

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

## Redazionale

La legge di bilancio 2022 da 23 miliardi è stata approvata nel consiglio dei ministri del 28 ottobre e adesso dovrà seguire il consueto iter parlamentare.

Nei giorni scorsi si è tenuto un incontro con le organizzazioni sindacali in merito ai contenuti della manovra, ma l'esito del confronto non è stato positivo, sia per aspetti di metodo che di merito.

Riguardo al coinvolgimento delle parti sociali l'impostazione del governo sembra, purtroppo, del tutto coerente con la natura stessa di questo Esecutivo, nato per assumere su di sé il peso di scelte che altri non sarebbero stati in grado di fare, a causa dall'emergenza sanitaria ed economica che il nostro paese sta vivendo, unita all'incapacità della nostra classe politica e dei nostri partiti di assumersi, fino in fondo, le proprie responsabilità.

L'Italia sta subendo, ormai da troppo tempo, un declino economico, sociale e culturale che si è tradotto in un indebolimento preoccupante delle nostre istituzioni democratiche, del nostro tessuto produttivo, della nostra convivenza civile.

Il ruolo del Parlamento è sempre più marginale, così come quello dei corpi intermedi, ritenuti soggetti fondamentali allo sviluppo del paese, troppo spesso, solo a parole, magari in funzione del sostegno che gli stessi siano in grado di esprimere nei confronti di chi è tenuto a prendere le decisioni.

Il sindacato non può e non deve accettare di essere consultato solo quando le misure di intervento sono state già definite, ma ha il diritto e il dovere di rivendicare un ruolo diverso, in relazione alla propria rappresentatività nel mondo del lavoro e in funzione del perseguimento dell'interesse generale, obiettivo che ha sempre caratterizzato, nel tempo, l'azione di Cgil, Cisl e Uil.

In assenza di un adeguato coinvolgimento di tali interessi non ci potrà mai essere una ripresa economica duratura e di qualità, al di là delle reali o presunte straordinarie capacità del Presidente del Consiglio.



continua in seconda pagina

## Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ AAA- Colf, Badanti e BabySitter "Certificate" cercasi 3
- ▶ Mense aziendali: una storia di problemi non risolta 5
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 6
- ▶ Un lavoro malato di precarietà 7

La democrazia formale e sostanziale si fonda su delicati equilibri tra poteri ed esigenze spesso contrapposti, sul doveroso rispetto delle leggi, a partire dalla nostra carta costituzionale, sulle quali prende forma e si tramanda la nostra stessa civiltà giuridica e lo Stato di diritto.

I valori ed i principi su cui abbiamo costruito e realizzato il nostro stare insieme e la nostra medesima idea di libertà non si possono sacrificare tanto facilmente, nemmeno in una situazione eccezionale come quella legata alla pandemia.

Nel nostro modello di società il ruolo del sindacato deve essere sempre difeso e rafforzato, sia dalla violenza indegna di ristretti gruppi di facinorosi, sempre pronti a strumentalizzare la protesta ed il diffuso disagio sociale, sia nei confronti di coloro che esprimono una concezione del potere e del comando che non può trovare nessun punto d'incontro con la cultura riformista, improntata al dialogo e alla partecipazione, di cui ci sentiamo parte.

Coloro che hanno il compito di governare lo facciano senza esitazione, ma nel rispetto dei cittadini e dei corpi intermedi, anche quando questi dovessero assumere posizioni ed orientamenti diversi, convinti come siamo che la cultura autenticamente democratica si riconosca proprio nel modo in cui la maggioranza sia capace di difendere i diritti di una minoranza.

Il nostro paese, peraltro, ha bisogno di riforme e di interventi che permettano di favorire gli investimenti pubblici e privati e la ripresa economica e sociale, partendo dalla tutela dei lavoratori, in particolare dei giovani, e delle piccole-medie imprese, cioè del nostro tessuto produttivo.

