

LE AREE TEMATICHE

Oltre l'invisibilità: tre aree di lavoro

Assumere l'invisibilità come chiave di lettura del nostro tempo ha permesso di portare in evidenza alcune condizioni di vita in cui si trovano molte persone che rischiano di finire "fuori radar". Come Laboratorio abbiamo scelto di porre l'attenzione su due questioni in particolare:

1. Il lavoro povero
2. Le transizioni e la formazione come diritto soggettivo

Il punto di partenza è stato sempre l'incontro e l'ascolto di donne e uomini che vivono tali condizioni, senza la pretesa di una rappresentatività statistica, ma con la consapevolezza di entrare in contatto con vicende socialmente significative. Nello stesso tempo, grazie all'incontro con alcune figure impegnate in Cisl in un prezioso lavoro di tutela e di rappresentanza, abbiamo avuto la possibilità di costruire un percorso di approfondimento che ci ha aiutato a costruire un quadro di riferimento utile per l'elaborazione di alcune piste di riflessione e alcune traiettorie evolutive dell'azione sindacale.

Con la piena consapevolezza della parzialità del nostro punto di arrivo, ci sembra comunque importante restituire all'Organizzazione alcuni "spunti" utili ad arricchire la costruzione di pensiero condiviso in occasione del percorso congressuale.

1. Il lavoro povero

1.1. Una storia, tante vite

K.S. e la sua famiglia sono dello Sri Lanka, vivono a Milano e non hanno una rete parentale in città. K.S. non parla bene l'italiano, la moglie non lavora e i figli frequentano le scuole dell'obbligo.

Da qualche mese, dopo lavori con contratti non proprio regolari, è stato assunto da una società di pulizie industriali (contratto multiservizi), con un contratto a chiamata a tempo determinato, con paga oraria lorda pari a € 6.60 l'ora.

Lavora dal lunedì al sabato e capita che lavori anche più di otto ore giornaliere per poter aumentare l'importo netto in busta paga che comunque alla fine del mese è poco superiore ai mille euro.

Con un salario di questo tipo, in una città come Milano, ma anche nella prima cintura della città metropolitana, diventa davvero difficile riuscire a potersi permettere un contratto di locazione, in quanto al momento, ad esempio, il suo canone di locazione si aggira intorno ai € 600,00 al mese al quale vanno aggiunti gli oneri accessori.

L'essere straniero e con tre minori è considerata anche una aggravante al momento della richiesta di una casa in affitto dai proprietari e dalle agenzie immobiliari.

Gli chiedo se vuole che senta il sindacato che segue la sua categoria di lavoro per capire se il contratto che gli viene applicato è corretto, soprattutto per quanto riguarda il conteggio delle ore lavorate e l'applicazione degli straordinari.

K. S. ci pensa, ma dice di no. Gli è stato promesso un contratto a tempo indeterminato e ha paura che facendo intervenire il sindacato alla scadenza naturale del contratto poi non gli venga rinnovato, o che comunque le promesse di passare a un contratto a tempo indeterminato non vengano poi mantenute.

K. S. è un inquilino che vive nel quartiere di San Siro a Milano e ha uno sfratto convalidato ancora in corso a causa del mancato pagamento del canone di locazione.

Lo sfratto è arrivato a causa del fatto che non è più riuscito a pagare il canone di locazione a causa della perdita del lavoro: proprio per questo nella prima domanda di emergenza SAT (Servizi Abitativi Transitori) gli è stata riconosciuta la morosità incolpevole. Nonostante questo ad inizio 2021 non gli è stata concessa l'emergenza abitativa in quanto con il blocco degli sfratti l'esecuzione del suo soggio non sarebbe stata immediata e quindi non vi era il rischio di rimanere senza casa nel breve periodo.

Con la fine del blocco a settembre sono ricominciate le esecuzioni di sfratto: per K.S. l'accesso dell'ufficiale giudiziario è stato fissato per il 26 ottobre. Grazie anche all'intervento del Sictet (sindacato inquilini) l'esecuzione è stata rinviata a metà dicembre.

