

## BERLUSCONI ANCORA TU, NON DOVEVAMO VEDERCI PIÙ?



Frida Nacinovich

Quanta fretta ma dove corri, dove vai? L'attacco di una delle più celebri canzoni di Edoardo Bennato sembra fatto su misura per Silvio Berlusconi. Nonostante la clausura (dorata) in Costa Azzurra e poi in Sardegna, il Cavaliere ha affrontato e superato il Covid 19. Ringalluzzito, è tornato a Roma per dettare agli esterrefatti Salvini e Meloni la linea: se vogliamo continuare a fare la strada insieme il leader resto io, è evidente. Impareggiabile Berlusconi, che a 85 anni suonati, pur pieno di acciacchi, non demorde. Barcolla, ma non molla. Il suo ultimo pensiero stupendo è il Quirinale, a due passi da quel palazzo Grazioli dove per vent'anni ha tessuto una trama fatta di alleanze e rotture, pronunciamenti - vi ricordate il discorso del predellino? - e ripiegamenti tattici. Lo avevano dato per finito nel 2011, quando le cene eleganti di Arcore, dette volgarmente bunga-bunga, gli avevano

alienato parecchie simpatie, e la guerra degli spread lo aveva costretto ad abbandonare palazzo Chigi. Sbagliato. La sua Forza Italia sostenne l'assai presunto governo di salute pubblica di Mario Monti. Così come, anni dopo, l'ottovolante della politica italiana ha portato il Cavaliere ad allearsi con Pd, Lega, Cinque stelle e Leu nella strana maggioranza che sostiene un altro governo di emergenza, quello di Mario Draghi. "Perché non io al Quirinale?", si chiede Berlusconi, che del resto è abituato a spararle grosse. Vedi il tentativo di accreditarsi, ai tempi d'oro, come statista del calibro di De Gasperi. Negli ovattati saloni che hanno visto protagonista negli ultimi sette anni un democristiano docg come Sergio Mattarella, trapela un pizzico di nervosismo. Nei piani dell'attuale capo dello Stato e del suo istituzionalissimo staff, il necessario passaggio del testimone vedeva ai blocchi di partenza Draghi in veste di Usain Bolt. Tutti lo sapevano, e quasi tutti erano pronti ad accettarlo. Ma la chiamata dell'ex presidente della Bce a palazzo Chigi, voluta dallo stesso Mattarella, dopo l'ennesima piazzata politica di Matteo Renzi, ha cambiato un po' le carte in tavola. Sia chiaro, le voci dei quirinalisti fanno sapere a mezza bocca che lo stesso Mattarella abbia stretto un patto con Draghi: oggi palazzo Chigi, domani al Colle. Ma non dir gatto se non l'hai nel sacco, e Berlusconi conosce a memoria vita e miracoli di Giovanni Trapattoni, che pure non è mai stato allenatore del suo Milan perché troppo intimamente bianconero, e per giunta fu regista di uno scudetto neroazzurro. Berlusconi è in campo, questo è certo. Al tempo stesso è difficile trovare un politico più divisivo (e discusso) di lui. Va da sé che in questo bailamme chi si trova più a suo agio è Renzi, i sondaggi accreditano la sua Italy Alive al 3%, ma nell'attuale Parlamento conta ancora parecchio. Quanto Letta, Conte, Salvini e Meloni. E un presidente della Repubblica, si sa, deve essere eletto ad ampia maggioranza.



## FILOrosso



Andrea Montagni

### LA "TRATTATIVA" DELLE BEFFE

Dall'incontro del 16 novembre tra sindacato e governo è uscito molto fumo e poca sostanza: l'arrosto - totalmente indigesto - viene dalle riunioni del consiglio dei ministri e dai vertici di maggioranza: niente riforma delle pensioni, quota 102, tagliole al reddito di cittadinanza, nessuno beneficio fiscale per la maggioranza dei pensionati, niente o pochi spiccioli per la massa dei lavoratori dipendenti, niente contro la precarietà e per l'occupazione. Il "confronto" tra governo e sindacati è solo un guadagnar tempo, fino al momento del voto di fiducia parlamentare che imporrà al paese la legge di bilancio voluta dal padronato.

