



# INSIEME

REDAZIONE COMITATO ISCRITTI CGIL IREN



La parola *sindacato* deriva dal greco Sin (insieme) e Dikè (giustizia) e quindi significa «INSIEME PER LA GIUSTIZIA».

## INDICE

|               |               |           |              |                         |
|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------------|
| 01            | 07            | 10        | 10           | 12                      |
| Smart-working | Notizie - GPS | Le Ultime | Primo Maggio | Informazioni e contatti |

*Questo numero è dedicato a Cocchella Corrado, compagno, collega e amico leale*

## La redazione comitato iscritti Filctem Cgil Iren Genova

La redazione comitato iscritti Cgil Iren Genova è composto da un gruppo di giovani neo tesserati, lavoratori del gruppo Iren, che percependo il momento di difficoltà e di costanti cambiamenti, in azienda, ha sentito la necessità di raggiungere ed unire i lavoratori con un'informazione costante e capillare.

# Notizie

## Smart working

“Tutta la gente corre a casa davanti alle televisioni”. Un passaggio di una delle più belle canzoni di Vasco, ma il 9 marzo 2020, alle ore 21.00, a meno che qualcuno non abbia già intrapreso un processo di rimozione mnemonica, la penisola Italica viene travolta dalla notizia lanciata in diretta dall'ex Presidente Conte, che confermava le voci. Arriva il Lock Down, la chiusura forzata per combattere, tutti in prima persona, una delle più aspre battaglie sanitarie che la storia dell'ultimo secolo ci possa ricordare. Viene imposta la chiusura a molte aziende, e per chi può, ovvero solo per coloro che possono svolgere le proprie mansioni lavorative e professionali anche a distanza, viene introdotto e imposto l'ormai celebre “Smart Working”.

Occorre un PC, una connessione ADSL, una videocamera, e un angolino di una stanzetta della propria casa. In quei primi giorni l'euforia della novità, il distacco da una routine quotidiana vecchia di anni, la felicità per la disponibilità di tempo da vivere nella propria casa fino a quel momento non immaginabile, la sicurezza di avere i propri familiari accanto tutti all'interno del proprio nido e protetti da quelle sirene il cui suono entrava dalle finestre, hanno fatto sembrare il Telelavoro, la manna dal cielo che tutti aspettavano. Eppure in pochi sanno che lo *Smart Working*, in moltissime aziende era partito in via sperimentale dopo la Legge 81 del 2017, che introduceva e regolamentava questo sistema di lavoro. Lo *Smart Working* strutturale è uno strumento di cui l'azienda si dota per rispondere meglio alle esigenze lavorative, permettendo anche una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con la vita privata per i lavoratori coinvolti, grazie a una maggiore flessibilità e ad una gestione dei

tempi che consente solitamente aumenti di produttività. La legge 81 prevedeva per i lavoratori in modalità agile lo stesso trattamento di chi lavora all'interno dell'azienda.

Dal 2019 anche Iren, in pieno processo di digitalizzazione del proprio sistema, aderisce e lancia un progetto pilota di S.W. strutturale delineato al 10% per una stretta categoria di lavoratori da remoto e basata sul principio di volontarietà. Dal 9 marzo scorso però, il numero dei dipendenti che rimane a casa in quella stanzetta pocanzi citata diventano molti di più, la quasi totalità dei lavoratori. L'arrivo della pandemia interrompe così la fase sperimentale strutturale e diventa “emergenziale”. I problemi sono molteplici, tanti colleghi hanno dovuto affrontare vuoti di connessioni, questioni tecniche legati a software e piattaforme informatiche che non erano progettate per così tante persone in simultanea, interruzioni o disturbi continui, perché tra le 4 mura domestiche erano presenti ovviamente tutto il resto della famiglia, figli piccoli che piangono, e figli grandi che si arrabbiano, anziani a cui badare tra una video-conferenza e un'altra, compiti e tabelline mischiate a riunioni. Le mancanze alle quali si è dovuto fare fronte improvvisamente, come connessioni, dispositivi e spazi sono mirabili. Numerose testimonianze dirette ci informano che l'azienda, soprattutto in quella prima fase emergenziale, ha saputo cogliere la natura dei problemi posti, intervenendo tempestivamente, fornendo gli strumenti necessari che molti colleghi chiedevano. Sono passati oltre 14 mesi però da quella prima fase in cui l'emergenza è diventata struttura fissa. Nell'Italia pre-pandemia i lavoratori Smart erano il 2%, durante il lock down

salivano al 26%. Da 500.000 a 8 milioni circa. Il futuro non sarà solo Smart. Ma ci sarà. Questo viene chiamato "Modello ibrido" da alcuni studi e articoli, taluni profetizzano un 50%, altri un 35% (ovvero il numero calcolato di tutti i lavoratori italiani che teoricamente potrebbero svolgere le loro mansioni da remoto).