In passato K. S. più volte ha perso il lavoro e sempre ha continuato nella ricerca di una occupazione per poter mantenere la propria famiglia con tre figli minori.

Solo a ottobre K.S. con l'ausilio del sindacato ha rifatto l'istanza per l'accesso ai Servizi Abitativi Transitori. L'ISEE in suo possesso, risultato difforme, era stato richiesto in un CAF privato e questo ha fatto sì che K.S. perdesse anche delle prestazioni.

Il ruolo del Caf Cisl diventa pertanto determinante nel momento in cui famiglie come quelle di K.S. si affacciano ai nostri servizi, in quanto è anche tramite il Caf che è possibile iniziare la rappresentanza e l'assistenza, come dare le giuste informazioni e indicazioni per poter permettere a queste famiglie di lavoratori e lavoratrici di poter accedere a tutte le prestazioni di cui hanno diritto e alla tutela che la Cisl può garantire.

Sistemato l'ISEE abbiamo ripresentato la domanda di SAT: case temporanee assegnate per soli cinque anni direttamente dal Comune di Milano (in base alla legge 16/2016 di Regione Lombardia e il RR 4/2017 inerente ai Servizi Abitativi Pubblici). Nel piano abitativo annuale 2021 del Comune di Milano sono stati previsti 200 appartamenti in SAT a fronte di 1500 domande a luglio 2021.

Il problema adesso è lo sfratto, dalla data del nostro incontro mancano due settimane all'esecuzione e deve, anzi dobbiamo, capire in che modo evitarne l'esecuzione, per i diritti sul posto di lavoro c'è sempre tempo. Adesso la priorità è il diritto alla casa.

Facciamo la domanda di SAT e la richiesta di casa di emergenza. Il 26 ottobre lo sfratto è rinviato a metà dicembre.

Il tema dell'emergenza abitativa si lega strettamente alla questione del lavoro povero: ci sono tanti lavoratori e tante lavoratrici che nonostante il proprio lavoro continuano a vivere in una condizione di povertà: K.S. è uno dei tanti a trovarsi in questa condizione.

1.2. Che cosa possiamo apprendere?

La storia di K.S. è una delle tante storie che ogni giorno possiamo incontrare presso le sedi del Sictet a Milano e provincia. Ogni storia ha le sue sfumature, criticità e speranze. Molte storie hanno un punto in comune: i protagonisti vivono in una condizione di povertà nonostante abbiano un lavoro. Il loro salario non consente di poter mantenere il proprio nucleo familiare, di avere una casa per un canone troppo alto in relazione al proprio reddito.

Tra lavoro e non-lavoro emerge un'area grigia e a volte invisibile che rischia di diventare una trappola dalla quale è difficile liberarsi: il Lavoro Povero.

Il Lavoro Povero e precario tende a privare il lavoratore della sua unicità sul luogo di lavoro e a relegarlo ad un mero numero previdenziale utile al profitto e alla produttività temporanea.

Si pone quindi il tema della cittadinanza del lavoratore, del suo status professionale e della presa di coscienza della sua situazione sociale.

Ci si deve quindi domandare che cosa significhi oggi per il lavoratore avere piena cittadinanza nel mondo del lavoro, e se tale cittadinanza garantisce un riconoscimento sociale che determini diritti e doveri, tutele, previdenza e forza contrattuale.

In molti casi c'è una relazione diretta tra le condizioni determinate dal Lavoro Povero e la perdita della casa. Per molte famiglie, senza una soluzione di passaggio tramite il Comune o i servizi abitativi pubblici, vuol dire trovare soluzioni di fortuna in case sovraffollate; essere costretti a dividere il nucleo familiare; spostarsi fuori città. La mancanza di un mezzo proprio costringe a ore di viaggio con i mezzi pubblici per poter arrivare sul posto di lavoro. In molti casi i genitori per garantire una parvenza di normalità ai propri figli che

continuano a essere iscritti nelle scuole di Milano, li coinvolgono in questi viaggi pur di garantire a loro continuità con il percorso scolastico e le relazioni amicali costruite.

