

XI CONGRESSO REGIONALE PIEMONTE

25 - 26 -27 MAGGIO 2022

RELAZIONE

**UILTuCS..
..il valore
dello stare
INSIEME**



Care Delegate, cari Delegati, gentili ospiti,

la UILTuCS Piemonte celebra il suo XI congresso, con lo slogan IL VALORE DELLO STARE INSIEME;

slogan che vuole ribadire l'indispensabile necessità delle Lavoratrici e dei Lavoratori di essere sindacato, ritrovandosi nelle loro Organizzazioni per difendere e migliorare interessi comuni, diritti individuali e collettivi.

A coloro, che anche tra i vostri colleghi di lavoro, affermano "ma il sindacato a che serve, cosa fa", rispondiamo che sulla loro busta paga compare la retribuzione contrattata dal sindacato; che le ferie, i permessi, l'indennità di malattia, l'assistenza complementare, la conservazione del posto di lavoro anche nei cambi di appalto e tutti i diritti sanciti dai contratti, è il risultato dell'opera sindacale.

Proviamo a pensare cosa accadrebbe alle condizioni delle Lavoratrici e dei Lavoratori se fosse abolito il sindacato, anche solo per qualche tempo.

Il sindacato, che non è la segreteria, l'apparato, i quali sono strumenti solo funzionali, bensì è l'Organizzazione dei lavoratori attorno ad un interesse comune e voi, care Delegate e cari Delegati, rappresentate questo mondo organizzato, siate quindi orgogliosi di voi stessi.

Il vostro impegno, tanto o poco che sia, ognuno dà ciò che può dare, contribuisce in modo essenziale al livello di civiltà del nostro Paese; un Paese è tanto più civile quanto più ampio è il proprio ceto medio e l'ampiezza del ceto medio di un Paese civile deve comprendere le Lavoratrici e i Lavoratori di quel Paese e per realizzare questo obiettivo di civiltà, le Lavoratrici e i Lavoratori organizzati e quindi il Sindacato sono elementi essenziali e la loro azione è determinante.

Non scoraggiatevi se non tutti i colleghi sono o vogliono iscriversi al sindacato, se non tutti partecipano alle assemblee, se non tutti partecipano alle lotte dichiarate per sostenere i diritti anche loro; la storia, anche quella del movimento delle Lavoratrici e

dei Lavoratori, è stata fatta da minoranze, seppur significative, coscienti ed impegnate nelle politiche e nell'azione sociale.

Un plauso convinto e meritato, quindi, a tutti voi.

Veniamo ora al nostro Congresso; io credo che il Congresso sia un formidabile momento per porci gli obiettivi sociali futuri e migliorare noi stessi nel perseguirli correggendo carenze e difetti, eviterei inutili incensamenti ed apprezzamenti su noi stessi e su quanto abbiamo realizzato fino ad oggi. Cerchiamo di riempire il bicchiere mezzo vuoto, senza crogiolarci ammirando quello mezzo pieno.

Il Congresso, però, ad ogni livello deve affrontare i temi ad esso più congeniali, alla propria portata, quelli che può influenzare.

Seppur di enorme rilevanza, ritengo di nessun effetto pratico disquisire e discutere nel nostro Congresso di questioni da noi non modificabili, come il valore della pace nel quale crediamo senza se e senza ma o la condanna delle aggressioni o fare la storia della pandemia o esaminare gli assetti economici mondiali e europei. Grandi temi ed indubbiamente determinanti per la nostra vita, ma una nostra discussione in merito sarebbe solo retorica, in quanto nulla aggiungerebbe e nulla toglierebbe alla realtà delle cose.

D'altra parte, a buona ragione, questi argomenti sono affrontati dalle tesi confederali della UIL Nazionale, che trovate sia sul sito della UILTuCS Piemonte sia nelle chiavette USB consegnatevi all'accettazione.

A buona ragione, in quanto una confederazione sindacale per essere tale è indispensabile che abbia una visione globale della società ed in particolare sul piano sociale e sul modello di democrazia verso il quale orientarsi e indirizzarsi.

Così come è giusto e corretto che le tesi della UILTuCS, anch'esse pubblicate sul sito della UILTuCS Piemonte e nelle chiavette USB, affrontino le problematiche dei vari

settori della categoria ed i nuovi fenomeni che ne investono alcuni, anche in modo significativo, come ad esempio lo smart working o il lavoro agile.

Non abbiamo ritenuto pertanto, che questo Congresso, anche in base ai congressi territoriali svolti, debba aggiungere altro o dettagliare un particolare delle analisi svolte dalla UIL e dalla UILTuCS Nazionale.

Riteniamo quindi opportuno affrontare le tematiche che ci pongono direttamente le Lavoratrici e i Lavoratori dei nostri settori al nostro livello.

Tematiche riconducibili al mancato rinnovo dei contratti, tutti scaduti ed alle difficoltà nel controllare i fattori riconducibili alle organizzazioni del lavoro, che tanto incidono sull'attività delle Lavoratrici e dei Lavoratori in azienda e sulla certezza del tempo libero e del tempo lavoro.

Quindi il salario, quindi i livelli d'inquadramento, quindi gli orari di lavoro, quindi le mansioni ecc. Questioni sulle quali entreremo nel merito.

Entreremo su queste tematiche non solo per denunciarne la problematicità, ma anche per individuare percorsi tendenti a trovare soluzioni.

Sulla questione salariale - Partiamo da alcuni dati economici.

L'Italia è:

- la **seconda** potenza manifatturiera europea;
- la **quarta** potenza economica europea per ricchezza prodotta P.I.L.
(probabilmente la terza se volessimo considerare l'economia sommersa)
- l'**ottava** potenza mondiale per ricchezza prodotta P.I.L.
(probabilmente la settima se volessimo considerare l'economia sommersa)

Il salario medio erogato alla Lavoratrice e al Lavoratore italiani si colloca invece soltanto al **tedicesimo** posto in Europa.