Siamo sindacalisti della Cgil e di sinistra, conosciamo il valore della mediazione, ma sappiamo intuire quando c'è puzza di bruciato. Non abbiamo bisogno di veri o falsi economisti per capire che la prospettiva teorica nella quale si colloca la legge di bilancio non ha come obiettivo il cambiamento ma la conservazione, la continuità neoliberalista, la "modernizzazione" dell'attuale modello di sviluppo e di produzione, il mantenimento degli attuali rapporti di potere e di forza tra le classi, senza una vera redistribuzione della ricchezza se non attraverso l'elemosina, o l'utilizzo di un terzo settore sempre più alternativo al servizio pubblico.

Il tempo dei rinvii e delle illusioni dovrebbe essere finito per tutti. Non aver proclamato ancora lo sciopero generale, privilegiando l'unità sindacale rispetto alle necessità di risposta, si conferma un errore.

Non siamo tra quelli che comiziano nelle riunioni agitando frasi scarlatte; siamo consapevoli che il primo obiettivo oggi è rimotivare alla lotta le classi popolari e che lo sciopero generale non è di per sé salvifico, ma occorre operare un'argine se vogliamo costruire le condizioni della controffensiva e del cambiamento.

Per questo la mobilitazione deve proseguire con ancora più forza e determinazione. Torniamo a confrontarci nei luoghi di lavoro, torniamo a riempire le piazze, seguiamo la lotta!

## FARMACIE: FINALMENTE IL CONTRATTO



**Benedetta Mariani**  
Segreteria FILCAMS-CGIL Prato

**S**ottoscrivere un contratto nazionale non è mai semplice, per alcune categorie di lavoratrici e lavoratori appare ancora più complesso. Nella nostra categoria ce ne sono alcuni il cui percorso di rinnovo è complesso e pieno di ostacoli, a volte apparentemente insormontabili: il contratto dei multiservizi, rinnovato poche settimane fa, le guardie giurate e le farmacie sono tra questi. In questi giorni è stato sottoscritto il CCNL delle farmacie private. Una trattativa difficile che è rimasta bloccata per lunghi mesi nelle secche di richieste, da parte di Federfarma, irricevibili. Per poter sbloccare il negoziato FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS hanno messo in campo una serie di iniziative che hanno fortemente contribuito alla conclusione del negoziato. Assemblee nazionali on line, assemblee regionali, presidi di fronte alle prefetture con la consegna di una lettera in cui si chiedeva un intervento governativo, lettere inviate al ministro della salute in cui si è raccontato lo stato del settore e della trattativa. Tutte iniziative che sono riuscite ad alzare il livello dell'attenzione su una platea di lavoratrici e lavoratori polverizzato in migliaia di strutture che spesso hanno pochissimi addetti dipendenti: farmacie con uno o due dipendenti sono la normalità. La situazione sociale e la pandemia hanno aiutato a rendere visibile il settore. Nel corso di questi mesi le farmacie hanno assunto un'importanza ancor più evidente di quella storicamente riconosciuta. L'affidamento di una serie di servizi, fino ad oggi riservati ai medici o alle strutture sanitarie, ha cambiato l'immagine e la visibilità delle farmacie e dei farmacisti: i tamponi rapidi e le vaccinazioni in particolare. Non va dimenticato nemmeno il contributo dato nell'arco di tutta la crisi pandemica con la continuità di servizio offerto, fondamentale so-

**L'INTESA REGISTRA LA COMPLESSITÀ DELLA CATEGORIA, NE RICONOSCE LE PROFESSIONALITÀ SENZA DIMENTICARNE LA FUNZIONE PUBBLICA E SOCIALE**

prattutto in piccole comunità dove la farmacia rappresenta il presidio sanitario più vicino e di semplice contattabilità.