Quando la condizione abitativa è insicura anche le scelte di vita delle persone subiscono dirette conseguenze: si accetta di continuare a mantenere lavori che si preferirebbe lasciare perché mal pagati o al limite dello sfruttamento; si cercano secondi o terzi lavori, si rinuncia alla lotta sindacale per un salario giusto e dignitoso per paura della perdita del lavoro, perché precario e privo di tutele. La casa può quindi determinare la “base materiale dell’oppressione”, della dominazione e delle diseguglianze. La casa è per natura l’accesso alla città, crea connessioni tra chi la abita, il territorio e le istituzioni, è strumento di democrazia, in quanto chi vive la casa in sicurezza e libertà è oltremodo ancorato alla vita democratica del luogo che abita, è partecipe di quello che accade e se “libero” nel proprio alloggio può essere fautore del progresso democratico della propria comunità, in quanto svincolato dal dominio del proprietario o del legislatore che “comanda” e “decide” il suo vivere.

Il Lavoro Povero e le sue conseguenze spiegano le difficoltà per i giovani ad uscire dal nucleo familiare di origine: bassi salari, contratti a intermittenza e un welfare che arranca rispetto ai nuovi bisogni sono i fattori che ostacolano scelte di autonomia da parte dei giovani.

La “povertà lavorativa” determina pertanto un approccio pessimistico al futuro, incidendo così anche sul sistema produttivo. Appare evidente come la centralità del “lavoratore” è stata sostituita dalla centralità del “consumatore”.

La società della competizione voluta dal mercato globalizzato, piuttosto che quella della collaborazione promossa dalla azione sindacale della Cisl, porta ad una perversa esclusione sociale di una platea sempre crescente di lavoratori e lavoratrici privati dei diritti fondamentali in quanto il reddito prodotto dal proprio lavoro non consente di poter accedere alla vita sociale e comunitaria della propria città obbligandoli a compiere scelte conservative, bloccando la propria mobilità sociale e nello stesso tempo garantendo pieni servizi alla città/comunità che di fatto li ospita perché essenziali, ma troppo poveri per averne piena cittadinanza.

Questa drammatica quotidianità delle periferie esistenziali ci pone delle domande che come sindacato dobbiamo affrontare, immaginando anche nuovi schemi sui quali basare le nostre risposte:

In che modo **IO sindacato** posso **tutelare** questi lavoratori e lavoratrici sapendo già che nel breve e medio periodo non riuscirò a costruire una vertenza collettiva che li coinvolga direttamente in prima persona?

In che modo posso costruire una **proposta politico sindacale e sociale** per questa platea sempre più ampia di famiglie a basso reddito, di lavoratori poveri, spesso stranieri, senza reti familiari e privi di strumenti di auto difesa dallo sfruttamento?

Come togliere gli invisibili dall’invisibilità? In che modo costruire una **rappresentanza sociale agli invisibili**?
In che modo dare una Storia a queste persone?

Esiste un **diritto alla città**? Come costruire **un’offerta sociale** che consenta agli abitanti di realizzare vere esperienze abitative e di partecipazione alla città?

1.3. Alcune possibili traiettorie di azione

Una prospettiva credibile è il rafforzamento della contrattazione nelle “periferie esistenziali”.

L’azione sindacale nelle periferie urbane può porre l’obiettivo di costruire azioni di tutela e di rivendicazione per l’accesso alla città e il diritto all’abitare, può consentire alle persone di riappropriarsi dello spazio e del tempo in base ai propri bisogni e alle proprie esigenze. La città – in tale prospettiva – diventa «opera, come fine, come luogo di libero godimento, come campo del valore d'uso» (Lefebvre) in cui gli abitanti sono in grado di intraprendere un progetto di emancipazione e liberazione dalla precarietà e dalla povertà.