La vera riforma sarà il ritorno del principio di volontarietà. La necessità di un dialogo e dibattito al nostro interno vuole non arrivare impreparati e mal informati a un appuntamento storico che inevitabilmente, entro la fine dell'anno in corso vedrà radicali cambiamenti a livello nazionale della regolamentazione ora in atto (81/2017). Nel prossimo e immediato futuro il dibattito dell'opinione pubblica su questi temi porterà a una struttura organica nuova, che la pandemia ha semplicemente anticipato. Negli ultimi trent'anni infatti abbiamo tutti contribuito a un'espansione e a uno sviluppo tecnologico che passerà alla storia e che forse, non ci siamo nemmeno resi conto di aver vissuto.

Straordinari progressi raggiunti con computer a basso costo, poi l'arrivo di posta elettronica e messaggistica, internet ad alta velocità, per ultimi gli smartphone, potentissimi PC tascabili hanno gettato le basi per quello che ora stiamo vivendo. Quel sentiero lo avevamo già intrapreso, la crisi sanitaria ha solo accelerato il passo. In tempi di profondi cambiamenti e tensioni sociali, occorre anche una profonda riforma del lavoro e di tutte le sfaccettature che si sono venute a creare. I leader aziendali insieme ai sindacati e ai lavoratori, saranno a breve chiamati a rispondere a un crescente bisogno di chiarimenti, nuove regole e coraggiose scelte. Proviamo a diradare quella nebbia di dubbi che è piombata su una categoria di colleghi e che inevitabilmente ha cambiato la vita. Il telelavoro fa bene? Da inizio pandemia

università e centri di ricerca, nonché associazioni di imprese, fanno a gara per compiere studi sul rapporto benefici-rischi del lavoro agile e pare che per molti aspetti non ci siano dubbi. Gli incrementi di efficienza ovviamente dati da perdite di tempo che non esistono più, come gli spostamenti pendolari con i mezzi di trasporto pubblici o privati, forniscono a livello nazionale migliaia di ore lavorate in più rispetto al passato. Il tempo che si usava per guidare nel traffico o leggere in treno adesso viene lavorato, con una notevole diminuzione di preoccupazioni e costi. La presenza fisica che non viene più richiesta apre addirittura scenari utopici. Le grandi metropoli che da troppo tempo non erano più in grado di offrire servizi uguali per tutti, e nelle quali regnava incontrastato caos, traffico, e mancanza di spazi, potrebbero vivere una rinascita sostenibile, colmando un divario italiano storico: quello tra periferie, borghi e campagne e tra le grandi città. Una connessione veloce e bassi costi immobiliari potrebbero portare ad un ripopolamento e valorizzazione di territori a lungo abbandonati e dimenticati.

Anche per le aziende si potrebbe aprire una nuova fase in cui confini comunali e regionali vengono dimenticati per campagne di ricerca personale, basate sul merito e sul curriculum piuttosto che sulla vicinanza alla prima timbratrice. Secondo vari studi questi fenomeni nei prossimi anni porterebbero a un aumento della qualità della vita e della sostenibilità ambientale con riduzioni di costi per dipendenti e per aziende, mentre lo stato vedrebbe lievitare le entrate fiscali, aumentando e migliorando i servizi ai cittadini. Celebre è ormai "l'incremento della produttività" e l'abbassamento dei costi per le aziende che è dovuto soprattutto a tre fattori: quella che dovrebbe essere una migliore gestione del tempo (ma che poi spesso si traduce in un maggior tempo lavorato senza

costi aggiuntivi per l'azienda, dato che in *smart working* non sono riconosciuti gli straordinari); la riduzione delle assenze (da casa si lavora anche in non perfetto stato fisico e la flessibilità oraria potrebbe favorire il recupero del tempo non lavorato rispetto alla richiesta di permessi/ferie per esigenze personali); l'assegnazione di compiti ed obiettivi da raggiungere in un determinato tempo (questo non si è visto molto in azienda nella situazione emergenziale, ove l'obiettivo comune era di dare continuità a tutti i processi aziendali pur da distanza): fattore che richiederebbe un cambio culturale e organizzativo sostanziale e che ha insito il rischio di "cottimizzare" il lavoro, cosa che si vorrebbe evitare per non tornare indietro di anni nei diritti dei lavoratori. Inoltre quando lo *smart working* è diffuso, l'azienda ha anche una importante riduzione dei costi (risparmio su postazioni lavorative, energia, servizi accessori quali mense, pulizia, ecc.). Infine, non trascurabile è il tempo a disposizione da dedicare ai propri cari. Questa forse è l'aurora di una rivoluzione sociale che non dobbiamo vivere passivamente, perché potrebbe portare a nuova luce un vivere la comunità che ci circonda, e che forse da troppo tempo avevamo dimenticato.