Un settore esposto e la cui esposizione ha permesso l'accelerazione contrattuale di queste ultime settimane.

Nel merito, il contratto ha cercato di raccogliere alcuni aspetti importanti per l'evoluzione del settore. Il tema della professionalità, con la revisione degli inquadramenti dei farmacisti; il tema del welfare, con l'istituzione di un fondo di assistenza sanitario (di cui il settore era fino ad oggi sprovvisto); il tema della salute e sicurezza, con l'istituzione di "osservatori" a livello nazionale e territoriale. È stata riconosciuta la prestazione professionale per l'effettuazione della vaccinazione ed è stato rimesso ordine nel sistema della bilateralità: oggi nuovamente nella condizione di offrire reali prestazioni ai dipendenti. Sui permessi è stato introdotto un sistema di maturazione progressiva, sul modello del contratto delle farmacie comunali, che però prevede l'anzianità di settore e non la semplice anzianità aziendale, come criterio utile alla maturazione dei permessi stessi. Il salario prevede un aumento di 80 euro erogati subito, nel mese di novembre, in una sola tranche, così da avere una importante "massa" salariale nel triennio. La nota dolente di questo contratto è la mancanza dell'una tantum che ricopra almeno parzialmente il periodo di carenza contrattuale. È stata questa una battaglia che non ha visto soluzione positiva ma che ha permesso di tenere sul piano dei diritti e dell'organizzazione del lavoro, messa fortemente in discussione dalla nostra controparte.

Adesso deve partire quella che riteniamo la parte più importante di questo lavoro contrattuale: il percorso di validazione del contratto. In questi giorni la sottoscrizione dell'accordo ha scatenato una grande polemica tra i lavoratori del settore: con toni, alle volte, molto accalorati, alcuni lavoratori hanno contestato il risultato della trattativa. La polemica più grande nasce sulla speranza di poter portare il contratto delle farmacie private nel comparto della sanità. Questo obiettivo è però oggi, allo stato dei fatti, impraticabile per una serie di motivazioni giuridiche (la farmacia non è riconosciuta come struttura sanitaria a pieno titolo). Va tenuto presente che da parte dell'ordine dei farmacisti questo risultato viene auspicato, ma a parità di costi: espressione che rivela il fatto che anche un eventuale cambio di comparto non produrrebbe un risultato apprezzabile in termini salariali e normativi per i lavoratori del settore. Un'ulteriore considerazione è che in ogni caso a rappresentare il mondo padronale delle farmacie sarebbe sempre Federfarma, che esprimerebbe la stessa logica negoziale e gli stessi obiettivi contrattuali. Quindi quello che appare ai più come un obiettivo di riforma decisivo rischierebbe di restare un cambiamento senza significato concreto.

In queste settimane si sono svolte le assemblee di validazione del documento di rinnovo. Le polemiche seguite alla sottoscrizione del contratto hanno trovato una sintesi nella discussione con le lavoratrici e i lavoratori e hanno permesso di trovare una strada di dialogo importante, scarsamente percorsa in passato e che le nuove tecnologie, come le videoconferenze, hanno invece facilitato. Questo non significa che le cose saranno semplici e una maggiore partecipazione sarà assicurata, ma è possibile che con la sottoscrizione di questo contratto, con il dialogo che la FILCAMS ha scelto di perseguire con questo percorso di assemblee - a cui hanno partecipato anche realtà associative diverse - potrà costruire una condizione diversa per le prossime importanti scadenze future del settore, a iniziare dalla stesura del nuovo CCNL.

