificato che non trova lavoro da molto tempo, come gli stranieri o le donne costrette a districarsi tra lavoro e famiglia. A causa della recente crisi, per queste categorie è molto difficile trovare lavoro e quindi risultano dei soggetti facilmente ricattabili.

Oggi, per tante aziende, l'importante è garantire l'occupazione ai propri lavoratori e non delle condizioni lavorative che riescano a tutelare il benessere dei propri dipendenti.

Ed è in questo modo che si costruisce un esercito di lavoratori sfruttati e mal pagati, vulnerabili alla violazione dei loro diritti.

Davanti a queste persone che non si ribellano a delle condizioni lavorative che non preservano il loro benessere, che non fanno valere i loro diritti, viene spontaneo chiedersi il perché non provino a cambiare la loro situazione.

Alzi la mano chi non ha mai fatto un ordine su Amazon, per poi vedersi recapitare a distanza di poche ore o qualche giorno il suo acquisto. C'è un motivo dietro al successo di Amazon: riesce a gestire gli ordini di migliaia di prodotti recapitandoli in pochissimo tempo, dentro la classica scatola di cartone marrone con un sorriso designato sopra, a tutte le persone che fanno un acquisto. All'interno del suo sito web potete comprare qualsiasi cosa riusciate ad immaginare e se c'è qualcosa che non siete in grado di immaginare, probabilmente troverete in vendita anche quella. Quello che però non riusciremo mai a trovare è il sorriso disegnato sul volto dei loro dipendenti. Sì, proprio quell'amaro sorriso che viene stampato su ogni scatola.

È interessante osservare come Amazon abbia costruito i suoi centri di distribuzione, in aree dove è presente un alto livello di disoccupazione e poche opportunità lavorative, riuscendo così ad assumere del personale demotivato e disposto ad accettare passivamente le condizioni di lavoro che gli vengono imposte. Le persone che lavorano per Amazon non danno un valore aggiunto alla catena produttiva, sono solo degli ingranaggi che servono a far funzionare una macchina che deve correre sempre più veloce, lasciando indietro quei "pezzi" che nel tempo si usurano o si rompono.

Il fallimento del referendum tra i lavoratori dello stabilimento di Amazon in Alabama, indetto per poter creare un sindacato interno, è indice di come il potere di questa azienda sia in conflitto con una libertà di espressione che dovrebbe essere riconosciuta ad ogni dipendente. Questo fallimento non è una sconfitta solo per il sindacato e i lavoratori ma per la democrazia stessa.

Un altro esempio di azienda in forte espansione è ALDI che, negli ultimi anni, ha avuto un successo esponenziale su scala internazionale. Il suo trionfo nel mercato della GDO viene però pagato a caro prezzo dai suoi dipendenti costretti a lavorare in condizioni di disagio, con orari prolungati e sempre sotto pressione. Proprio la stessa ALDI, che scrive nella sua pagina web che la chiave del suo successo sono i suoi collaboratori, dovrebbe iniziare a pensare che non solo il cliente deve essere messo al centro ma anche il dipendente deve sentirsi valorizzato.

*"Tutti i collaboratori contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali e sono incoraggiati a esprimere la propria personalità condividendo le loro idee con il Team. Ognuno ha la possibilità di sentirsi valorizzato e di realizzare appieno il proprio potenziale in un ambiente di lavoro stimolante, che facilita quotidianamente la comunicazione e la cooperazione".*

Questa frase, sempre trovata sulla pagina web di ALDI, evidenzia l'ipocrisia di un'azienda che vanta tra i suoi valori la libertà di espressione ma che allo stesso tempo reprime i dipendenti che, con coraggio, si rivolgono ad un sindacato.