In prospettiva sarà necessario comprendere meglio in quale direzione il governo vorrà andare, ma alcune indicazioni sembrano chiare,

in relazione alla nota di aggiornamento del cosiddetto DEF (documento programmatico di economia e finanza), il quale serve a delineare il quadro macroeconomico entro cui ci si muoverà fino al 2024.

La preoccupazione è che l'impostazione espansiva della manovra sia comunque destinata a finire per la graduale necessità di rientrare nei parametri del patto di stabilità.

Infatti, nel DEF, si fa riferimento all'obiettivo di riportare il rapporto Debito-Pil vicino al 60%, secondo i desiderata di Bruxelles.

Inoltre, i prestiti del Pnrr (Piano nazionale di ripresa e resilienza), cui sono condizionate precise riforme, richieste dalla commissione europea, dal fisco alle pensioni, dovranno essere restituiti per tempo e, se le stime di ricchezza prodotta non saranno in linea con le attese, le disponibilità di cassa dovranno essere comunque garantite.

In linea tendenziale i dati sembrano confermare quanto è già noto da tempo: l'incremento qualitativo della spesa pubblica sarebbe la strada per uscire dalla crisi in modo permanente, ma tale prospettiva è messa in discussione dalle istituzioni europee e dai fautori dell'austerità, di cui Mario Draghi è certamente ed orgogliosamente espressione.

Insomma, nonostante sia stato necessario, a causa della pandemia, incrementare il deficit di bilancio fino al 9,4% del 2021, l'obiettivo del governo è quello di arrivare alla neutralità dei parametri europei entro il 2024.

Ciò significherà dover fare ancora scelte dolorose, come quella relativa al superamento di quota 100 per andare in pensione, attraverso un innalzamento graduale dei requisiti di accesso, ripristinando, in sostanza, la riforma Fornero.

In realtà ci sarebbe bisogno di una rivisitazione complessiva del sistema pensionistico, con meccanismi di flessibilità di uscita dal

mercato del lavoro, salvaguardando l'obiettivo di 41 anni di contributi a prescindere dall'età.

Inoltre sarebbe opportuno tutelare diversamente i giovani e le donne con meccanismi di garanzia nonché incentivare realmente la previdenza complementare.

Difficile esprimere un giudizio sulla riforma fiscale perché non è ancora chiaro come saranno distribuite le risorse messe a disposizione, ma l'auspicio è che siano indirizzate ad un alleggerimento del carico sui redditi medio-bassi e sulle pensioni.

In attesa di comprendere meglio che impatto avrà la riforma degli ammortizzatori sociali nei nostri settori non si può nascondere una certa delusione sull'impianto complessivo della legge di stabilità, in particolare per l'assenza di adeguati investimenti sul lavoro e sulla sanità, indispensabili proprio in relazione all'attuale e prolungato stato di emergenza.

Tuttavia, le organizzazioni sindacali valuteranno il contenuto della manovra in modo approfondito, avanzando, laddove necessario, delle proposte di modifica che auspichiamo il Parlamento prenda in considerazione.

Allo stesso tempo sarà indispensabile realizzare un percorso unitario di iniziative di informazione e mobilitazione nei luoghi di lavoro, al fine di rivendicare una maggiore partecipazione nelle scelte di politica economica nonché l'introduzione di misure finalizzate a dare risposte concrete ai lavoratori e ai cittadini di questo paese.

*la Redazione*



*Hai avuto bisogno di una collaborazione domestica e hai trovato una colf? una baby sitter? una badante?*

*Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi?*

*Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?*

*Se tutto ti sembra troppo complicato, perchè in fondo tu non sei un'azienda e non puoi pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più*

*Un servizio nato per semplificare il rispetto delle norme e delle leggi con la competenza necessaria*

*Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempimenti previste dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.*

**Asso - Lavoro Domestico**  
Via Salvini, 4  
20122 Milano  
tel. 02.760679213

## I Servizi al Lavoro della UILTuCS Lombardia

# AAA- Colf, Badanti e BabySitter "Certificate" cercasi

La nascita di nuove esigenze nel mercato del lavoro ha creato la necessità di un costante aggiornamento delle proprie competenze. L'aumento della popolazione anziana e l'allungamento dell'aspettativa di vita hanno portato ad una maggiore richiesta di colf e badanti.