È necessaria la presa di coscienza e il rifiuto a farsi escludere dalla vita urbana e quindi sociale del paese.

L'azione sindacale all'interno del posto di lavoro si salda con un'azione nei luoghi di vita accompagnando la lavoratrice e il lavoratore ad essere anche cittadina e cittadino.

In questa direzione le sedi territoriali della Cisl, dei CAF, Inas, Adiconsum, Anolf e Sicut rappresentano presidi sociali centrali in questo lavoro di rappresentanza.

Questi sono infatti luoghi che oltre a essere servizio e tutela delle persone sono anche luoghi di rappresentanza. Sono tante le famiglie che nell'ultimo anno si sono affacciate ai CAF per la richiesta di bonus e/o di reddito di cittadinanza perché la propria condizione economica li pone in una condizione di povertà materiale; sono tante le persone che hanno richiesto durante l'ultima sanatoria la regolarizzazione del permesso di soggiorno per poter essere liberi di avere un lavoro regolarmente registrato e diventare pieni cittadini del nostro territorio; sono ancora tante le persone e le famiglie che si sono rivolte al Sicut in seguito ad uno sfratto per morosità perché il loro reddito non era sufficiente per poter pagare un canone di locazione.

Tante storie, simili a quelle di K.S. che quotidianamente il nostro sindacato incontra, raccoglie e cerca di dare risposte e prospettive.

Come aumentare la conoscenza delle opportunità che la "galassia Cisl" mette a disposizione di tutti? Occorre costruire una "mappa della rappresentanza" che consente di riconoscere i contributi di Caf, Inas, Anolf, Adiconsum e Sicut in quanto attori di tutela e promotori di rappresentanza sociale.

Una mappa della rappresentanza che possa aiutare gli operatori a dare indicazioni precise e di indirizzo alle persone che incontrano; dietro a un 730, a un rinnovo del permesso di soggiorno, alla pratica di invalidità o alla tutela di chi vive in affitto o in una casa popolare ci sono delle storie.

Dobbiamo allora pensare a momenti di incontro e confronti tra operatori sindacali delle categorie e dei servizi al fine di creare uno scambio di racconti, di problemi e soprattutto di soluzioni.

La storia di K.S. può essere paradigmatica. Un Isee sbagliato in un CAF privato, senza alcuna comunicazione in merito, gli ha impedito di poter presentare la domanda di casa popolare. Lavoratore povero che a causa di un reddito troppo basso non è più riuscito a pagare l'affitto e quindi ora si trova sotto sfratto e nel breve periodo la sua famiglia rimarrà senza casa. Non per colpa, ma perché lavoratore povero.

Fosse andato in un Caf-Cisl la sua condizione sarebbe cambiata? No. Ma avrebbe trovato una persona in ascolto che gli avrebbe spiegato che il suo Isee era difforme e gli avrebbe spiegato in che modo sistemarlo e quindi non gli avrebbe fatto perdere l'opportunità di richiedere delle prestazioni o partecipare a bandi. Avrebbe incontrato una comunità in grado di dargli le indicazioni corrette per sé e la propria famiglia.

Lo stesso potrebbe capitare ad altri che magari raccontando al proprio delegato sindacale in azienda dei problemi con l'affitto quest'ultimo sappia che esiste il sindacato inquilini Sicut al quale potersi rivolgere per affrontare queste problematiche.

Una mappa della rappresentanza appunto. Su come essere, fare e dare rappresentanza.

Tutelare il lavoratore al di fuori del proprio posto lavoro: per il diritto alla casa, alla scuola, alla salute, alla socialità. Il Diritto alla città come azione cardine della contrattazione sindacale, da affiancare alla tutela sacra del diritto al lavoro.

Il lavoro povero, la povertà come categoria, non può essere uno stato naturale dell'individuo. È funzionale ad un certo tipo di sistema produttivo basato sullo sfruttamento e sul profitto, in questo sistema il rischio è che la povertà si trasformi in un evento ereditario con il coinvolgimento di intere famiglie e giovani.