Qui si penetra in una strada nebbiosa però, perché si entra nel vivo dei soggetti, nel vivo di ognuno di noi, nella storia di ognuno di noi. Se per alcuni è una fortuna e un piacere avere accanto il proprio figlio o il proprio compagno anche nelle giornate lavorative più intense, per altri (e si parla purtroppo quasi sempre di donne) può significare vivere un inferno. Al numero gratuito nazionale 1522 dedicato alle vittime di violenze e stalking nel periodo marzo – giugno 2020, le chiamate sono state il 119% in più rispetto al 2019. Purtroppo per tante donne, la clausura forzata per salvaguardare la salute di tutti, si è

trasformata in un decadimento della propria salute. Talvolta psicologica, talvolta fisica. In questo ultimo anno tutti noi abbiamo aumentato il tempo trascorso tra le mura domestiche e per troppe donne quel tempo è diventato infinito. Le donne. Quelle che nella nostra azienda hanno lanciato il primo segno di rinascita post-pandemica con un risultato, ottenuto da Iren e sindacati, importante e storico. Con l'accordo del 15 marzo 2021 infatti, le donne entrano a fare parte degli organici operativi. Una conquista, aspettata troppo e voluta da tutti. Una conquista che porterà innegabili benefici rinnovando e cambiando paradigmi e dogmi troppo a lungo rimasti retaggio di tempi antichi. In un futuro ricco di femminilità, in un paese dentro al più buio inverno demografico da secoli, alla luce di cambiamenti così radicali e repentini della vita lavorativa accelerati dalla pandemia, perché fermarci qui? Perché non discutere e pianificare altre conquiste? Le strade che si aprono possono essere tante, vale la pena forse citarne almeno una: gli asili. In un paese e in un sistema economico in cui il *welfare* e i servizi di assistenza alle famiglie sono quasi inesistenti, perché non integrarlo all'interno del mondo lavorativo? Molte aziende, come la Ducati a Bologna, hanno provveduto (anche Iren qualche anno fa ci provò, ma con successi molto limitati e poco capillari). Anche grazie al parziale svuotamento di spazi prima dedicati al lavoro e a uffici, implementando il *welfare* aziendale ed espandendolo ad asili nido e materne creati all'interno degli spazi liberati dallo *smart working*, hanno avuto occasione di rinnovare e migliorare il clima, e allo stesso promuovere la propria immagine. Inoltre collaborando con istituzioni locali e aderendo a progetti di sviluppo si possono avere sgravi fiscali e si promuoverebbe ulteriore occupazione femminile. In un futuro possibile si porterebbero i figli all'asilo aziendale tre giorni a settimana, e gli altri due

in modalità agile da casa, si potrebbero avere ulteriori aiuti economici per badare ai propri figli con serenità, non intaccando la capacità produttiva dello *smart worker*. Questo crea comunità, sostiene l'assistenza alla persona, facilita e migliora la vita di tutti. Le proposte che potrebbero emergere, sono centinaia e la legge nazionale che deve essere rinnovata deve prendere in considerazione alcuni caratteri fondanti senza i quali lo *smart working* non potrà essere la possibilità di un rinnovamento e miglioramento della vita lavorativa: retribuzioni uguali per tutti; parità di opportunità per tutti; servizi di supporto alla vita familiare. Da marzo 2020, le continue proroghe della deroga della legge 81, hanno portato il limite finora stabilito a settembre 2021. Fino a fine estate dunque, rimarrà in vigore il modello emergenziale. Da allora, il legislatore dovrà tenere conto di problemi e cavilli dando soluzioni continuative su argomenti che generano preoccupazioni. Il voucher baby sitter, per esempio, non è riconosciuto per i lavoratori *smart*, quando si chiede di lavorare da casa e al tempo stesso badare ai propri figli soprattutto a donne. Le lavoratrici nei primi mesi di gravidanza, se non a rischio, non possono praticare lavoro agile. Per non nominare l'aspra crociata scoppiata in nome di "santo buono pasto". Da un anno istituzioni e aziende si passano a vicenda la patata bollente. La legge 81 prevede uguali diritti e lo stesso trattamento per *smart worker* e non. Ma la legge 333/1992 "esclude la connotazione retributiva dell'indennità di mensa in quanto servizio sociale". Ma se è prevista un'indennità sostitutiva anche per chi non usa la mensa allora il buono assume natura retributiva. La contrattazione collettiva poi, può avere ovviamente altri risvolti. L'ultima ad esprimersi è stata l'Agenzia delle Entrate affermando che i buoni pasto assegnati ai lavoratori agili hanno diritto alle

agevolazioni fiscali. Insomma, emergere dai cavilli italici che è un'ardua impresa, e per questo serve chiarezza su questioni così imponenti e di carattere nazionale. La classe dirigente aziendale e sindacale per questo, ha di fronte un compito importante e rilevante per il futuro di tutti.

Il fenomeno dell' "*always – on*" emerso da diverse ricerche dimostra che il carattere emergenziale del telelavoro, forzato e protratto per molto tempo ha addirittura generato nuove forme di patologie mentali. I lavoratori dimostrano evidenti preoccupazioni ad essere sempre connessi, sempre disponibili avviando un processo di alienazione dal mondo e dalla vita esterna a casa non trascurabile.

Si sentono spaesati, con un senso di confusione associato al pericolo di rimanere barricati a vita, seguendo le orme della Monaca di Monza. L'impatto emotivo che porta lo *smart working* al 100% ha ripercussioni sul benessere psico-fisico dei lavoratori.

Diversi studi fanno emergere un aumento di ansia nei dipendenti, aumento di stress e diminuzione di concentrazione sempre maggiore fino ad arrivare all'apice, ormai definito *burn-out* dagli addetti ai lavori, la perenne ansia che si tramuta in insonnia. Poco tempo fa è anche intervenuto tra i tanti il Garante della Privacy affermando: "va assicurato il diritto alla disconnessione senza cui si rischia di vanificare la distinzione tra vita lavorativa e privata, annullando così una delle più antiche conquiste raggiunte dal diritto del lavoro". La sicurezza dei dati che i lavoratori da casa forniscono, è un altro tema gigantesco di cui bisogna avere cura. I dati sensibili, nonché informazioni di vita privata, immagini di ambienti domestici, orari, abitudini, tutte le comunicazioni del dipendente viaggiano attraverso la rete. Tutti quei dati sensibili e la enormità di

informazioni private che con lo *smart working* vengono messe a disposizione, devono rimanere intoccabili e inviolate.

### **FUTURO IBRIDO**

Dobbiamo ricordare a noi stessi di essere umani, non umanoidi. Ai colleghi rinchiusi da più di un anno manca il contatto sociale, lo scambio interpersonale, l'arricchimento dato dalla conversazione con chiunque di diverso da sé, manca poter parlare di emozioni, sensazioni, manca condividere gioie e preoccupazioni. Agire in modo innovativo oggi, significa provare quell'empatia che manca da tanto, favorire l'ascolto attivo, costruire una nuova mentalità di lavoratori e aziende, insieme, introducendo nuove abitudini collettive. Dobbiamo favorire un rinascimento del lavoro basato su un equilibrio molto più sottile del passato tra lavoro e vita privata, tra cartellino e pannolino, tra ufficio e tavolo della cucina, tra pentole e webcam. Questo nel tempo vorrà anche dire instaurare e rafforzare un senso di fiducia nuovo tra aziende e collaboratori, costruire legami più forti, in modo più produttivo, a minori costi, e con sostenibilità ambientale.

### **PAROLE DALL'INTERNO**

Ci siamo permessi di chiedere informazioni ed esperienze personali e professionali ad alcuni colleghi, senza i quali non avremmo potuto sviluppare questo argomento così vasto e complesso. Ringraziandoli infinitamente per la disponibilità e la serietà messa a disposizione, riportiamo di seguito due brevi commenti personali di questo periodo trascorso, da chi lo ha vissuto in prima persona.

"Ho aderito allo smartworking aziendale fin da subito. La tipologia di lavoro che svolgo è quasi totalmente a distanza, anche quando

sono in ufficio lavoro attraverso il PC su sistemi che sono "remoti", inoltre lavoro quotidianamente con colleghi di altri territori, utilizzando gli strumenti aziendali per colloquiare con loro (PC, smartphone, ecc.). Quindi da un punto di vista meramente lavorativo non è cambiato molto per me. Anzi la tranquillità di lavorare in casa, con meno confusione ed interruzioni, penso che mi abbia fatto lavorare di più e meglio. E' cambiata invece molto la mia quotidianità. Nell'ultimo anno ho risparmiato un sacco di tempo e di soldi (benzina, mezzi di trasporto, scarpe, ecc.) evitando gli spostamenti casa/lavoro (tra andata e ritorno circa 15 km e più di un'ora di tempo al giorno). Una bella comodità (così pensavo all'inizio). Alla lunga però i soli spostamenti letto/scrivania e viceversa hanno rivelato tutti i loro aspetti negativi, sia da un punto di vista fisico (minore movimento, mal di schiena, gambe indolenzite, ecc.) che mentale (uscire e vedere qualcuno fa bene, anche a noi genovesi).

L'allontanamento forzato dai colleghi, gli scambi di idee, sia lavorative che non, mancano, e determinano una sorta di alienazione dalla realtà, tutto sembra sospeso dietro la finestra di casa.

Inoltre il fatto di lavorare da casa ti fa sentire il carico psicologico di dover essere sempre presente: si lavora effettivamente più ore (tanto sei a casa, il PC è acceso, vuoi non rispondere a una e mail in più?) e si sente il dovere di dover rispondere a tutti sempre (e ognuno ha i propri orari, quindi capita spesso di essere chiamati quando stai mangiando o vorresti fare dell'altro). Insomma non c'è più divisione tra lavoro e vita privata, cosa che andare in ufficio ti fa fare molto bene (l'atto del timbrare il cartellino la sera non lo avevo mai valutato ma è liberatorio). Soluzioni: a una certa ora spegnere tutto, oppure iniziare più tardi la mattina, visto che la sera si va

spesso avanti, ma in questo caso la giornata è tutta lavorativa, senza divagazioni. Concludendo: l'esperienza per me è ambivalente, avendo aspetti positivi ma anche negativi. Per il futuro spero in una soluzione che sia veramente "smart", consentendo di alternare in maniera proficua attività lavorative in presenza a quelle a distanza, cogliendo il meglio da entrambe."

*Un collega.*

"Quando è stato introdotto in azienda il lavoro agile, l'ho accolto con entusiasmo, ho intravisto da subito i vantaggi che avrebbe potuto portare nella mia vita. Meno tempo perso per recarsi in ufficio e maggiore flessibilità negli orari sono vantaggi indubbi per conciliare lavoro ed esigenze familiari. Inoltre, la possibilità di lavorare in posti diversi dall'ufficio, uno o due giorni la settimana, mi ha aiutato da subito a lavorare meglio rispetto al passato, soprattutto nello svolgimento di quelle attività che richiedono maggiore concentrazione e meno distrazioni. Quello che non avevo previsto, invece, e che sicuramente ho capito solo in un secondo momento, è l'importanza del rapporto con i colleghi, sia dal punto di vista professionale che umano. Lo scambio continuo di informazioni e il confronto, anche quando i punti di vista sono diversi, arricchiscono e ritengo siano un punto di forza per affrontare al meglio le situazioni. Anche solo prendere un caffè con un collega, parlando di lavoro e non solo, può essere una situazione proficua, di scambio reciproco. Perché il lavoro non è solo ciò che fai e che produci, ma anche come lo fai e con chi. Per questo penso che il lavoro agile abbia, in un certo senso, messo in risalto le individualità a discapito del gioco di squadra. Molto è cambiato nell'ultimo anno. Premesso che stare a casa ha significato salvaguardare la

salute, mia e dei miei cari, ma quello che abbiamo svolto durante l'emergenza pandemica, ritengo non sia Lavoro Agile, ma una forma, difficilmente descrivibile, di "Lavoro-famiglia non-stop". Infatti, nemmeno troppo gradualmente, sono emerse, dal punto di vista lavorativo, le problematiche maggiori: la mancanza di passaggio delle informazioni dai vertici e tra colleghi, il responsabile difficilmente contattabile, call conference ad ogni ora, difficoltà nel ricevere gli obiettivi... ho iniziato a soffrire la mancata disconnessione: spesso non riesco a staccare il cervello dal lavoro, ma, allo stesso tempo, dai problemi familiari. Non esistono più quei confini che permettevano di lasciare in ufficio lo stress legato al lavoro e, allo stesso tempo, confinare a casa i problemi della famiglia, almeno durante le ore lavorative. Inoltre, l'ambiente familiare non è più tranquillo come prima, essendo tutta la famiglia presente in casa contemporaneamente, ognuno impegnato a svolgere la propria attività. Tutto questo, unito alla solitudine lavorativa, si è presto tradotto in stress. Col tempo ho imparato sulla mia pelle che la parola d'ordine è Organizzazione, dei tempi e degli spazi. Spero, comunque, che vengano ripristinate al più presto le norme sul lavoro agile saltate a causa dei provvedimenti emergenziali e che si possa arrivare al giusto equilibrio tra flessibilità e sovraccarico, tra obiettivi e fasce orarie, tra mancato straordinario e buoni pasto, in modo che il lavoro agile torni ad essere una scelta, un'opportunità e non una forzatura."

*Una collega*

# Notizie

## GPS

### Global Positioning System

Con la circolare n°2 del 7/10/2016, l'ispettorato del lavoro fornisce alcuni chiarimenti in merito all'installazione di apparecchi di geolocalizzazione, o più comunemente chiamati GPS.

Tali delucidazioni, si sono rese necessarie a fronte della modifica all'art 4(l300/1970) dal cosiddetto jobs act.

Senza entrare in tecnicismi, i GPS sono considerati strumenti non essenziali all'attività produttiva ma rappresentano un elemento aggiunto agli strumenti di lavoro, spesso adottati dalle aziende per esigenze di carattere assicurativo o gestionale.

In questi casi, trova applicazione il comma 1 dell'art.4 il quale permette l'installazione solo dopo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale o in caso di non presenza o di non accordo con l'ispettorato del lavoro, il quale è notoriamente più permissivo rispetto alle parti sociali.

Questo accordo è avvenuto nel marzo del 2018 e approfondito il 5 maggio 2021 di quest'anno in un incontro tra RSU e azienda. Dall'incontro è emerso che la volontà di Iren è quella della tutela del patrimonio aziendale e non il controllo del lavoratore, tanto è vero che la gestione dei dati raccolti da tale sistema sarà affidata ad una società terza ed esclusivamente a pochi lavoratori che si occupano della gestione della flotta.

Tutte queste rassicurazioni sono state scritte nero su bianco nel verbale di incontro.

Rimangono comunque alcune perplessità in merito al diritto alla disconnessione, in quanto durante un permesso retribuito o in reperibilità, qualora non si fosse chiamati, risulterebbe comunque un controllo sul mezzo e di conseguenza sul lavoratore.

Come anticipato le RSU si riserveranno di eseguire approfondimenti in sede legale. Altra questione è il VFM (tablet) dal quale sono emerse segnalazioni alle RSU su un uso improprio della geolocalizzazione, segnalazioni che sono state prontamente girate all'azienda, la quale si è presa l'impegno di sensibilizzare ulteriormente la gerarchia ad un uso più responsabile.



## Le ultime

### Anomalie nel pagamento festività

In data 23/4/2021 si è svolto l'incontro sindacale, tra Rsu e Iren in merito ad alcuni errori di retribuzione riguardanti le giornate festive. Nel dettaglio, al personale turnista lavorante in turno notturno in festività, per un errore del sistema, non veniva retribuito in maniera corretta.

Prendendo per esempio il 25 aprile l'anomalia riscontrata è stata la seguente: al lavoratore che prendeva servizio il 24 sera per svolgere il turno notturno, non si vedeva corrisposta la maggiorazione corretta, in quanto il sistema riconosceva l'entrata il 24 e non la applicava dopo la mezzanotte.

Analogamente il lavoratore montante il 25 sera, si vedeva retribuite soltanto le maggiorazioni festive fino alla mezzanotte.

Messa davanti all'evidenza dell'errore, l'azienda ha convenuto, con le Rsu, che la prassi sarà la seguente: la maggiorazione festiva notturna verrà corrisposta interamente al lavoratore prendente servizio nella giornata festiva (25/4) per tutta la durata del turno.

Altra questione sollevata è stata il pagamento della festività non goduta cadente di domenica.

Su questo argomento non si è ancora trovata una linea condivisa, per tanto le Rsu si riservano il diritto di approfondire l'argomento nelle proprie sedi competenti.

In questo mese, in virtù dell'unificazione dei DPI (dispositivi di protezione individuale) in tutto il gruppo Iren, alcuni lavoratori, facenti parte di tutte le BU (business unit) aziendali, sono stati designati come tester per provare nuovi modelli di scarpe da lavoro. Quest'ultime, sei per tipologia, alte e basse, sono state consegnate e saranno collaudate per i prossimi trenta giorni.

I tester, dopo essere stati formati sui criteri da seguire per effettuare precise valutazioni, stileranno una vera e propria classifica che ci auguriamo veda come risultato finale l'individuazione di tre modelli di scarpe da lavoro, il più consone possibili alle mansioni svolte dal personale del gruppo.

### Individuazione nuove scarpe da lavoro

# Le ultime

## *A Corrado...*

Questo numero è dedicato al collega Cocchella Corrado scomparso questo mese dopo una lunga battaglia durata più di due anni, con una malattia.

Sempre stato iscritto alla nostra organizzazione.

Sempre coerente con le proprie idee.

Sempre presente ad ogni manifestazione anche quando le condizioni di salute non erano delle migliori.

E per i nostalgici come noi un compagno con la C maiuscola. Ci mancherai.

Ricordiamo a tutti e invitiamo a partecipare alla raccolta ore aperta fino al 25/05/2021.

# Il primo maggio

Estate 1889, una Parigi immersa nel trionfo della Belle Epoque raduna l'Esposizione universale, un evento di importanza e dimensioni talmente mastodontiche, che anche i nostri occhi oggi, possono osservare il monumento che eretto in tale occasione, ne ricorda il fasto e l'impronta storica, la Torre Eiffel. Il 20 Luglio di quell'estate la capitale Francese, nonché la capitale culturale d'Europa, ospita la Seconda Internazionale. Durante il congresso inaugurale viene stabilito e riconosciuto ufficialmente il giorno 1 Maggio come  **festa internazionale del lavoro e dei lavoratori di tutte le nazioni**.

Il giorno non viene scelto a caso, tre anni prima, infatti, a Chicago, uno sciopero indetto in tutti gli U.S.A. per la riduzione dell'orario lavorativo da 12, 14, 16 ore a 8 ore, venne represso nel sangue. Le manifestazioni durarono 4 giorni e decine di morti si contarono sulle strade ancora polverose. L'anno seguente alla decisione del congresso Parigino, il 1 Maggio 1890, i Paesi che si fermarono dichiarando festa nazionale furono moltissimi in tutto il mondo: Australia, Turchia, Russia, Cina, Messico, Brasile, le nazioni Europee tutte. Ironia della storia, gli Stati Uniti non l'adottarono. Il nostro paese, eterno ritardatario, arrivò all'approvazione due anni dopo.

Escluso il ventennio fascista che eliminò tale data dalle festività, festeggiamo il lavoro ogni anno. Già, festeggiamo il lavoro. Ma quale lavoro? Vorremmo festeggiare un lavoro sicuro, un lavoro degno, un lavoro che chieda sudore, impegno, costanza ma che rilasci endorfine e soddisfazioni. Un lavoro fatto di passione, volontà e partecipazione, non di rammarico e rimpianti. Un lavoro che sia contatto positivo, un lavoro che sia comunità,

non isolamento e frustrazione. Un lavoro che significhi pianificazione, stabilità e programmazione non incertezza e precariato. Soprattutto vorremmo festeggiare, a 130 anni dall'istituzione di tale commemorazione, il lavoro sicuro. Perché il lavoro che dà la certezza di svegliarti la mattina, ma non dà la certezza di tornare a casa la sera e, nell'anno di lanci e atterraggi di sonde dirette su Marte, non è più tollerabile.

Analizzando i dati INAIL, in un periodo in cui vorremmo tutti vedere segni e numeri in positivo riguardanti tematiche di lavoro, ci accorgiamo che un dato tutt'altro che positivo, purtroppo, è in continua crescita. Dall'inizio dell'anno al 31 marzo sono 185 i morti sul lavoro. L'11,4 % in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. I morti dell'anno 2020 sono stati 1.270 (il 16,6 % in più rispetto al 2019). Circa tre persone ogni giorno, in Italia, non riescono a raggiungere la propria famiglia e la propria casa terminata la loro giornata lavorativa, perché durante quella giornata, hanno perso la vita.

La sigla sindacale che ci rappresenta nomina all'interno del suo acronimo, uno dei settori forse più riconosciuti a livello internazionale del vero Made in Italy, il tessile.

Proprio in uno dei distretti industriali più grandi d'Europa, quello di Prato, qualche giorno fa, è morta una ragazza di 22 anni stritolata tra due rulli che avrebbero dovuto stirare un tessuto.

Lo stesso tessuto che lavorato, avrebbe potuto dare vita a un bellissimo vestito da sera, che Luana avrebbe potuto indossare in un giorno di festa.

Si chiamava così. Luana, 22 anni e un figlio di 5. Perché le morti bianche, chiamate così per

l'assenza di armi e assassini, hanno nomi, cognomi, visi, fotografie, vite, e storie ma forse hanno responsabilità. Quelle responsabilità che in questo paese a 130 anni dalla prima festa dei lavoratori non riusciamo a tenere controllate.

L'INAIL denuncia la mancanza di 2 mila unità in pianta organica da inserire nell'Ispettorato del Lavoro. Gli Ispettori rimasti sono 246 in un paese di 60 milioni di abitanti e con milioni di aziende medio - piccole che costituiscono la colonna vertebrale dell'economia italiana. La legge 626 del 1994 prima, e il testo unico per la sicurezza del lavoro del 2008 poi, hanno stabilito regole fondamentali e raggiunto ottimi standard, ma i controlli che dovrebbero verificare la reale attuazione delle norme sono praticamente assenti.

Se i controlli sono assenti, le norme sulla sicurezza lo saranno di conseguenza. Il fenomeno delle esternalizzazioni forsennate, a tutti i costi, che spazia ormai in qualsiasi settore e che anche noi viviamo in primis in questa azienda è un altro nodo fondamentale. Spesso, ormai nei più svariati ambiti i subappalti a ribasso come si può facilmente pensare portano anche ribassi di retribuzione, a ribassi di garanzie, di sicurezza, a un ribasso generale di diritti.

Persino la sanità è arrivata a esternalizzare la gran parte delle sue più nobili e tradizionali funzioni. Ospedali che assumono infermieri da cooperative e aziende esterne che pagano meno e assumono a tempo determinato. Esami diagnostici che vengono affidati a cliniche centri specializzati a scapito di reparti territoriali che vengono chiusi.

Abbiamo tutti potuto osservare in questi ultimi 14 mesi quali risultati abbiano portato tali politiche. La sanità, dimenticata e ritenuta inutile e costosa ha visto diminuire i

dipartimenti di prevenzione ASL del 50% negli ultimi dieci anni. Anni, durante i quali noi giovani abbiamo visto smantellare questi organi statali che sono stati creati per una tutela dei cittadini per cui qualcuno in passato ha aspramente lottato.

Parlarne, generare il dibattito, e soprattutto non dimenticare queste storie, questi volti, significa anche non farle morire una seconda volta. Significa salvaguardare ciò che è rimasto per ricostituirlo, rigenerarlo, adattarlo ai tempi. Perché non dimenticare genera un senso collettivo che getta le basi per far sì che domani non accada più.

A 130 anni dalla trattativa storica per fissare a massimo 8 ore la giornata lavorativa, anziché generare una discussione su una maggior riduzione dell'orario di lavoro, ricordiamo le morti, troppe volte troppo giovani, non importa se bianche o rosse. Sono morti sul lavoro. Facciamo in modo di non dimenticarle.

## Info e contatti

Per informazioni contattaci alla mail:

**[redazione.insieme@liguria.cgil.it](mailto:redazione.insieme@liguria.cgil.it)**

Se non fai parte della nostra sigla sindacale ma vuoi ricevere il giornale, contattaci all'indirizzo e-mail soprascritto e ti invieremo i nostri contenuti mensilmente.

## Link e utility

- [Convenzioni tessera cgil](#)
- [Pegaso](#)
- [Filctem cgil](#)
- [Ccnl contratto collettivo](#)
- [Filctem cgil genova e tigullio](#)

Qualora vogliate suggerire una tematica generale di discussione che ritenete primaria all'interno dell'organizzazione aziendale, scriveteci all'indirizzo e-mail:

**[redazione.insieme@liguria.cgil.it](mailto:redazione.insieme@liguria.cgil.it)**

Prenderemo in carico ogni suggerimento, cercando di sviluppare un pensiero e quindi una futura discussione sugli argomenti che vorrete porre all'attenzione.



Tesseramento 2021, Camera del lavoro Genova

In ottemperanza al Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali" così come modificato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 – nonché dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, le informazioni contenute in questo messaggio sono strettamente riservate e sono esclusivamente indirizzate al destinatario indicato (oppure alla persona responsabile di rimmetterlo al destinatario). Qualsiasi uso, riproduzione o divulgazione di questo messaggio è vietata. Nel caso in cui aveste ricevuto questa mail per errore, Vi invitiamo ad avvertire il mittente al più presto a mezzo posta elettronica e distruggere il messaggio erroneamente ricevuto.