Analizzando il successo di queste aziende, sorge spontaneo chiedersi "perché queste aziende che risultano in forte espansione, che aprono filiali in ogni angolo del nostro pianeta, trattano i loro dipendenti non come persone ma come se fossero dei meri componenti di una macchina? Perché non valorizzano davvero i loro dipendenti per il loro lavoro, sviluppando le loro potenzialità e non sfruttando la loro disperazione? Ma soprattutto perché queste aziende che decantano di valorizzare i loro collaboratori rifiutano ogni confronto con le organizzazioni sindacali?"

Come possiamo fermare questo circolo vizioso che intrappola dentro di sé migliaia di lavoratori?



La risposta non si può trovare e non si deve trovare nell'assistenzialismo che il nostro Stato sta cavalcando negli ultimi anni. È giusto che uno Stato aiuti i suoi cittadini ma continuare ad erogare aiuti per i lavoratori non andrà a tutelare o migliorare i loro diritti. È necessaria una politica attiva incentrata sulla costruzione di un modello di lavoro dignitoso capace di tutelare i lavoratori e di creare uno sviluppo sostenibile. Uno degli elementi che contribuisce al valore dell'individuo è senza alcun dubbio il lavoro, in quanto permette ad ogni persona di partecipare attivamente alla vita

della propria comunità, rappresentando un elemento di unità e inclusione.

Lo scopo sociale dello Stato dovrebbe essere quindi quello di mettere al centro la persona, salvaguardando la dignità umana e sociale, senza lasciare indietro nessuno.

Il sindacato deve riuscire a fornire l'appoggio ai lavoratori, deve essere un punto di riferimento, un luogo dove le persone possano sentirsi sicure, rispettate e libere di esprimersi. Se non si riesce ad intervenire con decisione contro queste politiche aziendali che considerano i propri dipen-

denti solo come risorse e non come "risorse umane", il rischio è che questo fenomeno si espanda anche ad altre aziende e che le persone si ritrovino costrette a scegliere tra i propri diritti e il posto di lavoro.

Il successo di un'azienda non si misura solo dalla sua produttività e redditività, ma anche dalla soddisfazione dei suoi dipendenti che devono essere valorizzati e tutelati, perché sono proprio loro la chiave di quel successo.

*Valentina Ardò*

## Dalle aziende

### Lidl: la misura è colma!

La nostra storia comincia nel marzo del 2020 con l'arrivo della pandemia.

I nostri punti vendita e di conseguenza i collaboratori Lidl, sono in prima fila al pari del personale sanitario.

L'azienda, inizialmente impreparata, come tutti, fatica a gestire la situazione e, ad eccezione di continui comunicati d'affiggere su porte d'ingresso e in aria vendita, contenenti le varie direttive dei differenti DPCM, lascia che sia il personale di filiale ad occuparsi di tutto ciò che concerne le azioni da attuare per proteggere le persone dal rischio di contagio.

Per il contingentamento, sono i dipendenti stessi, in assenza dell'operatore di cortesia, ad occuparsi di gestire gli ingressi facendo aspettare i clienti nel parcheggio; anche perché la scarsità di personale non permette quasi mai di aprire tutte le casse a disposizione ed il rischio di assembramento è sempre alto.

Per la sanificazione, solo una volta la settimana passa un'azienda esterna che, con dei non ben identificati prodotti, "pulisce" tutte le zone dove eventualmente clienti/dipendenti possono venire a contatto col virus. Per i restanti giorni della settimana, la "sanificazione" è tutta demandata al personale di filiale, che deve anche compilare un modulo che certifica l'avvenuta "sanificazione" più volte al giorno, come da DPCM.

E poi c'è il problema degli orari di lavoro. A fronte delle accresciute assenze per malattia, aspettativa covid, ferie e permessi si entra in un periodo di continuo cambiamento degli orari settimanali per tamponare

le assenze. Una situazione che accresce un malcontento dei collaboratori che però, professionalmente, continuano a prestare la loro opera per il bene della comunità e a lavorare anche nei giorni festivi come domeniche, Pasquetta, 25 Aprile, 1 Maggio e 2 Giugno.