Il sindacato di prossimità deve avere l'ambizione di costruire processi di emancipazione grazie alla presenza territoriale e alla contrattazione sociale con l'obiettivo di dare rappresentanza ad un mondo del lavoro che per sua natura è individualistica.

L'accesso ai servizi, alle agevolazioni per le famiglie, il diritto all'abitare e alla casa sono azioni che consentono l'incontro e la conoscenza di quei lavoratori fuori dal sistema produttivo classico, ma che hanno necessità di essere rappresentati.

Sul piano dell'organizzazione mettere al centro il "Lavoro Povero" richiama la necessità di un luogo dedicato alla riflessione e alla ricerca sociale. L'USR può essere il livello in cui allestire un presidio stabile volto a sostenere la consapevolezza e la progettazione di percorsi in collaborazione con le UST, le Federazioni di categorie, gli Enti e le Associazioni.

2. Le transizioni e la formazione come diritto soggettivo

Già nel 2017 nel rinnovo del CCNL dei metalmeccanici la formazione è stata inserita tra le norme contrattuali. Questo significa che la formazione dei lavoratori non è opzionale, ma è, in ogni caso e a tutti i livelli, diritto soggettivo di natura contrattuale. La norma prevede l'obbligo di 24 ore di formazione per i lavoratori, da svolgersi in un triennio.

Ancora oggi si registrano delle difficoltà:

in primo luogo, le aziende faticano a riconoscere la formazione come "investimento" e permane un'idea di "costo" e queste resistenze hanno impatto anche lungo il corso delle trattative del rinnovo del CCNL. Inoltre, le aziende rispettano l'obbligo di formazione solo per alcuni dipendenti, escludendone altri. Per tutti questi problemi in diverse realtà i lavoratori propongono lo scambio tra la formazione e i buoni spesa; un'ulteriore criticità invece viene dai lavoratori: in molti casi la formazione ancora oggi è vista come una perdita di tempo. Ciò avviene per due ragioni: la prima è che i lavoratori non vedono il collegamento con l'attività lavorativa che svolgono, né con il proprio sviluppo professionale; la seconda ragione è che le aziende in molti casi appaltano lo svolgimento della formazione alle associazioni datoriali. Il risultato di ciò è una formazione generalista e di bassa qualità;

2.1. Quali possibili traiettorie?

Per riconoscere il valore della formazione occorre rendere attraente la formazione, attraverso il lavoro dei delegati sindacali. I delegati sindacali possono essere figure-chiave al fine di rendere consapevoli i lavoratori dell'importanza della formazione. Affinché questo accada è necessario un investimento nella formazione da parte della Cisl. I delegati devono essere accompagnati e formativo per essere in grado di discernere una formazione fatta bene da una fatta male, una formazione utile da una inutile. Solo in questa maniera essi possono essere in grado di far capire ai lavoratori il ruolo fondamentale della formazione. In particolare, occorre che i delegati aiutino a collegare la formazione all'attività lavorativa dei dipendenti e allo sviluppo professionale dei lavoratori. La via giusta è quindi, quella della certificazione delle competenze. Conclusa la formazione, il lavoratore deve ricevere il riconoscimento delle competenze, attraverso un attestato.

E qui troviamo il collegamento al tema delle transizioni: il "passaporto delle competenze", che la formazione dà al lavoratore, si aggancia alle transizioni. Che il mondo del lavoro abbia subito grandi trasformazioni è un dato evidente. Ciò è dovuto sia a fattori esterni (basti pensare alla pandemia) sia interni. Il lavoratore, oggi, sa che deve essere pronto al cambiamento, deve dunque sapersi adattare. Ai tempi d'oggi, non si lavora più per 40 anni nella stessa grande azienda e nello stesso luogo: è un mondo in cui ci sono transizioni. Nell'ultimo anno, tra le altre cose, c'è stato un enorme numero di licenziamenti, ma anche di dimissioni, a dimostrazione del fatto che anche i lavoratori ricercano un cambiamento.