Per venire incontro a questa esigenza, UILTuCS, in collaborazione con AGSG sta organizzando diversi corsi di formazione specialistici per tutti i collaboratori domestici.

Sono quindi aperte le iscrizioni per partecipare ai corsi di formazione gratuiti, rivolti a tutti coloro che vogliono approfondire e acquisire competenze e nuove conoscenze nel settore domestico.

I corsi forniranno a colf, badanti e baby-sitter tutte le conoscenze pratiche ed operative, al fine di migliorare la loro attività rivolta all'assistenza delle persone e alla cura dell'ambiente domestico.

L'obiettivo dei corsi è quello di formare delle persone competenti, capaci di porsi nella realtà domestica in modo autonomo e responsabile. Le competenze acquisite accrescono la "qualità" della persona, che riesce a fronteggiare in modo adeguato i compiti e i problemi che gli sono affidati.

Sebbene, quello del collaboratore domestico, sia uno dei mestieri più facili da intraprendere, fare la colf, la badante o la baby-sitter non è cosa da poco. Infatti, non significa solo "assistere" una persona o "pulire" una casa, ma significa prendersene

cura a 360° gradi senza disattenzioni.

Ad esempio, per la pulizia di un'abitazione si utilizzano in genere diverse tipologie di prodotti, alcuni di questi possono essere pericolosi. Ogni prodotto riporta obbligatoriamente un'etichetta che indica la pericolosità dei vari detergenti. Ma queste etichette vengono davvero comprese? La formazione è lo strumento che ci permette di non incorrere in incidenti e di garantire una risposta concreta e professionale alle tante famiglie che si trovano ad affrontare parenti malati e bisognosi di un'assistenza adeguata.

Al termine del percorso formativo, per ogni partecipante è previsto il rilascio dell'attestato che certifica le competenze acquisite durante il corso. Inoltre, nel caso in cui si abbia un'esperienza di lavoro con contratti di collaborazione familiare, per almeno 12 mesi negli ultimi 3 anni, sarà possibile accedere al test nazionale di EBINCOLF per la certificazione di colf generica e/o badante.

Attraverso il corso, si accompagna ogni partecipante in un percorso formativo ma anche lavorativo che gli permette di scoprire tutte le sfumature di questa professione fornendogli gli strumenti che gli permetteranno di essere un collaboratore domestico di alto livello.

Attraverso l'analisi e la valutazione degli operatori di ASSO, ogni collaboratore domestico potrà verificare la correttezza del suo contratto di lavoro, della sua busta

paga e lo stato dei suoi contributi.

Attraverso la nostra consulenza, faremo conoscere ad ogni persona tutti i servizi che circondano il mondo dei collaboratori domestici, come ad esempio CAS.SA.COLF, lo strumento che il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico ha costituito per fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro iscritti, comprensivo di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche per migliorare la tutela sociosanitaria.

Inoltre, attraverso i nostri servizi, aiuteremo ogni persona a presentare la propria domanda per accedere alle varie misure di sostegno e bonus per i collaboratori domestici.

Per svolgere al meglio qualsiasi professione, è necessaria una costante formazione per conoscere i nuovi strumenti e le nuove strategie al fine di affrontare le sfide a cui la realtà lavorativa ci pone.

La formazione rappresenta quindi l'elemento di qualità che può fare la differenza nel percorso lavorativo di un individuo, per questa ragione la UILTuCS, si impegna, costantemente, ad offrire, tramite la propria struttura, occasioni di approfondimento e confronto per sostenere e supportare ogni persona.

A Cura di  
Valentina Ardò



L'accesso ai corsi è libero previa iscrizione.

Possono partecipare persone maggiorenni, italiane e straniere (con regolare permesso di soggiorno) che non abbiano già frequentato il corso.