# COOP ALLEANZA 3.0: LA PROPOSTA DEI LAVORATORI



**Giusi Ungaro**  
Segreteria FILCAMS-CGIL Brindisi

**G**rande importanza rivestirà la discussione del CIA di Coop Alleanza 3.0, sia per la dimensione nazionale che assume la Cooperativa dei Consumatori nella distribuzione alimentare, sia per il patrimonio occupazionale diretto ed indiretto che Coop ha saputo investire negli anni, e anche per il consolidato e complesso sistema di relazioni sindacali inteso nel corso del tempo.

Una nota a parte meriterebbe la trattativa conclusa in Sicilia, che ha portato alla fine della gestione diretta di Coop sul territorio siciliano e la gestione del marchio Coop al gruppo Radenza - con garanzia per i livelli occupazionali e salariali e un accordo sulle relazioni sindacali che mira a tenere uniti i lavoratori Coop e i dipendenti del gruppo Radenza - ed il costante monitoraggio sull'operazione di franchising, che prevede lo sviluppo della rete vendita con cinque nuove aperture.

Nel perimetro di Coop Alleanza rimangono invece Puglia e Basilicata con il progetto di riorganizzazione degli ipermercati, come opzione alternativa alla dismissione.

Il Cia si articolerà essenzialmente su tre grandi linee: stabilità occupazionale, buona occupazione e miglioramento salariale, con l'obiettivo unico di migliorare complessivamente le condizioni di lavoro. Eccessiva flessibilità, ricerca della produttività a scapito delle ore lavorate, aperture festive e domenicali con prevalenza di part-time, molti dei quali "involontari" - caratterizzati da una spinta alla flessibilità e allo spezzettamento del nastro orario - il part-time annuo, sono tutti fattori problematici evidenziati dalle lavoratrici e dai lavoratori, che condizionano la qualità della loro vita (conciliazione dei tempi vita-lavoro) e determinano la capacità di Coop di offrire un servizio adeguato, o meno adeguato, al consumatore.

La stabilità occupazionale deve passare dalla stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione, compresi i fragili ed i vulnerabili, valorizzandone la professionalità anche attraverso percorsi formativi.

La buona occupazione, dato l'alto numero di pt 'involontari' utilizzati dalla Cooperativa e la

## A PROPOSITO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

loro particolare caratteristica, passa attraverso la richiesta di consolidamento delle ore di lavoro, che ha la duplice finalità di assicurare un reddito più cospicuo alle lavoratrici ed ai lavoratori e limitare i disagi derivanti dalla eccessiva flessibilità della prestazione lavorativa. È necessario garantire regole certe per gli orari e i turni di lavoro e che questi siano esposti con ampio anticipo, consentendo una migliore conciliazione del lavoro con i tempi di vita; inoltre la contrattazione integrativa deve garantire a tutti i dipendenti l'opportunità di godere di domeniche di riposo e riaffermare la volontarietà alla prestazione nei giorni festivi, a cui deve seguire un'adeguata maggiorazione oraria proprio per l'importanza e l'eccezionalità che tali giornate rivestono per la vita privata e sociale.

Il Cia di Coop deve saper dare anche risposte ai cambiamenti e alle innovazioni (e-commerce, smart working e nuove professionalità), che devono comprendere sia tutto il personale aziendale (addetti, quadri e dirigenti) che i lavoratori dipendenti di terzi (appalti, società controllate) che collaborano con la cooperativa; Coop deve impegnarsi a garantire il rispetto delle condizioni di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dai franchising, deve attivare confronti preventivi con le OO. SS. su eventuali processi di esternalizzazione e di responsabilizzazione della stessa cooperativa nei confronti di dipen-