La vera sfida è trasformare il mondo del lavoro dalla precarietà alla flessibilità. Ed è proprio questo ciò a cui serve il riconoscimento delle competenze. Esiste, infatti, lo statuto dei lavoratori che protegge il lavoratore da quando inizia un lavoro a quando lo finisce. Ma quali diritti ci sono nelle transizioni? C'è un grande spazio vuoto, in cui c'è bisogno di fare qualcosa. Ad ora tutto è nelle mani delle "qualifiche". Un lavoratore che cambia, o deve cambiare, lavoro si trova a negoziare con un nuovo datore di lavoro a cui deve spiegare le qualifiche che ha acquisito nella precedente (o nelle precedenti) esperienze lavorative. È tutto molto labile, incerto. Delle competenze riconosciute da tutti permetterebbero al lavoratore di essere meno dipendente dal caso. La certificazione delle competenze che la formazione rilascia agirebbe dunque come

“passaporto per il futuro” del lavoratore. Accanto allo statuto dei lavoratori è necessario, quindi, uno statuto delle transizioni. Welfare contrattuale e certificazione delle competenze servono per colmare questo “vuoto” delle transizioni.

In sintesi emergono alcune aree di lavoro per un’evoluzione della tutela e della rappresentanza:

- 1) In primo luogo, la formazione come diritto nuovo e soggettivo: istituzione del passaporto delle competenze garantito dalla formazione come certificazione delle competenze acquisite.
- 2) Educare alla domanda. La domanda dei lavoratori va tirata fuori, orientata e guidata. Occorre capire di cosa i lavoratori abbiano bisogno per poter rispondere alle loro esigenze adeguatamente.
- 3) Prestare attenzione ai pregiudizi nei confronti della formazione stessa. Che cosa pensano i lavoratori rispetto alla formazione? Spesso questi preferiscono non parteciparvi e monetizzare in altri modi (es. ricevere dei buoni spesa che sostituiscano la partecipazione alla formazione); bisogna trovare il modo di far cambiare opinione ai lavoratori su questo tema.
- 4) Bisogna predisporre una strumentazione adeguata per poter sondare le necessità formative dei lavoratori: a) rilevazione dei fabbisogni dei lavoratori, b) certificazione e bilancio delle competenze. Lo scopo di questi strumenti è quello di avere chiaro il progetto professionale e umano da mettere in atto e poterlo rielaborare e aggiornare continuamente.
- 5) Bisogna prestare attenzione a quelli che sono i soggetti in campo. In particolare occorre un investimento straordinario sui delegati come mediatori, sui contrattualisti, sulle professioni specifiche e sui soggetti sociali per aumentare il valore della formazione.
- 6) Occorre trovare degli spunti che spingano i giovani alla partecipazione e alla formazione, poiché costituiscono una risorsa fondamentale e un valore aggiunto. Si tratta di un tema che sta molto a cuore al laboratorio giovani della Cisl.

Per quanto riguarda le transizioni ci sono altri punti su cui riflettere:

- 1) Oltre allo statuto dei lavoratori che tutela il lavoratore dall’inizio alla fine della sua attività lavorativa, occorre istituire lo statuto delle transizioni, che possa tutelare il lavoratore nel momento in cui si trova a cambiare il proprio impiego. Oggi infatti tale transizione è ricondotta alla logica del sussidio. Tuttavia è necessario pensare a questo momento in una logica di attivazione del lavoratore, il quale non deve avere solo gli strumenti per sopravvivere ma anche quelli per costruire il proprio progetto professionale.
- 2) Se questo statuto venisse istituito è necessario stabilire chi prenderà la responsabilità della sua gestione. Presa di consapevolezza, responsabilità e valore delle organizzazioni sono gli elementi fondamentali per l’inserimento di questo strumento di tutela.