Solo in estate, con la situazione covid che sembra un po' "migliorata", i dipendenti possono finalmente usufruire delle loro meritate ferie, ma con l'arrivo dell'autunno la situazione covid precipita nuovamente e di conseguenza, anche la nostra azienda corre ai ripari.

Arrivano in filiale guanti, mascherine, gel disinfettante e plexiglass sulle casse, ma la situazione contingentamento e sanificazione, rimane sempre a completa gestione del personale di filiale (avendo ridotto gli orari del personale di cortesia e l'azienda esterna, che passa ora una volta ogni 2 settimane).

Il sindacato e l'azienda si incontrano e si

decide di fare uno studio su un gruppo di filiali (sei) per un periodo di 8 settimane; per cercare di riuscire a gestire il famoso discorso degli orari di lavoro.

Dopo mille difficoltà si riesce a concludere la sperimentazione e quando si incrociano i dati scaturiti dalla suddetta, ci si accorge che i dati del sindacato e quelli dell'azienda sono diametralmente opposti.

Nonostante altri successivi incontri, la situazione non accenna a migliorare la riflessione tra lavoratori e sindacato porta alla conclusione che sia ora di dire basta a queste continue manifestazioni di noncuranza da parte dell'azienda, verso il malessere che vive il personale di filiale, e che sia quindi necessario organizzare un'iniziativa di protesta per manifestare lo scontento delle lavoratrici e dei lavoratori Lidl.

*Luca Pola*



## Lavorare in sicurezza

# Un'importante iniziativa contro le violenze sul lavoro

Gli Enti Bilaterali Territoriali di Bergamo del Terziario, del Settore Alberghiero e dei Pubblici Esercizi hanno organizzato, nelle scorse settimane un importante seminario dal titolo: "Gestire il rischio di violenze sul lavoro, la convenzione llo e la legge 4/2021".

L'obiettivo del webinar consisteva nel favorire la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione su un fenomeno ampiamente diffuso come quello delle molestie e delle vessazioni nei luoghi di lavoro.

Al convegno hanno partecipato, oltre alle parti sociali, tra cui la UILTuCS, esperti dei settori, economico, psicologico e giuridico e personalità del mondo imprenditoriale e associativo.

Nel corso del webinar è stato affermato con forza il principio che le violenze e le molestie non sono accettabili ovunque e contro chiunque e in qualsiasi momento sia in periodi di prosperità economica che in periodi di crisi. E' da questa consapevolezza che bisogna partire e con la quale bisogna affrontare il problema.

Sul tema Sicurezza nei luoghi di lavoro è stato sottolineato il principio della garanzia della stessa sotto ogni profilo e punti di vista, fermo restando che, aldilà di quanto si stia facendo, la strada da fare è ancora molto lunga e tortuosa.

È necessario quindi diffondere la cultura della sicurezza e della tutela delle donne anche nei luoghi di lavoro, a cominciare dai Pubblici Esercizi, come argomento specificatamente trattato durante il convegno, luoghi che non possono mai assurgere a teatro di violenze psicologiche e fisiche a danno delle lavoratrici.

Recentemente, tra Polizia di Stato e Federazione Italiana Pubblici Esercizi è stato firmato un Protocollo di Intesa che ha lo scopo sensibilizzare i Gestori dei Pubblici Esercizi sul tema della violenza di genere. Tra le previsioni dell'intesa, la diffusione, mediante "corsi" informativi e incontri, delle principali pratiche di prevenzione.

Il protocollo costituisce sicuramente un bel segnale su un fenomeno in continua diffusione soprattutto negli ultimi tempi a causa anche della situazione di disagio creata dal Covid-19.

Le Parti Sociali e la Uiltucs si impegneranno in questa battaglia di identità e civiltà e

saranno sempre e comunque in prima linea.

Da sempre attenta a fenomeni Sociali di varia natura, la Uiltucs si è sempre attivata ed impegnata nelle attività di promozione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione a livello territoriale idonee a diffondere la conoscenza e l'approfondimento delle tematiche afferenti la violenza basata sul genere e degli strumenti di tutela delle vittime.