Ma vi è di più:

dal 1990 ad oggi l'Italia è l'unico paese europeo in cui è calato lo stipendio medio delle Lavoratrici e dei Lavoratori; sono rilevazioni di Openpolis ricavati da dati Ocse (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico).

Il salario medio annuale è calato del 2,9%, marcando una tendenza di gran lunga differente rispetto a quella delle altre nazioni: in tutte i restanti Paesi, infatti, lo stipendio è aumentato.

E' sconcertante la comparazione anche con paesi europei aventi economie simili alla nostra; in Germania e in Francia i salari medi sono stati incrementati rispettivamente del 33,7% e del 31,1%, nonostante essi fossero già più elevati dei nostri in partenza. Inoltre anche la Spagna ha registrato un aumento, seppur più modesto del 6,2%.

Tutto ciò ha portato al fatto che, mentre all'inizio degli anni '90 l'Italia era al settimo posto subito dopo la Germania, nella classifica degli Stati europei con il salario medio annuale più alto, adesso si posiziona, come detto, al tredicesimo posto, superata da Paesi come Francia, Irlanda, Svezia ed anche Spagna, che negli anni '90 avevano salari più bassi.

Sempre da dati Ocse persino l'effetto della pandemia ha avuto l'impatto maggiormente negativo sullo stipendio medio erogato in Italia. Tra il 2019 e il 2020, tralasciando casi come quelli dell'Olanda dove gli stipendi sono addirittura cresciuti nonostante la pandemia, i salari medi hanno subito una contrazione. Ma, per indicare i Paesi prossimi al nostro per valore salariale medio, mentre in Francia tale contrazione è stata del 3,2% e in Spagna del 2,9%, in Italia il calo ha sfiorato il 6%.

COMPARANDO LE PERFORMANCE ECONOMICHE DEL NOSTRO PAESE E I SALARI MEDI DEI SUOI LAVORATRICI E LAVORATORI I CONTI NON TORNANO.

Ma perché il salario è diminuito negli anni nel suo potere d'acquisto?

Forse perché i contratti nazionali ed a seguire quelli di 2.do livello non si rinnovano più nei tempi previsti?

NON FORSE.....SICURAMENTE!!!

I tempi d'attesa medi dalla scadenza al rinnovo contrattuale in Italia sono diventati di sei anni.

Nella nostra categoria siamo persino oltre.

In alcuni casi i contratti da triennali sono diventati generazionali 1 ogni 20 anni.

Prendiamo la vigilanza; non è sufficiente affermare che il contratto è scaduto da quasi sette anni; prendiamo quello precedente che è stato stipulato nel 2004 ed è scaduto nel 2008 tra una stipula contrattuale e l'altra, essendo ora il 2022 e siamo ancora senza contratto, possiamo affermare che si stipula un contratto ogni 15 anni o quasi.

Prendiamo il contratto della ristorazione collettiva e dei pubblici esercizi, ma anche in generale quelli del turismo, vero che è stato rinnovato nel 2018, ma quello precedente fu stipulato nel 2010 ed è scaduto ad aprile 2013, anche in questo caso in quasi 10 anni abbiamo stipulato 1 contratto e vedremo quando sarà rinnovato.

Il terziario e la distribuzione commerciale scaduto nel 2019 ebbe una durata di 4 anni e rinnovava il precedente contratto stipulato nel 2011 e scaduto nel 2013. Anche in questo caso un contratto in quasi 10 anni.

Altri settori che per brevità non cito stanno persino peggio.

Con tale trend è ovvio che gli aumenti salariali non stanno al passo con il potere d'acquisto mantenendolo o incrementandolo come accaduto negli altri Paesi europei. Inoltre, anche quando i contratti si rinnovano gli aumenti salariali sono solitamente contenuti.

L'effetto indiscutibile è che le Lavoratrici e i Lavoratori italiani si stanno impoverendo e se non invertiamo questa tendenza, in modo strutturale e non con qualche bonus una tantum, questo impoverimento continuerà.

Ecco perché riteniamo che questo sia il problema principe di cui il Sindacato deve occuparsi con priorità.

Ma di chi è la responsabilità di questo impoverimento?

Delle Lavoratrici e i Lavoratori italiani, che lo tollerano? Certamente no, in quanto questi semmai lo subiscono.

E' degli imprenditori? Questi, anche se in modo miope, se possono evitare un rinnovo contrattuale e un aumento dei loro costi lo evitano. Dico miope in quanto con una popolazione più povera è conseguenziale il calo di vendite dei vari prodotti, siano essi manifatturieri, turistici o commerciali.

E' colpa dei sindacati? Ma questi ad ora, diciamoci la verità, quali strumenti posseggono per imporre i rinnovi contrattuali? Quanti giorni di sciopero dovrebbero dichiarare conoscendo la difficoltà delle Lavoratrici e dei Lavoratori ad arrivare a fine mese? Oppure dovrebbero tentare con l'ipnosi al tavolo delle trattative per convincere le Associazioni datoriali e le loro imprese aderenti?

**Allora non rimane che la responsabilità del potere legislativo e dei governi italiani!!!
Ecco qui risiedono le responsabilità.**

In 21 Paesi europei dove è vigente il salario minimo di legge, quest'ultimo negli anni è aumentato al contrario che in Italia.

E' bene precisare che tale salario prima di essere varato come legge dello Stato viene in molti casi concordato tra: governo – associazioni datoriali – organizzazioni sindacali, del Paese.

In altri casi è rivalutato attraverso indicizzazioni.

Già da quest'anno, per effetto dell'inflazione che galoppa, i salari stanno aumentando quasi ovunque in Europa, tranne che in Italia. Ad aprile, nell'Eurozona, l'inflazione ha raggiunto il 7,5%, e gli aumenti che sono già stati concordati faranno crescere, in media, i salari delle maggiori economie europee del 3% quest'anno. Lo ha annunciato il capo economista della Bce, Philip Lane.

