



WORKERS' VOICE *National Updates*

Pubblicazione trimestrale

Care lettrici, cari lettori

L'onda d'urto della pandemia da Covid-19 continua ad essere avvertita dai lavoratori di tutta Europa. In questa edizione autunnale i nostri aggiornamenti nazionali illustrano come l'organizzazione del luogo di lavoro stia cambiando e adattandosi; come i sindacati e i loro membri stiano imparando le lezioni del blocco per migliorare la salute e la sicurezza e rendere le condizioni più favorevoli alla vita lavorativa attraverso orari di lavoro più brevi o più flessibili, telelavoro e sistemi ibridi.

Crescente domanda in Europa per la settimana lavorativa da quattro giorni: Il sindacato HK Kommunal in Danimarca ha accolto con favore gli accordi pilota di quattro giorni a settimana per i lavoratori del governo locale nel sud-ovest di Copenhagen. Potranno scegliere se venire in ufficio, lavorare da casa o prendersi un giorno libero, purché mantengano una settimana lavorativa di 37 ore. Lo schema è iniziato il 1° settembre e dura per i prossimi due anni. HK Kommunal ha approvato una maggiore flessibilità per il personale, ma ha sottolineato che nessuno schema dovrebbe essere introdotto come una misura di riduzione dei costi. Nel frattempo, in Islanda, quasi due dipendenti pubblici su tre [intervistati](#) sono soddisfatti del passaggio a una settimana lavorativa più corta, con le donne più favorevoli. In Austria, prendendo atto del successo della settimana di quattro giorni in Islanda e dell'istituzione di un diritto simile nel settore del commercio al dettaglio, [il sindacato GPA](#) dice che includerà questa richiesta nella sua tornata di contrattazione d'autunno. Quasi nove lavoratori su dieci del governo scozzese sono a favore di una settimana di quattro giorni, secondo una ricerca del *think tank* Autonomy. E in Irlanda, in seguito alla [pressione dei sindacati](#), i datori di lavoro parteciperanno a un [progetto pilota](#) di sei mesi per la settimana di quattro giorni a partire da gennaio 2022.

I sindacati assicurano le condizioni per il lavoro ibrido post-pandemico: I sindacati irlandesi del servizio pubblico [Fórsa](#) e [SIPTU](#) hanno sostenuto il "Blended Working Policy Statement" del governo, che prevede che i dipendenti pubblici passino dal lavoro a distanza ad accordi ibridi a lungo termine tra settembre 2021 e marzo 2022. Entrambi i sindacati vogliono vedere lo schema applicato in tutto il settore pubblico. Hanno sottolineato la necessità di un accesso equo al telelavoro, così come le garanzie essenziali sull'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione, la salute e la sicurezza, la privacy e la protezione dei dati. Nove sindacati del servizio pubblico in Francia hanno firmato un nuovo accordo sul telelavoro per i lavoratori del settore pubblico. I dettagli dell'accordo quadro saranno negoziati a livello locale e le autorità locali, i ministeri e le direzioni degli ospedali dovranno raggiungere un accordo entro il 31 dicembre 2021. L'accordo riguarda la salute e la sicurezza, l'uguaglianza di genere, la sicurezza dei dati e la *privacy*, l'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione, con disposizioni di compensazione per i dipendenti statali e ospedalieri. I sindacati

hanno avvertito che non deve essere una licenza per minare le condizioni di lavoro o imporre una maggiore precarietà. In Spagna, la direzione di Telefónica e i sindacati Comisiones Obreras e UGT hanno concordato [accordi di lavoro](#) ibridi per il ritorno del personale negli uffici alla fine di settembre. I dipendenti potranno continuare a lavorare a distanza per tre giorni alla settimana fino al 31 dicembre 2021. L'azienda esplorerà anche una settimana lavorativa di quattro giorni, con una riduzione del salario. Il TUC britannico ha pubblicato un [rapporto approfondito](#) sulle esperienze dei lavoratori del "long Covid" e ha chiesto al governo di riconoscere il *long Covid* come una disabilità e il Covid-19 come una malattia professionale, per dare ai lavoratori accesso alle protezioni legali e al risarcimento.

Uber si unisce al sindacato britannico nell'impegno a proteggere gli autisti: Dopo il rivoluzionario [accordo di riconoscimento sindacale](#) firmato a maggio, la società di *ride-hailing* Uber e il sindacato britannico GMB sono andati oltre: [unirsi](#) per denunciare lo "sfruttamento di più di 200.000 autisti" nel Regno Unito, esortando altre società di piattaforme a rispettare il loro diritto fondamentale di essere rappresentati da un sindacato. In un libro bianco, [A Better Deal for European Platform Workers](#), il CEO di Uber Dara Khosrowshahi ha invitato l'industria a unirsi per "stabilire un nuovo standard" per i lavoratori delle piattaforme. "Per fare una vera differenza, la riforma deve essere anche a livello di settore, richiedendo a tutte le aziende di piattaforma di offrire benefici e protezioni", ha dichiarato. "Speriamo che lavorare in modo costruttivo con GMB mostri al resto del settore cosa si può ottenere, assicurando che tutti gli autisti, indipendentemente da chi lavorano, ricevano i diritti e le protezioni a cui hanno diritto", ha detto Jamie Heywood, manager regionale di Uber. "Quando le aziende e i sindacati lavorano insieme, gli standard possono essere aumentati in tutte queste industrie", ha confermato il segretario generale della GMB Gary Smith. "All'inizio di quest'anno la Corte Suprema ha stabilito un precedente per tutte le app di ride-hailing per fornire agli autisti i diritti dei lavoratori come il pagamento delle ferie e una pensione. Uber l'ha fatto per i suoi 70.000 autisti, ma ce ne sono più di 200.000 che lavorano per altri operatori a cui sono ancora negati questi diritti legali di base".

Accordo innovativo sugli standard della catena di approvvigionamento: Il noto grande magazzino spagnolo *El Corte Inglés* ha raggiunto un accordo con i sindacati CCOO e UGT che riconosce il principio di *due diligence* nella selezione dei fornitori di prodotti dell'azienda. L'"[Accordo quadro per la partecipazione sindacale nella catena del valore di El Corte Inglés](#)" stabilisce la collaborazione con i sindacati nell'applicazione delle norme internazionali del lavoro e nel garantire la conformità tra i fornitori nei paesi terzi. Prevede lo scambio di informazioni, la formazione e gli sforzi congiunti per garantire che i fornitori offrano un lavoro dignitoso in linea con le regole dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. L'accordo apre una nuova strada nella gamma di prodotti coperti, tra cui tessili, abbigliamento, calzature, beni di consumo, elettronica e cibo, provenienti da 4.380 fornitori in 67 paesi diversi. "La globalizzazione e la crescita delle catene di produzione o di valore sono due fenomeni inevitabili e uno degli strumenti che ci permettono di andare avanti è l'intervento sindacale nella responsabilità sociale delle imprese", ha detto Victor Garrido Sotomayor, del Dipartimento Internazionale dell'Industria della CCOO. "È necessario difendere un lavoro dignitoso e decente". Dal devastante crollo della fabbrica Rana Plaza nel 2013, El Corte Inglés ha implementato la responsabilità sociale attraverso l'Accordo del Bangladesh. Secondo l'azienda, l'impatto della pandemia Covid-19 sull'attività economica globale e in particolare sulle catene di produzione rende l'azione ancora più urgente.

Aumento delle contribuzioni per i sindacati polacchi: I sindacati indipendenti sono un ingrediente vitale di una società sana e meritano di essere riconosciuti come tali dalle autorità statali. L'alleanza OPZZ della Polonia si è battuta per alcuni anni a favore di uno strumento di sostegno efficace. Presto la determinazione dei sindacati potrebbe essere ripagata dall'introduzione di sgravi fiscali sulle sottoscrizioni sindacali. Norbert Kusiak, direttore del dipartimento per la politica economica e i fondi strutturali dell'OPZZ, ha spiegato che un progetto di legge adottato nell'ultima riunione del Consiglio dei Ministri include un'esenzione fiscale che permetterebbe la detrazione delle spese relative alla quota annuale di iscrizione al sindacato. "Questa soluzione servirà ai dipendenti e ai sindacati e contribuirà allo sviluppo del dialogo sociale in Polonia", ha detto. "Secondo i regolamenti proposti, le spese relative ai contributi versati ai sindacati saranno dedotte dal reddito". Grazie al cambiamento proposto, i contribuenti che sono membri di un sindacato avranno il diritto di dedurre i contributi nelle loro dichiarazioni annuali, fino a un massimo di 300 PLN.

Sostegno alla fornitura pubblica di energia: I sindacati francesi dell'energia e i loro alleati festeggiano il [ritiro](#) da parte del Governo del piano di smembramento della compagnia energetica a maggioranza statale EDF e chiedono che la fornitura di energia sia un servizio pubblico. I sindacati si sono opposti alla proposta governativa di ristrutturare e scindere la compagnia pubblica nazionale Électricité de France, imponendo un modello neoliberale che avrebbe minato la fornitura pubblica di energia. Hanno avvertito che i lavoratori e i consumatori sarebbero stati vittime dell'aumento dei prezzi e della perdita di posti di lavoro. Hanno mobilitato il sostegno di molti settori della società, compresi i politici locali e regionali. I sindacati credono che un servizio energetico pubblico sia il modo migliore per combattere il cambiamento climatico e garantire una transizione giusta con forti diritti dei lavoratori e dei sindacati. La società di servizi elettrici impiega 150.000 lavoratori in tutto il mondo, soprattutto in Francia.

Aumento salariale per i lavoratori dell'industria tedesca della ceramica fine: Un accordo collettivo tra il sindacato IG BCE e i datori di lavoro dell'industria della ceramica fine nella Germania occidentale assicura un aumento salariale del 5% per i 17.000 lavoratori del settore. Il 5,05% sarà raggiunto attraverso diverse fasi, con pagamenti una tantum e aumenti dei bonus natalizi e dei fondi demografici. A partire dal 1° gennaio 2022 lo stipendio aumenterà del 2%, con un ulteriore aumento dell'1,3% nel gennaio 2023. Un pagamento una tantum di 250, 500 o 650 euro, a seconda delle prestazioni dell'azienda, sarà pagato come "bonus corona", e gli apprendisti riceveranno il 50%. "Abbiamo raggiunto un buon risultato", ha detto il negoziatore della IG BCE Bernd Stahl. "Questo è dovuto anche alla forte pressione della forza lavoro. Vorrei ringraziare tutti i dipendenti e i membri per il loro sostegno. Senza il loro aiuto e le numerose azioni nell'ambito della contrattazione collettiva non avremmo raggiunto questo risultato".

Accordo quadro sull'invecchiamento attivo: Un [accordo quadro sull'invecchiamento attivo](#) tra l'Unione generale dei lavoratori maltesi e la Camera di commercio, impresa e industria adotta un approccio intergenerazionale per garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo. L'obiettivo è quello di consentire ai lavoratori di rimanere sul mercato del lavoro e di incoraggiare il trasferimento di conoscenze ed esperienze tra le generazioni. Le parti sociali hanno concordato che le politiche del mercato del lavoro devono essere progettate per mantenere preziose risorse umane ed esperienze nella forza lavoro. Promuoveranno le buone pratiche attraverso uno strumento digitale che sarà reso disponibile al pubblico.

Omaggio al coraggio dei vigili del fuoco: Dopo un'estate di devastanti incendi in tutta Europa, i sindacati in Bulgaria hanno reso omaggio al coraggio e alla dedizione dei vigili del fuoco e dei

soccorritori. Il 14 settembre è la data fissata ogni anno per onorare i vigili del fuoco del paese: l'anniversario della prima riunione dei comandanti del fuoco a Sofia 116 anni fa. "La professione è una delle più difficili e richiede estrema professionalità e sforzo", ha detto il sindacato affiliato alla CES CITUB. "Sono solo alcune delle qualità che i vigili del fuoco e i soccorritori possiedono. Continuate a fare il vostro dovere a testa alta!". A partire dall'11 agosto 2021, la Direzione generale della sicurezza antincendio e della protezione della popolazione ha riferito che un totale di 165 incendi sono stati spenti nel paese. Risorse europee sono state mobilitate per aiutare a combattere le fiamme, che hanno causato un certo numero di vittime. "La GWU sostiene tutti i lavoratori, compresi quelli che decidono di continuare a lavorare dopo aver raggiunto l'età pensionabile", ha detto Josef Bugeja, segretario generale della GWU. "Crediamo che i dipendenti con lunghi anni di esperienza abbiano molto da offrire alla cultura delle loro organizzazioni e al resto della squadra. Questo accordo ci mette in una posizione migliore per continuare a sostenere e proteggere collettivamente l'invecchiamento attivo. Lavorare mano nella mano con la Camera di Malta è un buon passo nella giusta direzione per raggiungere insieme i nostri obiettivi. Questo è il secondo accordo quadro autonomo firmato insieme alla Camera di Malta".

Ricompense per i lavoratori delle farmacie in Italia: Le parti sociali in Italia hanno concluso una bozza di [accordo nazionale](#) che riguarda 60.000 dipendenti delle farmacie private, che hanno partecipato alla campagna di vaccinazione Covid-19. L'accordo rafforza il riconoscimento professionale nel settore e offre un aumento salariale e migliori permessi retribuiti. I sindacati Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno firmato l'accordo con l'organizzazione datoriale Federfarma, otto anni dopo la scadenza del precedente accordo. In tutta Italia il settore copre circa 18.000 farmacie private in una rete di 20.000 farmacie. Nell'ultimo anno, i farmacisti sono stati chiamati ad assumersi ulteriori responsabilità nella lotta alla pandemia, nonostante la mancanza di una specifica tutela contrattuale o di un riconoscimento salariale. L'accordo, che durerà fino ad agosto 2024, prevede una nuova categoria di manager, e il personale appena assunto avrà diritto ad un aumento delle ferie su una scala incrementale. Il personale avrà diritto a una prestazione mensile supplementare di assistenza sanitaria e a un aumento salariale di 80 euro al mese, a partire dal novembre 2021. I partner hanno anche raggiunto un accordo sulla responsabilità del piano nazionale di vaccinazione e sulle attività di screening per la Covid-19. I farmacisti guadagneranno almeno 2 euro per ogni vaccinazione effettuata o, in alternativa, un compenso annuo di 200 euro.

Accordo "pragmatico" per la ripresa del settore moda italiano: Un [nuovo accordo collettivo](#) innovativo tra i sindacati italiani che rappresentano i lavoratori dell'abbigliamento e l'azienda di abbigliamento Benetton potrebbe costituire un precedente per le trattative con altri grandi marchi dell'abbigliamento 'Made in Italy'. L'accordo, approvato a settembre dai membri di Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec, mira a rilanciare il settore della moda e affronta temi come la formazione, l'organizzazione del lavoro e il diritto alla disconnessione, la trasmissione intergenerazionale delle competenze e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Riguarda più di 1.200 dipendenti delle sedi italiane del gruppo ed è valido fino al 31 dicembre 2023. I sindacati lo descrivono come un accordo pragmatico con obiettivi, percorsi e tempi ben definiti. "Sono stati messi per iscritto impegni chiari e sono state indicate le modalità precise per raggiungere gli obiettivi condivisi", commentano Nicola Brancher della Femca Cisl, Cristina Furlan della Filctem Cgil e Rosario Martines della Uiltec. "Confidiamo che la firma di questo accordo integrativo sia uno dei tanti tasselli su cui costruire il rilancio dell'azienda, un interesse prioritario per tutti. Nelle prossime settimane inizieremo un'attenta verifica di quanto il management sta mettendo in campo per il rilancio".