Il protocollo di cui trattasi, così come sottoscritto ed in relazione ai suoi contenuti, costituisce un passo molto importante e significativo come guida e motore,

L'intesa per questo protocollo è nata dalla comune esigenza di incrementare i livelli di sicurezza delle donne, individuando così modalità nuove ed efficaci per diffondere la cultura di genere nel solco già tracciato con la campagna di comunicazione dalla medesima adottata dal titolo: "Questo non è amore", attiva sin dal 2016, raggiungendo in maniera sempre più capillare le donne non solo nella sfera privata ma anche nel luogo dell'attività lavorativa e nei luoghi pubblici.

Detta promozione, si sta diffondendo anche nei Pubblici Esercizi

Saranno sviluppate incisive modalità di diffusione della cultura di genere che sarà promossa anche all'interno dei Pubblici Esercizi con iniziative rivolte sia al personale femminile dipendente che alle clienti, al fine di contribuire a incrementare i livelli di sicurezza delle persone e degli stessi esercizi, ciò nel quadro di aggiornate strategie di prevenzione di eventi illegali o pericolosi connessi a forme di violenza basata sul

genere così come definita dall'art. 3 della Convenzione di Istanbul.

La programmazione di incontri, convegni formativi e divulgativi e iniziative di sensibilizzazione, da oggi fino al 2023 vedranno impegnati, insieme gli imprenditori associati alla Fipe e la Polizia di Stato nella campagna denominata #sicurezzaVera.

Dopo una prima fase sperimentale su 20 città verrà esteso il modello a tutti gli esercizi pubblici che rappresentano da sempre la più ampia rete di presidio territoriale di cultura, socialità e tradizione presenti in Italia: un esercizio pubblico ogni 250 abitanti, un bar ogni 400 abitanti.

Sicurezza Vera, dal germanico protezione, è il nome di una Donna. È un nome forte, deciso, determinato in cui ogni donna potrà identificarsi: "Io sono Vera, Ogni donna è Vera". Vera è anche un'esclamazione:

io sono Vera quando sono #sicura.

Vera è una donna nuova, consapevole e sicura.

In questo contesto ed in relazione a quanto emerge anche dall'indagine della Fondazione Studi presentata in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, viene ribadita l'importanza del monitoraggio di ogni situazione. Gli effetti della pandemia da Covid-19 sull'occupazione femminile devono essere monitorati attentamente alla luce del rischio di fenomeni di ricatti, aggressività e sfruttamento nei luoghi di lavoro che rappresentano uno degli ambiti di maggiore rischio per le donne di incorrere in violenze e molestie.



Sono un milione e quattrocentomila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l'8,9% per cento delle lavoratrici attuali, incluse le donne in cerca di occupazione. Nei tre anni precedenti all'indagine, hanno subito questi episodi oltre quattrocentoventicinquemila donne (il 2,7%).

La percentuale di coloro che hanno subito molestie o ricatti sessuali sul lavoro negli ultimi tre anni è maggiore della media del 2,7% tra le donne da 25 a 34 anni (3,1%) e fra le 35-44enni (3,3%).

I ricatti sessuali sul lavoro

Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul

lavoro emerge che gli stessi riguardano un milione 173 mila (il 7,5%), di donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera.

Donne dai 15 ai 65 anni che hanno subito ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per tipo di ricatto.

Ci sono ricatti vissuti in silenzio.

Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nel 80,9% dei casi non ne parla con alcuno sul posto di lavoro.

Quanto sopra comporta conseguenze di diverso tipo sulla qualità della vita della donna.

La maggior parte delle vittime ritiene il fatto talmente grave da non poterlo condividere.

Anche da questo convegno, come da ogni iniziativa che faccia affermare sia i diritti individuali che il rispetto della dignità delle persone e principi costituzionali e legali, emerge l'impegno in prima linea della Uiltucs a fianco delle lavoratrici, nel solco della propria storia e delle proprie convinzioni.