Luca Visentini, segretario generale della Confederazione Europea dei Sindacati, già dirigente della UILTuCS del Friuli, spiega che «gli aumenti salariali maggiori sono in Germania, Austria e Francia, ma sono in corso grandi campagne anche in Belgio, Spagna e Portogallo. In tutti i Paesi dove c'è un salario minimo legale si sta agendo su due fronti, proteggendo le categorie più povere con aumenti decisi per legge e nello stesso tempo facendo crescere la scala salariale o i parametri che dir si voglia, con il rinnovo dei contratti».

Per ottenere questi obiettivi, non potendo fissare un salario minimo legale uniforme, la direttiva muove su due direzioni: da un lato con un salario minimo legale e dall'altro con la contrattazione collettiva. Nello specifico, con il provvedimento si vuole incrementare e valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva portandola ad essere applicata ad almeno l'80% delle Lavoratrici e dei Lavoratori di ogni Paese ed incentivando il livello di iscrizione ai sindacati. La convinzione espressa dal Parlamento è, infatti, che la protezione del salario minimo attraverso i contratti collettivi sia vantaggiosa per lavoratori, datori di lavoro e imprese.

La proposta ha lo scopo meritorio di voler assicurare che le Lavoratrici e i lavoratori dell'Unione Europea siano adeguatamente retribuiti per garantire loro le minime condizioni di vita e di lavoro. In quanto vi è la consapevolezza che **la povertà non è solo dettata dalla disoccupazione, in quanto anche i lavoratori stabilmente impiegati possono avere gravi problemi di insufficienza del reddito da lavoro per sé stessi e le proprie famiglie.**

Come detto, la direttiva muove su due direzioni: da un lato con un salario minimo legale e dall'altro con la contrattazione collettiva. Appare quindi evidente la "spinta" verso la contrattazione collettiva.

Leggiamo insieme L'orientamento 5 della decisione del Consiglio (UE), il quale "invita gli Stati membri a garantire un coinvolgimento *e una cooperazione efficace* delle parti sociali nella determinazione dei salari, prevedendo salari equi che consentano un tenore di vita dignitoso, *prestando particolare attenzione ai gruppi a reddito medio-basso, al fine di conseguire una convergenza verso l'alto e di correggere le crescenti disuguaglianze, migliorando nel contempo lo sviluppo economico e sociale degli Stati*

membri. L'orientamento invita inoltre gli Stati membri a promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Gli Stati membri e le parti sociali sono anche invitati a garantire che tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori ricevano salari adeguati ed equi beneficiando di contratti collettivi o di salari minimi legali adeguati.

Bene, come possiamo constatare in tutti i casi Il ruolo del legislatore e dei governi è protagonista e determinante, non come in Italia dove le parti sociali sono abbandonate a loro stesse.

E sì che l'art. 36 della nostra costituzione recita *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*.

I primi soggetti che dovrebbero far rispettare ed applicare i dettati costituzionali sono i governi e il potere legislativo.

In Italia da sempre l'art. 36 ha trovato quali strumenti applicativi i CCNL.

C'è stato un tempo in cui il legislatore ed i governi hanno favorito le parti sociali nel raggiungere contratti sia di primo che anche di secondo livello, ricordiamo l'accordo tripartito del luglio 93 e quello del 22 gennaio 2009.

Inoltre, ancora più influente, era la presenza di una legislazione che prevedeva vantaggi fiscali alle imprese dei settori che rinnovavano i contratti e che rimetteva agli accordi delle parti sociali le materie lavoristiche.

A tal proposito ricordiamo:

- la fiscalizzazione degli oneri sociali;
- i contratti di formazione e lavoro, che offrivano un risparmio sul costo del lavoro per le nuove assunzioni lasciando intonso il salario del lavoratore;
- i contratti a termine;
- l'apprendistato;
- il lavoro supplementare;

Insomma, stipulare i contratti era una necessità per le Lavoratrici e Lavoratori ma anche per le imprese, in quanto lo scambio che avveniva con la contrattazione consentiva ad entrambi i soggetti di averne vantaggio.

In questo modo non solo si stipulavano nei giusti tempi i Contratti Nazionali, ma anche i contratti di secondo livello: aziendali, territoriali di settore, che venivano delegati a perfezionare lo scambio di alcune di queste materie, quelle cioè che avevano il maggior impatto sull'organizzazione del lavoro.

Ma cosa altrettanto cara alle Lavoratrici e ai Lavoratori è il controllo delle organizzazioni del lavoro e quindi poter contrattare persino a livello di unità produttiva: orari, mansioni, straordinari, lavoro supplementare, fungibilità e spostamenti, carichi di lavoro, insomma la vita in azienda.

Sconfiggendo così il concetto che l'organizzazione del lavoro sia di esclusiva competenza aziendale; cosa accettabile finché si parla dei modelli produttivi, assolutamente no quando si parla di fattori che influiscono sul lavoro e la vita delle persone.

Occorre prendere atto che tale legislazione di favore nella stipula dei contratti e nel rapporto tra le parti sociali, nel tempo, ma con accelerazioni prima da parte del governo Berlusconi nel 2003, poi del governo Renzi nel 2015, fu completamente azzerata.

Infatti, i CCNL si rinnovano in tempi biblici, i contratti di secondo livello non si sa più cosa siano, se va bene a volte si proroga qualche contratto scaduto, l'organizzazione del lavoro è quasi completamente in mano alle aziende, in quanto esclusivamente ad esse ne è stata rimessa la gestione.

Tanto è vero, che siamo arrivati al punto, che un'azienda come la BREMBO ha sentito il bisogno di erogare motu proprio un premio una tantum ai propri dipendenti di 1000 euro lordi; erogazioni unilaterali in supplezza contrattuale.

Da questa narrazione cosa ne deriva?

- Che se l'Europa sollecita gli organismi statuali a favorire la contrattazione per dare retribuzione adeguata e dignità di vita alle Lavoratrici ed ai Lavoratori;
- che se la costituzione italiana impegna gli organismi statuali a dare retribuzione adeguata e dignità di vita alle Lavoratrici ed ai Lavoratori e da sempre nella nostra democrazia questo avviene attraverso i contratti;

Allora parlamento e governo del Paese non possono chiamarsi fuori!

Il Ministro del Lavoro Orlando ha dichiarato che benefici economici andranno alle imprese di quei settori che rinnoveranno i contratti, subendo immediatamente la reazione dell'oscurantismo confindustriale, che con il suo Presidente ha dichiarato in pratica che i soldi alle Lavoratrici ed ai Lavoratori glieli deve dare lo Stato e non gli imprenditori. Dimostrazione di spessore sociale degna della propria sorgente.

Occorre rompere gli indugi, a nostro parere il sindacato tutto deve richiedere con forza che qualunque beneficio verso le imprese non debbono prescindere dal regolare rinnovo dei contratti almeno nazionali e che le materie lavoristiche che coinvolgono le Lavoratrici e i Lavoratori con effetti sulla loro condizione professionale e di vita tornino ad essere materie delegate alla contrattazione.

Che si applichi tutto l'art. 41 della costituzione e non solo il primo pronunciamento e che l'impresa sia effettivamente un bene sociale a vantaggio dell'intera collettività a partire da coloro che ci lavorano.

VIVADDIO RISCOPRIAMO UN PO' DI CIVILTA' IN QUESTO PAESE!

Come detto all'inizio di questa relazione, un Paese è tanto più civile quanto più ampio è il suo ceto medio ed il ceto medio è ampio se vi fanno parte le Lavoratrici ed i Lavoratori di quel Paese.

Ed a questo si aggiunge un ulteriore parametro di civiltà che è legato ad un modello avanzato di democrazia.

Cosa intendiamo per modello avanzato di democrazia o di democrazia complessa?

Intendiamo una modalità di governo del Paese che nell'attuare gli interessi generali preveda un confronto costante con i corpi intermedi rappresentativi degli interessi più ampi e diffusi della società, di certo quello degli Imprenditori, ma ancora più sicuramente quello delle Lavoratrici, dei Lavoratori, delle Pensionate e dei Pensionati.

Noi non conveniamo con chi afferma che la responsabilità di governo di un Paese sia di esclusiva pertinenza di coloro che hanno ricevuto il voto dei cittadini a questo fine.

Io anche ho votato, ma i miei interessi particolari di categoria sociale sono rappresentati dal mio sindacato e voglio che chi ho votato ne tenga in debito conto. Quindi non diffondiamo una cultura di democrazia banale ed idiota, utile solo ai poteri forti, una democrazia semplificata.

Un esempio per tutti: anche in Russia Putin è stato votato dai cittadini ed anche in Russia esiste un parlamento votato dai cittadini, allora perché chiamiamo Putin dittatore? E' quella la democrazia che vogliamo?

Ebbene care Delegate e cari Delegati dobbiamo prendere atto che la nostra democrazia ha fatto passi indietro tendenti alla semplificazione, senza con ciò, si badi bene, fare impensabili paragoni.

Però vero è che alcuni anni fa si parlava e praticava la concertazione tra governo e corpi intermedi, i quali concordavano le politiche sociali del Paese.

Poi siamo passati ad un meno impegnativo dialogo sociale per dire che il governo ascoltava i corpi intermedi, ma decideva in autonomia.

Da un po' di anni siamo a livello di contrattazione, addirittura con l'invio al governo di piattaforme rivendicative, come si fa con le controparti datoriali, con esiti simili a quelli dei contratti nazionali di lavoro.

Nell'interesse di coloro che rappresentiamo: le Lavoratrici e i Lavoratori, le Pensionate e i Pensionati italiani, ma anche a tutti coloro che si riconoscono in questo stesso ceto sociale, occorre recuperare la sensibilità democratica persa e ridare ruolo alle Organizzazioni Sindacali a UIL, CISL e CGIL.

A tal fine oltre che fare opera di sensibilizzazione verso i soggetti politico istituzionali maggiormente vicini a questa cultura, forse sarebbe opportuno ricostruire da parte sindacale una congrua influenza politica, pur da posizioni ovviamente autonome, ma non scevre di un reciproco interesse e valorizzazione.

Tornando ai contratti, occorre anche qualche riordino e razionalizzazione degli stessi.

Al CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sono depositati 992 CCNL (l'80% in più rispetto a 9 anni fa) e circa 250 sono firmati da CGIL CISL UIL, ma che coprono nel settore privato il 97% delle Lavoratrici e Lavoratori, in quello pubblico addirittura il 99,3%.

250 Contratti Nazionali sono troppi, non esistono 250 settori merceologici.

Occorre razionalizzare il numero dei Contratti Nazionali, possibilmente uno per settore merceologico e definendo bene il suo perimetro per evitare dumping tra contratti a parità di mansione ed attività delle Lavoratrici e Lavoratori, ed evitare di rimettere al datore di lavoro la scelta di quello più conveniente.

Qualche esempio nella nostra categoria?

Hanno motivo d'essere nel settore socio assistenziale quattro CCNL firmati da CGIL CISL UIL? Quello con Uneba quello con Anaste, quello con Agidae, quello con le Cooperative sociali, tutti regolatori le medesime attività e mansioni?

Quale concreto problema da risolvere ci porta a stipulare quattro contratti per la distribuzione commerciale? uno con la Confcommercio, uno con Federdistribuzione, uno con la Lega delle cooperative, uno con Confesercenti?

Quale logica ha stipulare un contratto nazionale per ogni associazione datoriale che associa imprese dello stesso comparto merceologico?

Quale sarebbe la giusta retribuzione di una addetta vendita ai sensi dell'art. 36 della costituzione? quella del CCNL Confcommercio, o di Federdistribuzione, o della Lega delle cooperative, oppure ancora di Confesercenti?

E la retribuzione della OSS in base alla qualità del suo lavoro? ce ne sono quattro una per contratto, quale sarebbe quella equa?

Per non parlare di aziende della ristorazione collettiva che inquadrano alcuni lavoratori nel multiservizi, oppure il largo uso che si fa del contratto dei servizi fiduciari in alternativa al multiservizi o al contratto dei portieri.

Ed ancora, per accennare anche alle contraddizioni di casa UIL, visto che come detto all'inizio della relazione il Congresso deve servire anche a migliorare noi stessi, bisogna che la Confederazione con la sua autorevolezza nell'esercitare i compiti che gli assegna lo statuto, definisca una volta per tutte il sindacato di categoria deputato a seguire il settore socio assistenziale, risolvendo l'anacronistica firma dei contratti di tale settore da parte di due Organizzazioni di categoria (UILTuCS ed FPL) facenti parte della stessa confederazione, la UIL, a volte anche in una incomprensibile, per le Lavoratrici e i Lavoratori, concorrenza tra di loro nel proselitismo. Questa anomalia tra l'altro, rappresenta la negazione della casa comune che deve essere rappresentata dalla UIL, in quanto se la confederazione è l'entità di riferimento per tutti gli iscritti alla UIL non si capisce per quale motivo vi sia la necessità di presentarsi alle Lavoratrici e ai Lavoratori con due proprie articolazioni.

Altra atavica odiosa e sciocca anomalia è l'attribuzione alla categoria dei trasporti delle imprese di pulizia e del contratto multiservizi.

Che tale sindacato di categoria sia del tutto improprio lo dimostra non solo il fatto che CGIL e CISL abbiano attribuito il settore alle loro FILCAMS e FISASCAT, ma che la UILTuCS, pur con le difficoltà insite nella carenza di titolarità, deve nella maggior parte dei casi far supplenza alla UILTRASPORTI nell'organizzare tutelare ed assistere le Lavoratrici e i Lavoratori del settore, che vogliono rivolgersi alla UIL.

E' palese che il contratto del Multiservizi ed il settore delle pulizie non avendo le ruote non hanno nulla a che fare con i trasporti, bensì rientrano a pieno titolo nei servizi,

ma soprattutto il fatto che la UILTuCS debba fare supplenza, dimostra quale è il sindacato di categoria meglio attrezzato per rappresentare le Lavoratrici ed i Lavoratori del settore.

Senza contare che occorrerà spegnere fin dall'inizio la concorrenza in dumping che si sta innescando tra il contratto multiservizi e il contratto bidone dei servizi fiduciari ed è sicuramente meglio che se ne occupi un unico sindacato di categoria nella pienezza della titolarità dei due contratti.

Siamo certi che la UIL con il suo nuovo segretario generale Pierpaolo Bombardieri, dirigente di altissimo livello, attentissimo ai problemi che attengono le Lavoratrici ed i Lavoratori e proteso verso le migliori soluzioni per gli stessi, interverrà con l'indiscutibile competenza che gli è riconosciuta, affinché le Lavoratrici ed i Lavoratori del settore socio assistenziale e del multiservizi abbiano il meglio che la UIL possa offrire loro, mettendo fine a fraintendimenti, ambiguità che ne indeboliscono la tutela tra l'altro per motivi ad ora arcani ed inspiegabili.

Altra questione che attiene sempre ai contratti, vorrei definirla con il termine sciocco e banale che a volte sento dire da alcuni dirigenti sindacali e cioè la cosiddetta "ESIGIBILITA' CONTRATTUALE"

Che vuol dire che il contratto deve essere esigibile? Un contratto in quanto tale è esigibile!!

Semmai il problema da porsi è l'inapplicazione delle norme contrattuali, scientemente cercata da imprenditori farabutti, consapevoli che le richieste applicative da parte dei loro dipendenti o non vengono avanzate per varie ragioni che per brevità evito di considerare o arrivano al giudizio di un giudice del lavoro in misura minore rispetto al risparmio garantito dall'evasione contrattuale, senza contare che a volte si trova l'alleanza del giudice stesso, compiacente o ignorante, che quantomeno allunga i tempi del giudicato e scoraggia la maggior parte dall'agire.

Anche su questa materia occorre richiamare a responsabilità il legislatore quindi la politica.

Se i Contratti Nazionali come abbiamo detto sono strumenti costituzionali ed a tal fine la legislazione deve favorirne la stipula, al pari e conseguentemente il legislatore deve provvedere a che i contratti siano correttamente e prontamente applicati, evitando gli estenuanti tempi ed alti costi della giustizia che scoraggiano il lavoratore dall'agire.

Come?

OCCORRE CHE IL LEGISLATORE RIMETTA POTERE DI INTERVENTO AGLI ISPETTORATI DEL LAVORO, PREVEDENDO PESANTI SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI INAPPLICAZIONI DI ELEMENTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO NAZIONALE OLTRE A PREVEDERE LA SANATORIA DELL'ILLECITO CON IL PAGAMENTO AI DIPENDENTI DEL DOVUTO.

Noi arriveremmo ad ipotizzare per i casi più gravi di far rientrare la fattispecie nel danno ingiusto sia come ristoro che come reato.

Ora però abbiamo i contratti da rinnovare praticamente in quasi tutti i settori della nostra categoria.

Le materie da trattare profondamente, li accomuna.

La questione salariale l'abbiamo sufficientemente approfondita.

Altro tema urgente che si pone per tutti i contratti da rinnovare è la

CLASSIFICAZIONE delle figure professionali.

I Contratti riportano la classificazione di parecchie professionalità vecchie e/o superate, che fanno riferimento a mansioni esercitate addirittura decenni addietro, alcune sono anche scomparse dal mercato e dalle organizzazioni del lavoro.

Gran parte del loro impianto è rimasto tale dal passaggio dalle categorie all'inquadramento unico della metà degli anni settanta.

Con questa carenza di corrispondenza tra la classificazione contrattuale e le attuali professionalità le aziende scorrazzano tra i livelli a loro piacimento, inoltre inventano loro i contenuti professionali, le disponibilità e le flessibilità per ogni figura professionale.