### I CONTENUTI DEI CORSI

- inizio previsto: metà novembre -

- 1- Gestione e cura della casa
- 2- Assistenza familiare e della persona affetta da patologie
- 3- Aspetti giuridico-formativi e deontologici- istituzionali del collaboratore domestico

I corsi si tengono presso la Sede UILTuCS di **Milano, via M.Gioia 41/A**

Per maggiori informazioni chiama il numero di telefono: **02760679401**

Oppure invia un'e-mail a:

**enicapuricelli@uiltucs Lombardia.it**



# 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: [cmsgioia@uiltucslombardia.it](mailto:cmsgioia@uiltucslombardia.it)

**Gli orari**

Dal lunedì al venerdì

9.00 - 17.30

(orario continuato)

Sabato mattina

9.00 - 13.00



[www.uiltucslombardia.it](http://www.uiltucslombardia.it)

## Ristorazione Collettiva

# Mense aziendali: una storia di problemi non risolta

Il 20 di ottobre, Filcams Fisascat e UILTuCS hanno manifestato nuovamente davanti alla Prefettura di Milano per sollecitare una legge di riforma degli ammortizzatori sociali che finalmente dia sollievo alle migliaia di lavoratrici e di lavoratori impiegati nel settore delle mense aziendali.

Ancora una volta siamo arrivati agli sgoccioli dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali e i lavoratori impiegati in questo settore vedono all'orizzonte sempre più ombre e poche certezze.

Il tema è ormai noto ma vale la pena ricordarlo brevemente.

Le grandi aziende private hanno spesso al loro interno un servizio di mensa per offrire pasti agli impiegati e/o operai.

La normativa sugli ammortizzatori sociali è stata ideata in modo che i dipendenti delle mense potessero usufruire dei sussidi solo a condizione che la società committente apra uno stato di crisi e a sua volta attivi un ammortizzatore sociale di cassa integrazione.

Il sistema così ideato era abbastanza razionale perché la riduzione dei pasti o la cessazione del servizio mensa poteva accadere solo se la società committente dichiarava esuberi, uno stato di crisi oppure la chiusura delle attività.

La pandemia covid, i cui strascichi stiamo subendo ancora oggi, ha mischiato le carte e ha condizionato a tal punto le nostre vite che si è generata una casistica nuova che il nostro legislatore non aveva previsto: l'utilizzo massiccio dello smartworking, soprattutto durante il periodo di lockdown, ha costretto molti, se non tutti, dipendenti di molte grandi società a lavorare da casa.

Così si sono avute aziende che, con questa modalità, hanno addirittura aumentato i loro fatturati; hanno quindi chiuso il servizio mensa costringendo i dipendenti di queste ultime società all'utilizzo degli ammortizzatori sociali straordinari covid, gli unici in questo momento fruibili da tutti i lavoratori.

Molti lavoratori hanno ripreso la loro attività in presenza ma sono ancora molte le aziende che hanno i propri dipendenti ancora in smartworking. Molte società hanno adottato per i propri dipendenti una politica di rotazione del personale con prenotazione delle scrivanie; alcune hanno addirittura già dismesso le loro sedi fisiche perché vorrebbero utilizzare lo smartwor-

king in modo strutturale.

In aggiunta a queste situazioni, che riducono di fatto il lavoro per le addette alle mense e ai servizi di pulizia, c'è poi l'indeterminatezza sugli appalti generati dalla pandemia.

Abbiamo registrato, infatti, diversi appalti cessati ma non rinnovati proprio perché le aziende committenti, utilizzando lo smartworking, non hanno trovato più interesse a dare seguito ai servizi e agli appalti del servizio di ristorazione.

Così le società appaltatrici dichiarano di voler rispondere solo dei dipendenti e degli appalti in vigore ma disconoscono la titolarità del rapporto di lavoro per gli appalti scaduti ma non rinnovati: fintanto che persiste la normativa sul blocco dei licenziamenti e gli ammortizzatori straordinari covid non vi sono particolari tensioni, ma abbiamo già aziende che dichiarano di non voler attivare gli ammortizzatori straordinari per lavoratori che, tecnicamente, non sono più loro dipendenti ma che non possono ancora licenziare per via del blocco.

Significativo e preoccupante a tal proposito il caso Telecom i cui appalti delle mense impiegano circa 300 dipendenti a livello nazionale, rimasti di fatto sospesi tra la società di gestione dell'appalto uscente e quella subentrante.

Da una parte quindi è importante invocare una tutela per le addette mensa che possano usufruire di ammortizzatori sociali ordinari scollegando le loro vicissitudini da quelle dell'azienda committente e dall'altra è necessario trovare soluzione ai casi sopra descritti facendo le dovute pressioni sulle aziende appaltatrici perché si impegnino a ricollocare il personale rimasto sospeso.

Ad oggi non abbiamo ancora certezza su una legge di riforma degli ammortizzatori sociali che è presente nella bozza di legge di bilancio ma di cui non si conoscono ancora bene i contenuti. Il 30 ottobre cesserà la normativa sul blocco dei licenziamenti e dal 1 novembre i datori di lavoro del settore terziario potranno riprendere le procedure di licenziamenti anche se la normativa che ha concesso ulteriori 13 settimane da qui alla fine dell'anno contiene la impossibilità di attivare i licenziamenti in caso di fruizione dell'ammortizzatore sociale.

Il prossimo mese quindi sarà cruciale per i dipendenti delle mense con particolare riferimento a quelli delle mense aziendali.

La situazione infatti potrebbe diventare particolarmente drammatica perché il settore è caratterizzato da presenza di lavoratrici donne, con un'età media alta anche se non ancora vicine alle pensioni, un bassa scolarizzazione, spesso monoreddito: un mix micidiale che potrebbe essere contrastato solo da un efficace intervento di politiche attive per il lavoro di cui il nostro paese non si è ancora dotato.

Confidiamo quindi nel fatto che la ripresa più che positiva (che speriamo essere solida e duratura) e gli incrementi del pil superiore alle attese convinca i datori di lavoro a mantenere e semmai ad incrementare l'occupazione.

È importante anche una normativa che possa intervenire sulla materia dello smartworking e che possa regolamentare un utilizzo sapiente del lavoro da casa e di quello in presenza, necessario per consentire anche ai lavoratori che utilizzano questa modalità lavorativa di mantenere viva la sfera della socializzazione e di contatto con i colleghi importante per gli aspetti di aumento della efficacia lavorativa.

*Michele Tamburelli*



## Notizie dal Sindacato Europeo

### Riesame economico dell'UE: nessun ritorno alle regole di austerità

19/10/2021

Rispondendo al rilancio della revisione della governance economica dell'UE, la segretaria confederale della CES Liina Carr ha dichiarato:

“Le regole fiscali dell'UE sono fallite in passato, sono state abbandonate nel presente e non sono adatte per il futuro. Questa revisione è un passo importante verso un'Europa che metta le persone e il pianeta davanti a obiettivi di debito arbitrari e controproducenti.

“La sospensione delle regole fiscali ha consentito investimenti pubblici e misure di sostegno durante la crisi del Covid, che ha salvato oltre 40 milioni di posti di lavoro e ora sta alimentando una ripresa più rapida del previsto.

“Ciò è in netto contrasto con le conseguenze della crisi del 2008, quando queste

regole hanno fatto precipitare l'Europa in una prolungata crisi economica e sociale che ha lasciato milioni di persone nella povertà, ha ampliato il divario tra gli Stati membri e ha scatenato l'estrema destra. Gli investimenti pubblici sono appena tornati ai livelli pre-crisi.

“Se mantenute in vigore, queste regole impedirebbero anche l'entità degli investimenti necessari per passare a un'economia verde abbastanza rapidamente da fermare il riscaldamento globale attraverso una transizione socialmente giusta che non lasci indietro né lavoratori né comunità.

“La Commissione ha riconosciuto che un forte investimento pubblico funziona. È tempo di renderlo permanente. Non ci sono scuse per un ritorno all'austerità.

“La futura governance economica deve

avere come obiettivo il benessere delle persone, migliori servizi pubblici e posti di lavoro di qualità per tutti. Dovrebbe includere una procedura per gli squilibri sociali con un ruolo forte per le parti sociali, nonché un buon funzionamento della “Procedura per gli squilibri macroeconomici” (MIP)



### Salari scomparsi dal dibattito sui prezzi dell'energia

22/10/2021

Commentando le conclusioni del Consiglio Europeo, il Segretario Generale della CES Luca Visentini ha dichiarato:

“Uno dei motivi principali per cui le famiglie sono state colpite così duramente dagli aumenti dei prezzi dell'energia sono i bassi salari, ma questo sembra mancare totalmente nel dibattito del Consiglio europeo. Anche prima di questa crisi, 9,5 milioni di lavoratori in tutta Europa avevano difficoltà a pagare le bollette del riscaldamento.

“Una delle azioni più efficaci dell'UE per combattere la povertà energetica sarebbe una direttiva sul salario minimo più forte che garantisca che la retribuzione non possa più essere fissata al di sotto della soglia di povertà e un aumento dei tassi di contrattazione collettiva come la strada migliore per salari veramente equi.

“La Commissione deve anche ripensare ai propri piani per estendere il sistema ETS agli edifici, il che potrebbe aggiungere 35-40 euro al mese sulla bolletta energetica delle famiglie in un momento in cui le alternative rinnovabili non sono ancora disponibili per le famiglie per modificare il proprio consumo energetico.

“Più in generale, una riforma delle fallimentari regole fiscali dell'UE è fondamentale per consentire investimenti pubblici nelle

energie rinnovabili nella scala necessaria per ridurre la dipendenza dell'Europa dal petrolio. Questa crisi dimostra ancora una volta che l'approvvigionamento energetico è troppo importante per essere lasciato al mercato”.

#### Sul Covid 19:

“Il Consiglio ha chiesto ‘la rapida rimozione degli ostacoli che rallentano il lancio globale dei vaccini’. La Commissione deve seguire gli Stati Uniti e l'Australia e smettere di bloccare una rinuncia al brevetto che è stata richiesta dai paesi in via di sviluppo per produrre e lanciare i propri vaccini. Questo è ancora più cruciale dal momento che l'UE ha consegnato solo un quinto dei vaccini che ha promesso ad altri paesi quest'anno”.

#### Sulle Migrazioni:

“Il nostro messaggio ai leader è semplice: niente muri, niente respingimenti, niente

criminalizzazione. La fortezza Europa non fa favori ai lavoratori. Per impedire che i datori di lavoro spudorati creino concorrenza sleale con i lavoratori locali, vie più legali per la migrazione di lavoro e l'integrazione dei migranti nel lavoro sono molto più efficaci rispetto alle detenzioni e alle deportazioni. L'Europa ha bisogno di una politica migratoria e di asilo basata sulla solidarietà e sui diritti umani”.



#### Note:

I microdati Eurostat analizzati dall'Istituto Sindacale Europeo mostrano che 9.559.614 persone al lavoro riferiscono di avere difficoltà a pagare la bolletta del riscaldamento. Di questi, 2,7 milioni sono in condizioni di povertà lavorativa, il che significa che guadagnano meno del 60% del reddito equivalente mediano nazionale.

La CES sta spingendo per l'inclusione di una “soglia di decenza” nel progetto di direttiva UE sui salari minimi per garantire che i salari minimi legali non possano mai essere pagati a meno del 60% del salario mediano e del 50% del salario medio di qualsiasi stato membro: <https://www.etuc.org/en/presrelease/low-wages-leave-3-million-workers-senza-riscaldamento>

## Temi del lavoro

# Un lavoro malato di precarietà

Anche nel recentissimo confronto tra Governo e Sindacati, che ha avuto come argomento centrale la riforma delle pensioni, è emerso il tema del lavoro precario e della necessità del suo superamento anche come contributo alla soluzione del problema pensionistico.

Che il dramma della precarietà del lavoro sia centrale per i destini economici e sociali del nostro paese sembra ormai chiaro ai più. La stessa Elsa Fornero, in una lettera aperta inviata al giornale "La Stampa" sottolinea che "...in Italia è maggiore la precarietà del lavoro e quindi le retribuzioni sono discontinue e piuttosto basse..."

Un po' meno diffusa la convinzione sul suo superamento, soprattutto nelle fila del mondo delle imprese che, dalla precarietà del lavoro, traggono parti sostanziali dei loro profitti.

E non solo per la condizione precaria riferita alla stabilità occupazionale, che è sicuramente la forma più drammatica e visibile.

Quando si rievocano epoche precedenti a maggiore stabilità lavorativa, si fa riferimento generalmente alla stabilità occupazionale, intesa come mantenimento del rapporto di lavoro attraverso contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Quando questa forma era davvero la forma "normale" di rapporto di lavoro e i contratti a termine erano l'eccezione legata a fatti contingenti e delimitati nel tempo o forme di apprendimento lavorativo con tempistiche massime tra uno e due anni.

La condizione di stabilità però non si riduceva all'illimitatezza temporale del contratto.

Erano stabili anche alcuni elementi portanti della quotidianità del rapporto di lavoro.

Il luogo della prestazione, ad esempio.

Rare erano le lettere di assunzione che contenevano, tra le clausole contrattuali, la disponibilità a cambiare sede di lavoro su richiesta dell'impresa ed anche i trasferimenti a norma di legge o le trasferte temporanee erano eventi circoscritti ad episodici casi di effettiva necessità.

Le imprese che necessitassero di funzioni di mobilità interna più frequenti, si dotavano di specifiche "squadre Jolly" di dipendenti, solitamente in carico formale alla sede

centrale, che intervenivano nelle diverse unità produttive del territorio di riferimento a supporto dei normali organici. Non di rado, questa tipologia di prestazione a cambio continuo di sede contemplava il riconoscimento economico di una quota retributiva aggiuntiva, per il maggior disagio riconosciuto per l'assenza di una stabilità del luogo di lavoro.

Oggi, al contrario, la dicitura sulla modifica della sede di lavoro è entrata negli standard della maggioranza delle lettere di assunzione di ogni impresa strutturata su più unità produttive e la caratteristica "jolly" di mobilità ad alta frequenza si è trasferita su tutto l'organico operativo. Senza alcun riconoscimento economico del particolare disagio dei molteplici mutamenti di sede di lavoro. E il fatto che siano molto frequenti è causato dalla riduzione strutturale degli organici a presidio delle unità produttive, adottata ormai dalla stragrande maggioranza delle imprese, che induce le varie regie aziendali a tamponare, con trasferte temporanee, ogni minimo abbassamento di organico o aumento di attività.

La taratura degli organici delle varie unità produttive non contempla infatti più quel margine fisiologico di variabilità del presidio, che permetteva in passato di compensare le normali fluttuazioni delle presenze in servizio e dei flussi di attività, ma viene calibrata millimetricamente sui flussi attesi di vendite e di presenze minime necessarie. Anzi, non è raro incontrare imprese che

tarano gli organici anche sotto il limite delle previsioni organizzative, contando sulla possibilità, in caso di necessità, di trasferire sul personale in servizio gli oneri derivanti dai maggiori carichi di attività. Non di rado, con risorse interne trasferite temporanee da una unità produttiva ad un'altra.

Il caso esemplare di queste situazioni è fornito da quelle imprese che hanno, come organico strutturale di alcuni dei loro negozi, un personale strutturale composto da sole due persone. È evidente a chiunque come tale taratura di organico sia sottostimata persino in riferimento ai normali parametri contrattuali e di legge: le settimane di ferie di una delle due dipendenti lascia inesorabilmente l'altra unica dipendente del personale di quel negozio in una condizione di insufficienza, che qualcuno della regia aziendale risolverà con la trasferta di un'altra dipendente sottratta al suo negozio di riferimento. Il che, oltre che a causare il disagio della trasferta, genera anche un secondo disagio per le colleghe del suo negozio che dovranno fare i conti con la sua assenza.

Si potrebbe andare avanti all'infinito seguendo i vari punti di contatto di una reazione a catena che ben rappresenterebbe il clima organizzativo di instabilità di queste imprese.

Ma la taratura degli organici sui limiti di massimo risparmio economico, è fonte anche di una seconda precarietà strutturale che caratterizza la quotidianità lavorativa



dei giorni nostri in molte aziende, ancora più devastante della precarietà del luogo della prestazione.

Il tema è quello della precarietà del tempo di vita, generata dagli attuali orari di lavoro.

Senza rifarci al classico 09:00 – 17:00 dal lunedì al venerdì, tuttora in vigore in molte aziende impiegate scollegate dal rapporto con il pubblico, non si può non ricordare come qualche decennio fa, l'orario di lavoro nelle attività turistiche e commerciali, pur contemplando fasce orarie meno agevoli di quelli di altri settori, aveva una certa stabilità che permetteva la gestione del piano privato della propria vita.

Si conosceva con certezza l'impegno lavorativo per orari e per giornate e si potevano assumere impegni a lungo termine, programmare stabilmente attività sociali e personali nei tempi liberi dal lavoro, seguire propri progetti di vita che scorrevano parallelamente all'impegno lavorativo, chiaro e definito nell'occupazione del tempo disponibile.

Oggi quella stabilità, in molte, moltissime aziende, è un puro miraggio.

Dove va bene si riescono a fatica ad

ottenere programmazioni dell'impegno lavorativo che arrivano alla previsione delle quattro settimane. Nella maggior parte dei casi si aspetta il venerdì per sapere a che ora inizierà l'impegno lavorativo il lunedì successivo.

In molte imprese dei nostri settori, non c'è nulla di più precario del tempo libero dal lavoro. L'impresa si intesta un diritto di prelazione sull'intero tempo disponibile dei propri dipendenti e scioglie la riserva con tempi che mal consentono l'organizzazione del resto degli interessi personali, familiari e sociali del dipendente.

E non è raro che il diritto di prelazione ricompaia, anche a programmazione concessa, perché "si è creata una necessità imprevedibile" e che, anche quella pianificazione degli impegni personali, debba essere riprogettata.

Il massimo risparmio sui costi del personale, che costituisce uno dei cardini delle strategie di competitività, è l'elemento che determina la dimensione ridotta degli organici e le inevitabili "flessibilità" che vengono calate sulla testa delle dipendenti devastando la stabilità della loro organizzazione personale.

E che non si tratti di un disagio da poco lo testimoniano le numerose scelte di fuga che molte dipendenti sono costrette a prendere, dimettendosi da queste aziende pur non avendo un'affidabile alternativa, per liberarsi di un rapporto di lavoro che non consente più una vita privata degna di questo nome.

Non è un caso infatti se assistiamo, in alcune aziende, ad alti tassi di turnover o se, in occasione di procedure di riduzione del personale con incentivazione all'esodo, capita di ricevere candidature all'uscita incentivata anche da parte di dipendenti che non avrebbero rischiato la perdita del loro posto di lavoro.

Non è la magra incentivazione economica che le convince, ma trovano in quella occasione il momento propizio per porre fine, pur assumendosi i rischi di una prolungata disoccupazione, ad una precarietà personale divenuta ormai insostenibile.

Di questo tipo di precarietà, non così secondaria rispetto a quella più dibattuta, se ne dovrebbe discutere un po' più spesso.

Sergio Del Zotto

*"Quando vedo in Europa che ci sono partiti che ancora si fregiano della svastica, che alzano il braccio nel saluto nazista, mi domando che cosa succede nelle scuole, e perché nessuno insegna più ai bambini i valori per i quali ci siamo battuti.*

*È passato tanto tempo, si tende a dimenticare."*

(Rossana Banti)



# AREA SINDACALE

UILTUCS Lombardia

anno 17° | N. 187 - novembre 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, Michele Tamburelli
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