Anila Cenolli

## Notizie dal Sindacato Europeo

### Mazzucato e Piketty sostengono una legge salariale dell'UE più forte

07/05/2021

Due dei principali economisti europei stanno sostenendo la richiesta di una forte direttiva UE su un salario minimo adeguato come parte cruciale della ripresa dalla crisi Covid.

In un intervento significativo che coincide con il vertice sociale dell'Ue a Porto, una lettera aperta firmata dai professori Mariana Mazzucato e Thomas Piketty afferma che la direttiva rappresenta un "cambio di paradigma" nella politica della Commissione Europea rispetto alla sua risposta alla crisi finanziaria.

Accogliendo favorevolmente la direttiva, gli economisti sostengono che sostenere i salari minimi con la legislazione garantirebbe davvero che le persone che lavorano non vivano più al di sotto della soglia di povertà.

La lettera, firmata anche da altri rinomati economisti di tutta Europa, conclude:

"La proposta di direttiva è un passo nella giusta direzione, ma sono necessarie misure più forti per garantire il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva affinché i sindacati negozino salari e condizioni migliori per i lavoratori e aumentino i salari minimi legali a un livello che assicuri almeno un tenore di vita dignitoso. Salari minimi adeguati e una forte contrattazione collettiva non sono solo un bene per le persone, ma sono chiaramente anche un bene per l'economia".

Attualmente, i salari minimi legali fissati in

20 Stati membri dell'UE sono così bassi che i cambiamenti richiesti dai sindacati comporterebbero aumenti salariali tanto necessari per oltre 24 milioni di lavoratori.

La povertà lavorativa è in aumento anche in Europa come risultato di almeno 3 milioni di persone che dal 2000 perdono i benefici dei salari contrattati collettivamente e delle condizioni di lavoro. I dati mostrano che i paesi con bassi livelli di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva hanno i salari più bassi.

I correlatori del Parlamento europeo, sostenuti dai sindacati e ora tra i migliori economisti, hanno presentato emendamenti per rafforzare la direttiva che includono:

- Una "soglia di decenza" che garantirebbe che il salario minimo legale non possa essere fissato a meno del 60% del salario medio e del 50% del salario medio negli Stati membri

- Garantire che l'aggiudicazione degli appalti pubblici sia solo alle aziende che rispettano il diritto dei lavoratori di aderire a un sindacato e di contrattare collettivamente

- Dare ai sindacati il diritto di accedere ai posti di lavoro e protezione contro la distruzione dei sindacati da parte dei datori di lavoro

La CES ha anche ricevuto un messaggio di sostegno dal professor James K Galbraith, che ha detto:

"In qualità di economista e studente di sistemi comparativi, posso affermare categoricamente che i paesi e le regioni con salari minimi elevati, sindacati forti e standard di lavoro hanno prestazioni economiche migliori, inclusa una disoccupazione inferiore, rispetto a quelli che mancano a questo riguardo. Per questo motivo, ho sempre sostenuto con forza i movimenti per aumentare il salario minimo e rafforzare i diritti dei lavoratori negli Stati Uniti".

"Molti degli economisti più rispettati d'Europa stanno dicendo forte e chiaro che aumentare i salari minimi è un bene per l'economia", ha detto Esther Lynch, vice segretario generale della CES. "È un messaggio importante per l'UE e gli Stati membri in questo momento in cui la direttiva sui salari minimi adeguati è in discussione al Parlamento europeo e quando l'UE tiene il suo primo vertice sociale da molti anni".



## Vertenza Douglas

# Lo stupore di Douglas

Un maggio a sorpresa.

Per la maggiore catena di profumerie del paese il mese che ci stiamo lasciando alle spalle si è rivelato fonte di stupore.

Cosa è successo?

È successo che le commesse dei loro negozi hanno protestato per la chiusura delle 128 profumerie e per le difficoltà che questa decisione sta procurando alla loro vita ed a quella delle loro famiglie.