Trattando i dipendenti come utili idioti, non fanno mancare loro una bella definizione gratificante in lingua inglese della posizione professionale ricoperta nella quale la parola manager o roba simile non manca mai, salvo poi pretendere da loro piena disponibilità d'orario, straordinario non pagato, mansioni promiscue ecc. D'altra parte se vuoi essere manager.....e le norme contrattuali diventano delle sconosciute.

C'è di più, con le organizzazioni del lavoro, che prima erano prevalentemente basate sul lavoro a tempo pieno del personale d'ordine lo stesso era adibito a mansioni promiscue, ora sono basate sul part time e quindi il personale d'ordine è adibito a lavori specifici e parcellizzati; prendiamo un esempio su tutti, l'addetta vendita, la cui declaratoria prevedendo l'attività su un insieme di mansioni, alcune nemmeno più esistenti, non giustificerebbe più il 4 livello alle attuali addette, risultando ora un livello eccessivo, essendo esse adibite o solo in cassa o solo al rifornimento o solo al confezionamento, ecc. in pratica ad una massimo due mansioni

Così come, se non corretto, con l'avvento delle cucine centralizzate il livello 6S per l'addetta mensa è un livello non corrispondente.

Le figure specializzate: macellai, gastronomi, pasticceri, panettieri, cuochi, ecc. non eseguono più le intere lavorazioni dei prodotti come anni fa, ora i prodotti arrivano già parzialmente lavorati dai laboratori centralizzati istituiti al fine di massimizzare la produttività e diminuire i costi; le imprese con l'attuale declaratoria tendono a relegare tale personale tra gli specialisti di 4 livello declassandolo dagli specialisti di 3 livello.

Non tocco il CCNL della Vigilanza con il quale si è dato mano libera alle imprese su tutto, figuriamoci sulla classificazione, la quale non costituisce solo un problema riferito ai servizi fiduciari bensì anche alla vigilanza armata, per la quale una moltitudine di mansioni di diverso spessore professionale sono schiacciate in un unico livello d'inquadramento, per alcune mansioni vigono le indennità, molto più flessibili e gestibili dall'impresa rispetto ai livelli ed utili ad assoggettare i propri dipendenti.

Insomma, occorre rifondare le classificazioni, altrimenti rischia di essere penalizzata l'intera popolazione lavorativa della nostra categoria, alla quale verrebbero attribuiti livelli professionali e retributivi inferiori, seguendo però un preciso metodo, non si devono confrontare le precedenti competenze ormai in disuso con quelle richieste attualmente alla stessa figura professionale; bensì occorre apprezzare le attuali differenze professionali basate sulle odierne attività lavorative rispetto alle odierne organizzazioni del lavoro.

Altra area comune d'intervento su tutti i nostri contratti è rappresentata dal
LAVORO DISAGIATO E LE FLESSIBILITA'.

Prima questione: in tutti i nostri settori si lavora la domenica, le festività, nelle ore serali, notturne. Esiste molto part time di varia tipologia.

Questo è lavoro disagiato! Al di là dei sogni e dei dispensatori di sogni, così sarà anche nel futuro per le Lavoratrici e per i Lavoratori dei nostri settori, in quanto le attività di questi ultimi si basano su queste caratteristiche, pertanto visto che non sarà evitabile, ma certamente almeno regolabile, questo lavoro disagiato va remunerato con compensi adeguati ben superiori agli attuali.

Un esempio su tutti: le clausole elastiche e/o flessibili, che in pratica vengono di fatto imposte al dipendente e che mettono in seria discussione il solo vantaggio del lavoro part time rappresentato dalla certezza dell'orario di lavoro e del tempo libero, possono essere mai compensate dalla ridicola somma di 10 euro mensili?

Occorre aumentare le maggiorazioni del lavoro disagiato, le maggiorazioni del lavoro supplementare devono essere più costose del costo del lavoro ordinario, altrimenti quest'ultimo viene contenuto dall'impresa e sostituito dalla più flessibile e meno costosa prestazione supplementare.

In questo modo oltre che compensare in maniera adeguata le Lavoratrici ed i Lavoratori si conterrebbe alle reali necessità produttive anche il lavoro disagiato, non essendo più conveniente all'imprenditore ai fini dello sfruttamento del lavoro.

Seconda questione: è ora di riconsiderare i compensi del lavoro faticoso.

Il lavoro di fatica è attualmente considerato un lavoro professionalmente povero ed abbandonato agli ultimi livelli d'inquadramento e pagato con le retribuzioni più misere, salvo che nessuno vuole svolgerlo perché di attrattivo non ha nulla, a parte la disperazione di chi un lavoro deve pur farlo per vivere.

Ebbene, retribuire in modo attraente un lavoro faticoso noi pensiamo che possa rientrare nei parametri dell'equità oltre che rispondere positivamente al rapporto domanda/offerta attualmente in difficoltà.

E' forse questo il motivo vero della carenza di personale nel settore turistico? Ci si ponga il problema di corrispondere una equa retribuzione al lavoro che viene richiesto, invece che stupidamente blaterare sul reddito di cittadinanza, che certamente a volte è più alto delle retribuzioni in nero offerte da alcuni imprenditori del settore, quelli bravi nell'intraprendere l'illecito.

In ultimo i contratti devono essere scritti bene ed in modo chiaro sia per non dare alibi interpretativi agli imprenditori avvezzi alla loro disapplicazione sia per evitare che alcuni giudici del lavoro invece che fare applicare le norme, come dovrebbe essere per ciò che è nel loro ruolo, ne riscrivano il senso sostituendosi alle parti.

I contratti a tal fine vanno scritti a prova d'asino.

Occorre evitare che motivazioni senza alcun pregio giuridico che si leggono in certe sentenze, che rasentano una profonda ignoranza della materia, volendo non credere in complicità di censo, stravolgano il diritto del lavoro e le norme contrattuali.

Per questo ripeto che i contratti vanno redatti a prova d'asino, pur esternando rispetto per l'asino.

Un richiamo anche a noi sindacalisti.

Stiamo molto attenti a non fare nostri **usi e consuetudini che sostituiscono ed impoveriscono norme contrattuali e/o di legge.**

Impariamo e studiamo bene le norme esistenti e pretendiamone l'applicazione.

Riscopriamo una ortodossia applicativa dei contratti.

Qualche esempio tra i più eclatanti.

Non prendiamo per buone le figure professionali definite dall'impresa con contenuti professionali e disponibilità da quest'ultima attribuiti a tale figura. Riconduciamo tutto al contratto al fine di stabilire il livello corretto d'inquadramento e i doveri conseguenti.

Non prendiamo per buone le famose griglie di orario di lavoro da attribuire al part time di volta in volta a scelta dell'azienda. L'orario del part time deve essere definito. Un orario o un turno. Ricordo le vertenze su questa fattispecie chiuse con successo e con il risarcimento del danno a favore delle Lavoratrici in Carrefour e la memoria difensiva con la quale l'Azienda dichiarò che aveva ben 8.000 casi simili in Italia.

Smettiamola una volta per tutte di definire sospensioni contrattuali il periodo di non lavoro dei part time verticali o misti, riscoprendo che questa è una tipologia contrattuale che mantiene in essere il contratto tutto l'anno ed è a tempo indeterminato, l'orario di lavoro è distribuito in alcuni mesi nell'anno se solo verticale ed anche meno di 40 ore settimanali se misto. Ma tale distribuzione d'orario deve essere definita per iscritto, precisando le ore settimanali distribuite in quali giorni e da che ora a che ora, nonché da quale giorno dell'anno si inizia a lavorare e in quale giorno si termina.

Per fare una comparazione, il part time 20 ore settimanali non diciamo che per le altre 20 ore è sospeso.

Vedete, questa consuetudine ha fatto breccia persino nel legislatore e in alcuni dei soliti giudici, i quali prendendo atto che il contratto è sospeso, visto che lo affermano entrambe le parti, ritengono di conseguenza sospese tutte le obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro stesso, comprese l'assistenza e la previdenza complementare ecc. Alcune aziende che gestiscono mense scolastiche, estremizzando l'illegittima interpretazione, arrivano ad applicare la cosiddetta sospensione in ogni giorno, anche solo uno, di mancata erogazione della refezione, così, badate bene, non pagano nemmeno le festività. Ripeto: azioni da farabutti.

Come UILTuCS comunque abbiamo vinto cause con le quali il giudice, per fortuna non sono tutti uguali, ha fissato i termini temporali della verticalità, in quel caso dal 13 settembre al 10 giugno senza le fantomatiche sospensioni in tale periodo.

Quindi finiamola con le sospensioni e fissiamo i termini della prestazione lavorativa.

E' indubbio, che per rivendicare la corretta applicazione delle norme occorre conoscere bene il buon diritto; cosa trascurata anche da importanti controparti, le quali si adagiano anch'esse sull'uso e la consuetudine, spesso infatti a giustificazione di comportamenti basati sull'ignoranza della norma ci sentiamo solo dire "ma in tutta Italia fanno così".

Noi pensiamo, al contrario, che il sindacalista debba essere un profondo conoscitore del diritto, un capace contrattualista, ben capace di redigere ed interpretare i testi.

Quando le Lavoratrici e i Lavoratori si rivolgono al sindacato, vogliono trovare persone che sappiano affrontare con competenza i problemi che vengono posti, consigli o azioni errati, oltre che non essere risolutivi, possono creare danni alle Lavoratrici e ai Lavoratori.

Quindi: sapere – sapere – sapere, il sapere porta ad essere temuti e rispettati dalle controparti ed a volte questo basta anche per addivenire alla soluzione dei problemi posti dalle Lavoratrici e dai Lavoratori.

Non a caso la UILTuCS Piemonte ha commissionato un corso universitario, per 60 suoi dirigenti, sul diritto del lavoro e dell'economia (9 materie universitarie) all'Università degli Studi di Torino – facoltà di giurisprudenza; corso durato un anno e mezzo ed appena terminato.

Il sapere comunque è una delle due caratteristiche che deve possedere il buon sindacalista, l'altra è la passione sociale, è credere nell'impegno sociale, è sentirsi parte di ciò per cui ci si batte, è sentire come propri i problemi delle Lavoratrici e dei Lavoratori, che con la propria azione ed attività tende a risolvere, è sentirsi gratificati

dal partecipare all'opera di difesa e crescita dei diritti, delle condizioni, degli interessi delle Lavoratrici e dei Lavoratori, è non sentire come sacrificio il sacrificio che a volte l'attività impone. Insomma riproponiamo le due qualità che il sindacalista deve possedere, una che non prescinde dall'altra: TESTA E CUORE; CUORE E TESTA.

In guardia però, non sono accettabili, anzi sono odiosi, coloro che subordinino il loro impegno sindacale esclusivamente alla ricerca del lavoro nel sindacato stesso, men che mai possono fare la benché minima breccia ricatti organizzativi. Questo lo dico in quanto in una grande organizzazione possono annidarsi anche opportunisti mascalzoncelli.

Vi racconto un fatto che ho letto in un romanzo storico.

Un seminarista andò dal Papa e gli disse "guarda che io crederò e sarò fedele al Signore e diventerò prete se tu mi garantisci che mi nominerai cardinale, altrimenti per avere soddisfatte le mie ambizioni dovrò rivolgermi al diavolo" il Papa gli rispose "caro figliolo, nessun dubbio vai pure all'inferno". Ecco si sappia che in UILTuCS abbiamo fatto tesoro dell'insegnamento dell'infallibile.

Sulla via delle conclusioni della mia relazione fatemi esprimere brevemente sulla nostra Organizzazione Nazionale. Io credo sinceramente e non solo per l'amicizia che nutro per lui, che il nostro Segretario Generale Brunetto Boco abbia negli anni dei suoi mandati realizzato un capolavoro, la UILTuCS è una Organizzazione solida, influente ed efficace. Abbiamo una squadra nazionale vincente, con degli assi nelle individualità e con dei ruoli già ben definiti e corrispondenti alle loro caratteristiche. Con la giusta armonia dello spogliatoio e una consona strategia, la UILTuCS sarà sempre più grande a tutto ed esclusivo vantaggio delle Lavoratrici e dei Lavoratori della categoria, nonché dell'insieme del movimento sindacale.

La nostra UIL Piemonte, con il suo gruppo dirigente di grande valore e sensibilità sociale, guidato da un dirigente come Gianni Cortese, di altissima competenza e mai incerto sulla missione da compiere. Una UIL Piemonte che conta giovani di notevoli qualità come in nostro Presidente, che ha dimostrato sul campo il suo valore rendendo la UIL canavesana di cui è segretario generale, un modello da imitare per impegno, serietà, forza organizzata e attenzione verso coloro che si rivolgono con

speranza al sindacato. Con persone come Luca la UIL Piemonte non ha di certo problemi di prospettiva.

Voglio esprimere un sentito ed alto apprezzamento ai compagni ed amici di FILCAMS e FISASCAT, perché con loro abbiamo condiviso il metodo della collaborazione al posto della competizione, a tutto vantaggio delle Lavoratrici e dei Lavoratori della categoria che chiedono la migliore tutela reale dei loro interessi.

Faremo grandi cose insieme sul territorio regionale e daremo un costruttivo contributo sia di idee, che di fatti, anche alle nostre Organizzazioni nazionali.

Lo abbiamo fatto per quanto ci è stato possibile in occasione della pandemia, con azioni e denunce a tutela della sicurezza sul lavoro, con rivendicazioni per ottenere dalla Regione Piemonte le chiusure festive delle strutture commerciali per far respirare le Lavoratrici e i Lavoratori del commercio.

Lo abbiamo fatto con gli Enti Bilaterali, sono state erogate negli anni 2020 e 2021 attraverso gli Enti somme importanti a sostegno delle Lavoratrici e i Lavoratori della categoria, somme superiori a quelle rimesse dalla Regione Piemonte e destinate ad una platea più ampia di beneficiari e ben superiori agli attuali decantati 200 euro dello Stato.

Su questo voglio esprimere un apprezzamento anche alle Associazioni datoriali.

Gli Enti si definiscono bilaterali in quanto sono composti nei loro Organismi decisionali al 50% dalle Organizzazioni Sindacali e dal 50% dalle Associazioni datoriali, pertanto occorre l'accordo di entrambi i soggetti per deliberare.

Quindi ogni beneficio erogato ai datori di lavoro e al personale dipendente è frutto di accordo.

Ebbene devo dare atto della sensibilità sociale riscontrata nell'associazionismo datoriale piemontese, che con voto unanime insieme alle OO.SS. hanno convenuto sull'erogazione di Bonus economici notevolmente superiori a quelli destinati alle

imprese. Un esempio su tutti, gli Enti del Terziario e del Turismo di Torino hanno erogato tra il 2020 e il 2021 una somma pari a circa 6.000.000 euro alle Lavoratrici e ai Lavoratori contro circa 250.000 euro in DPI alle imprese.

Questo dimostra come l'associazionismo di qualunque parte ed interesse, quando è di valore, è in grado di canalizzare verso soluzioni nobili la propria attività ed il proprio ruolo.

Care Delegate e cari Delegati,
sappiamo bene di non aver svolto una relazione dotta, densa di concetti aulici;
quelle relazioni complete ed esaustive, forbite nei termini, che parlano di tutto un po',
ma che il giorno dopo sono spesso dimenticate.

Noi abbiamo ritenuto inutile disquisire aridamente sul lavoro povero, sul precariato, sulla parità di genere, sulle occasioni di lavoro da offrire ai giovani, ecc. ecc. ecc. magari per prendere gli applausi sulle denunce fatte a tono alto, senza però individuare soluzioni, ecco bisogna applaudire le soluzioni, non le denunce verbali alle quali non seguono fatti.

E perché il Sindacato possa concretizzare il proprio programma sociale che è di alto valore per le Lavoratrici i Lavoratori, le pensionate, i pensionati, i giovani, le donne, deve riappropriarsi dei poteri che in maniera molto modesta abbiamo cercato di rappresentare in questa relazione.

Comunque questa relazione non sarà messa da parte e dimenticata, questa relazione segna la strada che percorreremo per affrontare ciò che più interessa le Lavoratrici ed i Lavoratori della categoria e che nel contempo sono materie nostre che possono e debbono essere affrontate al nostro livello, in alcuni casi per risolvere direttamente in altri per dare contributi significativi per la loro soluzione.

Certo non sarà facile, ma questa è la strada.

La UILTuCS Piemonte uscirà da questo Congresso ancora più agguerrita.

Coprirà di vertenze le imprese che non rispettano le norme contrattuali e di legge o che le applicano a loro uso e consumo. Denuncerà gli illeciti contrattuali e di legge agli

Ispettorati ed alle autorità competenti, financo alla Procura qualora ne ricorreranno gli estremi, nei settori d'appalto chiameremo in corresponsabilità le committenze. Così si renderà necessario anche per le imprese rinnovare al più presto i Contratti Nazionali con un congruo aumento salariale, una attualizzazione e chiarimento delle norme di principale interesse.

**BASTA CON GLI ABUSI E GLI ILLECITI A DANNO
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.**

La UILTuCS Piemonte questa sfida è in grado di lanciarla e sostenerla e lo farà possibilmente insieme a FILCAMS e FISASCAT già a partire dal settore della vigilanza il cui contratto deve essere rinnovato presto e bene.

La UILTuCS Piemonte conta su una squadra di Dirigenti all'altezza, che negli anni futuri non potrà che essere ancora migliorata e dedicata con sempre maggiore impegno al servizio delle Lavoratrici e dei Lavoratori della categoria, ma ciò che ci rende certi di poter positivamente affrontare le sfide del futuro sono le splendide Delegate e gli splendidi Delegati della nostra Organizzazione.

Persone che hanno ben chiaro la forza e IL VALORE DELLO STARE INSIEME nella UILTuCS e nella UIL.