denti di altre aziende con cui collabora, affermando il principio della inclusività, in coerenza con i valori del sistema cooperativo; deve saper costruire una nuova rete di relazioni sindacali, data la complessità della rete vendita di Coop Alleanza, rafforzando le relazioni sindacali territoriali, il ruolo della RSU e delle RSA dell'unità produttiva, stando ferme le regole nazionali e della contrattazione collettiva nazionale; deve garantire l'agibilità dei singoli RLS e tutto il tema della prevenzione e sicurezza; deve entrare in modo costante, coerentemente con quanto già previsto dalle normative in materia, all'interno del sistema di relazioni sindacali e della contrattazione; deve saper parlare e dare risposta alle lavoratrici in tema di politiche di genere, sia per quanto riguarda le disparità salariali uomo-donna (recentemente approvata legge), sia per uguale opportunità di accesso alle posizioni apicali, sia perché il CIA deve contenere l'istituzione di un apposito organo deputato a ricevere notizie, segnalazioni e denunce di molestie e/o violenze di genere, dal quale ogni lavoratore ed ogni lavoratrice possa ricevere assistenza e consulenza; deve saper fornire elementi utili alla formazione continua di tutto il personale, sia come arricchimento e consolidamento delle competenze professionali sia come strumento di reinserimento per lavoratori dopo un periodo di aspettativa.

È una sfida importante a cui siamo chiamati tutti, lavoratrici e lavoratori, organizzazioni sindacali ed il sistema cooperativo, con il suo bel pacchetto di valori e principi cooperativi, notoriamente fondati su mutualità, solidarietà, democrazia, pluralismo, equità.





## L'UNIONE EUROPEA SEMPRE PIÙ PESCE IN BARILE SUI MIGRANTI

**L'**Unione europea è messa male, se tocca al commissario per i diritti umani del Consiglio d'Europa, cioè al vertice dei singoli Stati, chiedere alla Polonia di mettere fine ai respingimenti dei migranti, definendo allarmante la situazione umanitaria al confine con la Bielorussia. Il teorico potere politico sovranazionale dell'Ue, che pure viene accreditato dai governi (e dai media) come decisivo nell'approvazione o meno, ad esempio, delle leggi di bilancio dei singoli Stati, appare invece timido e sostanzialmente inefficace di fronte alle migrazioni. Così ai cronisti più attenti appare chiaro che i tempi e i modi per trovare una soluzione alla crisi in corso al confine tra Polonia e Bielorussia si decideranno a Mosca.

A riprova, negli ultimi giorni sono stati registrati, nell'ordine, i tentativi fatti dalla cancelliera tedesca uscente Angela Merkel di aprire un dialogo con il dittatore bielorusso Lukashenko; la telefonata del presidente francese Emmanuel Macron a Vladimir Putin per spingere il Cremlino a intervenire su Lukashenko, e mettere la parola fine allo scandalo dei migranti ammassati lungo la linea di frontiera; infine una seconda telefonata, stavolta di Mario Draghi, allo stesso Putin, dopo la quale il presidente russo è tornato ad accusare la Polonia di violare i diritti dei profughi, e per i "casi di trattamento crudele dei migranti da parte delle guardie di frontiera polacche".

La risposta di Varsavia è stata disarmante, visto che il governo polacco ha annunciato di prepararsi a chiudere la frontiera con la Bielorussia.

A dirlo è stato il premier Mateusz Morawiecki in persona, al termine di un tour diplomatico che lo ha portato in Lituania, Lettonia ed Estonia. Il blocco riguarderà i veicoli commerciali, e in teoria sarà seguito da altre misure punitive.

"La Polonia è faccia a faccia con un nuovo tipo di guerra, nella quale i migranti e l'informazione fuorviante vengono utilizzati come armi", ha detto Morawiecki. Riducendo a semplice variabile geopolitica il destino dei duemila migranti ancora bloccati al confine fra Polonia e Bielorussia, tardivamente ospitati in pseudo "centri di accoglienza" ma perlopiù al caldo e con un tetto sulla testa, dopo settimane infernali nella neve e al gelo. Insomma, se si fa eccezione per le sanzioni minacciate nei confronti della Bielorussia e della stessa Polonia, la soluzione della crisi è ancora lontana. Nel mentre la Commissione Ue si è fatta sentire solo per ribadire che i contatti con Lukashenko si devono limitare a verificare la possibilità di rimpatriare i mi-



granti, senza aprire ad alcun dialogo con il governo di Minsk. Facendo arrabbiare Putin, che ha accusato l'Ue di trascinare la Russia nella crisi migratoria per poterla incolpare di quanto sta accadendo. Soprattutto sen-

za dare risposta alla marchiana negazione dei diritti dei migranti, primo fra tutti quello di chiedere lo status di rifugiato in fuga da guerre e dittature. Confermandosi, una volta ancora, Fortezza Europa.

### MIGRANTI E NON SOLO, LA POLONIA È UN CASO

In Polonia fanno come vogliono, non soltanto sul caso dei migranti ammassati al confine con la Bielorussia. Così per la prima volta uno Stato membro dell'Ue ha dichiarato che non esiste la supremazia dei Trattati europei sulla Costituzione. In altre parole il governo di destra di Morawiecki vorrebbe godere dei benefici dell'Unione, senza però accettarne i Trattati costitutivi. Non si tratta di una decisione politica come quella presa dal Regno Unito con la Brexit, con l'uscita dalla Ue per non essere vincolati dal diritto eurounitario. Al contrario, a Varsavia si ritiene di poter restare nell'Unione ma senza alcun vincolo riguardante i diritti fondamentali, come ad esempio quello relativo all'indipendenza e imparzialità del giudice.

La decisione del tribunale costituzionale polacco trova la sua ragione nel procedimento in corso alla Corte di giustizia europea. Un procedimento promosso dalla Commissione, con cui si chiede al giudice Ue di dichiarare contrarie ai Trattati le (contro) riforme autoritarie sulla giustizia introdotte dal governo e dal parlamento di Varsavia.

Naturalmente arriva il repentino ed entusiastico plauso delle forze antieuropee, Meloni e Le Pen in testa. Così la decisione della Corte polacca, al di là del caso nazionale, rischia di diventare un collante pericoloso per tutti gli scontenti, i nazionalisti e i fascisti.

La Commissione, una tantum, ha reagito, si spera che il Parlamento europeo faccia altrettanto, facendo valere la sua legittimazione democratica. E ben farebbe a fare altrettanto di fronte alla richiesta di dodici paesi membri di finanziare con i fondi comuni di bilancio un muro 'modello Trump' per fermare l'immigrazione. Una deriva che potrebbe avere esiti catastrofici per il futuro comune di una Unione europea che peraltro, sulla questione epocale dei migranti, sta mostrando una ipocrisia rivoltante.

Ri.Chi.



## LA RIDUZIONE D'ORARIO NELLA GRANDE DISTRIBUZIONE: UN PO' DI STORIA

Gli articoli 133 e seguenti dell'attuale CCNL hanno una lunga storia, che affonda le sue origini alla metà degli anni '80 del secolo scorso, e che ha i suoi precedenti nella stagione della contrattazione integrativa dei "grandi gruppi" di allora (La Rinascente, Sgs, Standa, Coin, Pam, e il movimento cooperativo), svoltasi attorno agli anni 1984-85. Il fulcro attorno al quale si svilupparono le intese fu l'organizzazione del lavoro, e il tema degli organici e dell'orario ne furono i cardini. Si deve ricordare che quello che oggi appare scontato – la prestazione su nastri orari continuati – era allora inesistente per la quasi totalità dei lavoratori/lavoratrici full time, e che il part-time – pur presente già in modo significativo – non aveva la consistenza e la pluralità di orari odierne.

Di qui la spinta dei lavoratori/lavoratrici ad un intervento sugli orari che rappresentasse un concreto avanzamento della loro condizione materiale, ma anche un confronto molto aspro con le direzioni aziendali su un punto di principio: avere cioè il sindacato diritto o meno a contrattare l'organizzazione del lavoro. E articolò lo stesso fronte datoriale, con l'impresa a Partecipazione statale (l'SGS del Gruppo Sme – Iri) che si caratterizzò per il suo atteggiamento di maggiore apertura rispetto alle altre imprese, che pure poi si adeguarono. Gli accordi introdussero "in via sperimentale" l'organizzazione del lavoro su (tre) turni orari continuati, e anche – anticipando quanto sarà poi normato dal successivo CCNL (1986) – forme di riduzione d'orario a 38 ore. Lo si fece utilizzando 56 ore di permessi derivanti dalle festività sopresse (allora erano 5, poi passate a 4 con il ripristino dell'Epifania), aggiungendo ulteriori 16 ore già previste dal CCNL del 1981 ed ulteriori 24 a carico dell'impresa, raggiungendo così la cifra di 96 ore annue che equivalevano ad una riduzione di due ore per le 48 settimane di prestazione.

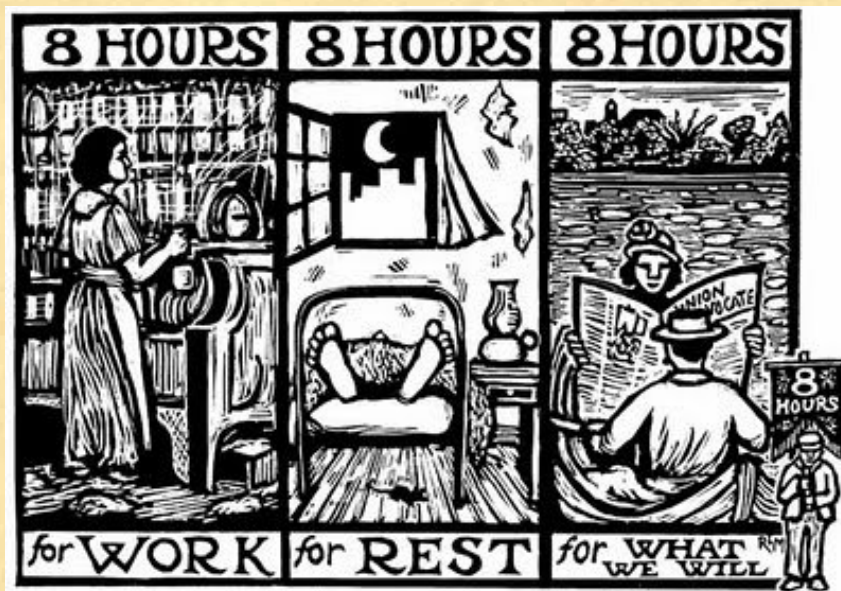
La spinta impressa dalla contrattazione integrativa sfociò poi nel rinnovo del CCNL l'anno successivo, dove si consolidò una complessa architettura – sostanzialmente tuttora vigente – di pluralità di modelli orari cui le imprese possono attingere, evitando l'unilateralità che fino ad allora aveva contraddistinto il loro operare. La pluralità, tenendo conto dell'estrema articolazione delle imprese che da sempre e ancora più oggi caratterizza la sfera di applicazione del CCNL del Terziario, della distribuzione e dei servizi, parte dalla fissazione dell'orario "contrattuale" a 40 ore settimanali, cui corrisponde l'intero "pacchetto" dei permessi da fruirsì a gruppi di 4 o 8 ore previa intesa tra il lavoratore e l'impresa. A questo "modello base" se ne affiancano altri, previsti espressamente per particolari tipologie

d'impresa (grande distribuzione, discounts, ipermercati, ecc.) in cui la riduzione a 38 ore è raggiunta attraverso la fruizione di parte (72) delle 96 ore di permesso, residuando così 24 a disposizione del lavoratore. È importante sottolineare un fatto, abitualmente trascurato: nonostante l'orario contrattuale sia confermato a 40 ore, il divisore orario (su cui si calcolano ad es. le maggiorazioni) è fissato a 168, ossia all'equivalente orario di 38 ore (infatti a 40 ore corrisponde il divisore 173)! Quindi il CCNL del terziario implicitamente riconosce a tutti i lavoratori – non solo a quelli con orario effettivo di 38 ore – l'orario ridotto.

In questa ricostruzione non ho fin qui introdotto un tema – quello del part-time – che complica notevolmente il già complesso quadro. Perché il rapporto a part-time è un "contratto individuale" che può essere modificato (nel nostro ragionamento "immesso nella turnazione degli orari") solo se ciò è frutto del consenso "delle parti". A quei tempi non c'erano (ancora) contratti a part-time con svolgimento della prestazione anche nella domenica, ma c'erano certamente contratti con orari definiti (ad es. 8-12; o 16-20): potevano questi lavoratori (queste lavoratrici) essere "immesse nei turni" con un accordo sindacale, a prescindere dal consenso del lavoratore/lavoratrice? La risposta fu sempre negativa, fino alla (storica) sentenza della Corte Costituzionale n°210/92 che chiari come l'orario del part-time poteva essere reso modificabile solo riconoscendo al lavoratore (lavoratrice) il "risarcimento" per l'impossibilità di cercarsi e trovare un altro rapporto di lavoro data la possibile "chiamata al lavoro" da parte dell'impresa. E nacquero così le "clausole flessibili ed elastiche" su cui tanto si battagliò negli anni successivi, ma di questo si potrà parlare in un altro momento.

Oggi, a conclusione di questo breve "sunto delle puntate precedenti", il tema dell'orario, e della sua riduzione, si presenta con ulteriori complessità, sia a fronte della pluralità di rapporti presenti nei luoghi di lavoro, con interessi spesso non omogenei tra lavoratori con diverse tipologie d'impiego, sia anche perché l'intensificazione dei ritmi e carichi di lavoro, anche dovuta all'introduzione di tecnologie sempre

più in grado di saturare i tempi della prestazione, rendono ancora più appetibili i "gradi di libertà" dall'organizzazione del lavoro (cioè i permessi), anche a discapito della funzione fin qui svolta di parziale strumento per la riduzione d'orario. Il tema di una strategia contrattuale fondata sull'inclusione, su cui la Cgil ha fondato la sua elaborazione in questi anni, ha qui il suo banco di prova, dovendo un obiettivo storico (la riduzione d'orario), in presenza di situazioni così diverse rispetto al passato.



**Perugia, 23 / 24 / 25 febbraio 2022**

Riunione nazionale in forma seminariale di Lavoro Società in Filcams-CGIL

# La memoria, la teoria, l'agire



SALUTO DI  
**Riccardo Giulivi**  
segretario generale FILCAMS-CGIL Perugia

RELAZIONE INTRODUTTIVA  
**Federico Antonelli**  
coordinatore nazionale della sinistra sindacale  
in FILCAMS-CGIL

SONO PREVISTE COMUNICAZIONI DI  
**Fabrizio Loreto, Paolo Andruccioli, Salvo  
Leonardi, Simone Fana, Matteo Gaddi,  
Luciana Mastrocola, Giorgio Riolo**

INTERVERRANNO NEI PANEL PREVISTI:  
**Riccardo Chiari, Frida Nacinovich, Claudia  
Nigro, Barbara Neglia, Leopoldo Tartaglia**

INTERVERRANNO  
**Andrea Montagni**  
Presidente del CDN della FILCAMS-CGIL  
**Maria Grazia Gabrielli**  
Segretaria generale FILCAMS-CGIL

INTERVENTO CONCLUSIVO  
**Giacinto Botti**  
referente nazionale di Lavoro Società per una  
CGIL unita e plurale

**Il seminario sarà dedicato alla memoria del compagno Amedeo Montagna**

A GENNAIO IL PROGRAMMA DETTAGLIATO DEL SEMINARIO, CHE SI TERRÀ NEL RISPETTO DELLE NORME COVID