A Milano lo hanno fatto con uno sciopero l'8 maggio, in Sardegna, con un altro sciopero dieci giorni dopo.

"Cose mai viste!" Devono aver pensato nella sede di Via Castiglioni 8 a Milano.

Ma come? Per anni abbiamo chiuso negozi, licenziato commesse e nessuno ha mai detto "bah" ed ora osano protestare?

Ma chi si credono di essere? Dei metalmeccanici?

La nota ufficiale dell'azienda in risposta alle manifestazioni che si sono svolte in Sardegna, vira sulla questione dei tempi:

*"La società, pur rispettando appieno il diritto di protesta dei propri lavoratori, esprime il proprio stupore in merito alle tempistiche della manifestazione, che avviene subito dopo la sigla, a opera di tutte le parti coinvolte, dell'accordo che dà il via al piano di uscite volontarie e al processo di ricollocazione del personale presso i punti vendita non interessati dalla riorganizzazione del network retail italiano. La Società, contestualmente, ha confermato ai sindacati di essere impegnata in una intensa fase esplorativa volta a individuare sog-*

*getti interessati ad acquisire i punti vendita coinvolti nella chiusura, nell'ottica di una maggiore salvaguardia dell'occupazione."*

"Stupore in merito alle tempistiche"?

Vediamo la cronistoria di questa vicenda.

Dopo anni di chiusure di negozi e di licenziamenti, con l'ultima serie di chiusure l'azienda aveva rassicurato i sindacati che la situazione generale era stata risolta.

Certo, ogni tanto qualche negozio sarebbe stato ancora chiuso, per ragioni legate a scadenze di affitti non rinnovabili o per ragioni specifiche del negozio, ma la stagione delle liste di decine di chiusure, iniziata nel 2014, poteva considerarsi conclusa.

In Germania però, già dal 2018, comincia a farsi strada un'idea aziendale che ha anche una denominazione, "Digital First", che si propone un forte sviluppo delle vendite online.

Ma, negli incontri sindacali periodici, in mezzo a numerose slide che raccontano i marchi prestigiosi che vengono inseriti negli assortimenti di vendita, non ve ne è nemmeno una che accenna a questa progettualità aziendale.

Durante la pandemia, si affianca alla chiusura dei negozi, conseguente ai lockdown governativi, una direttiva diffusa alle commesse che fa svolgere loro opera di orientamento della clientela verso gli acquisti online. Viene spiegata come azione di contenimento delle perdite legate ai minori acquisti in negozio ma in realtà punta a qualcos'altro che le commesse scopriranno solo mesi dopo.

Anche di questo, alle organizzazioni sindacali, non vien detto nulla e il sindacato conosce la cosa solo grazie alle segnalazioni delle proprie iscritte.

Non è possibile conoscere con certezza il momento, ma, per come si sono svolti i fatti successivi, è ragionevole pensare che alla fine del 2020, la sede centrale di Düsseldorf elabori il piano di circa 500 chiusure in tutta Europa con forte concentrazione delle stesse in due paesi la Spagna e l'Italia. E che, naturalmente, la sede italiana venga messa a conoscenza dell'importante decisione.

Ma la sede italiana, ancora una volta, si guarda bene dall'informare le organizzazioni sindacali di ciò che sta per accadere.

Solo dopo che la stampa, nel gennaio di quest'anno, ha riportato la notizia delle intenzioni della casa madre e che le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto spiegazioni, Douglas risponde confermando che le cose stanno esattamente come riportato dalla stampa e che le ragioni delle chiusure starebbero nel cattivo andamento durante il periodo della pandemia.

La posizione del sindacato è molto chiara: Vi è profonda contrarietà verso la decisione di chiudere i negozi anche perché i dati di perdita delle vendite di Douglas sono molto meno gravi della media delle perdite che la maggior parte delle imprese del resto del paese ha dovuto subire.

La richiesta è quindi netta recedere dall'intenzione di procedere con il piano di chiusure senza un piano industriale che chiarisca le intenzioni di Douglas in Italia.

Viene richiesta la convocazione al Ministero dello Sviluppo Economico, affinché la questione Douglas riceva la necessaria attenzione anche da parte del Governo.

Nel frattempo però Douglas procede con la tabella di marcia delle chiusure e la ricollocazione delle persone lasciate senza lavoro non si realizza.

Le persone che lavoravano nei negozi che vengono chiusi, si trovano "parcheggiate" in cassa integrazione e sono utilizzate per interventi di rinforzo temporaneo nei negozi in attività ma senza aver nessuna garanzia sulla loro destinazione futura.

Lo spettro della ricollocazione in località lontanissime è sempre dietro l'angolo.

Nel frattempo gli incontri sindacali proseguono e producono accordi che, sfruttando la legislazione di emergenza della pandemia, accompagnano l'attesa di una soluzione conclusiva della vicenda con strumenti di alleggerimento (cassa integrazione e accordi per la risoluzione consensuale) ma



CRONACA  
Oltbia, sit-in lavoratori Profumerie Douglas a rischio licenziamento



il nodo di fondo non viene ancora sciolto e le chiusure continuano senza perdere nessun appuntamento tra quelli previsti dalla tabella di marcia che ha calendarizzato le 128 chiusure italiane.

Anche la soluzione della cessione dei negozi ad altre aziende interessate a rilevare l'attività di quei punti vendita, che potrebbe almeno fornire la garanzia del mantenimento occupazionale e delle condizioni contrattuali per il personale interessato, stenta a prendere forma, di incontro in incontro le informazioni vengono sempre rimandate alla volta dopo e ancora oggi (30 maggio 2021) nessuno sa quali negozi siano interessati ad una possibile cessione e quali siano le aziende interessate.

In questo clima di incertezza e di fosche prospettive, gli atti di protesta di chi non riceve dalla propria azienda alcun elemento di chiarezza e di trasparenza è il minimo che ci si possa attendere. Anzi è sorprendente la pazienza che il personale di Douglas ha dimostrato in questi lunghi mesi di attesa.

È invece incomprensibile la meraviglia manifestata dalla dirigenza aziendale

e sarebbe un bene che comprendesse il messaggio che arriva forte e chiaro da queste proteste: dimostri Douglas di essere un'impresa che ha a cuore le persone che lavorano con lei e chiarisca quali intenzioni ha per il futuro e quali azioni di tutela pensa di poter mettere in campo per ridare serenità al proprio personale.

Deve finire il tempo dei rinvii e delle inconcludenze ed è necessario invece aprire il capitolo delle certezze e della chiarezza.

Se il futuro scelto è quello dell'E-Commerce, si deve spiegare come mantenere, nel nuovo assetto commerciale scelto, l'occupazione delle persone che fino ad ora hanno lavorato nei negozi.

Occorre chiarire per chi ci sarà ancora a futuro di attività tradizionale e per chi ci sarà invece una nuova modalità operativa e collaborativa.

Troppo facile chiudere un negozio e dare il benservito a chi ci ha lavorato.

Anche perché su questa cattiva strada, altri si potrebbero incamminare, come starebbe ad indicare la scelta di Disney Store di chiudere tutti i negozi preferendo puntare

anch'essa sull'E-commerce, e, per il settore del commercio del nostro paese, potrebbe aprirsi una stagione davvero difficile.

*Sergio Del Zotto*



*"Povera patria*

*Schiacciata dagli abusi del potere*

*Di gente infame, che non sa cos'è il pudore*

*Si credono potenti e gli va bene quello che fanno*

*E tutto gli appartiene"*

*(Franco Battiato)*



# AREA SINDACALE

UILTUCS Lombardia

anno 17° | N. 182 - giugno 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, Anila Cenolli, Sergio Del Zotto, Luca Pola
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@uilstucslombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano