

DIRITTI NEGATI/L'ESSELUNGA DI OLGiate OLONA

# Chi si ammala è perduto

Paola C. sviluppa nel tempo una serie di patologie, certificate, che le impediscono il lavoro di cassiera. Potrebbe passare a un'altra mansione. Ma l'azienda le dice di no e la licenzia

Monica Lang

**“E**sselunga prezzi corti” recitava qualche tempo fa un'azzeccata campagna della nota catena della grande distribuzione. In questa cronaca però, corta, o meglio del tutto spezzata, è soprattutto l'aspettativa di una lavoratrice, licenziata su due piedi perché alcune patologie non le permettono più di lavorare alla cassa.

La storia di Paola C. inizia nel 1997, quando viene assunta dal supermercato Esselunga come ausiliaria addetta alla vendita presso la filiale di Olgiate Olona. Nella provincia di Varese la catena della grande distribuzione conta otto punti vendita tra supermercati e superstore, più di un migliaio di lavoratori. Le mansioni previste dal contratto di Paola spaziano dall'assistenza in sala al rifornimento degli scaffali. L'azienda, però, la impiega soprattutto come cassiera. “Turni che a volte superavano le nove ore – racconta oggi Paola – e che nel corso degli anni mi hanno provocato una serie di patologie agli arti superiori, alle braccia e alle spalle”.

Dal 2005 il travaglio di Paola assume la fisionomia di una micidiale perartrite scapolo-omeroale, diverse ernie cervicali e forme di nevriti erpetiche, tanto che alla fine la lavoratrice si decide a chiedere una visita al medico aziendale per certificare le sue oggettive sofferenze nello stare tutto il giorno a battere scontrini. “Lo stesso medico aziendale mi suggerì di fare richiesta per l'invalidità civile – ricorda Paola – e infatti alla fine ho ottenuto il riconoscimento dell'invalidità, ma soltanto al 46%”. Una percentuale che non è sufficiente per essere assegnata alla quota dei lavoratori in categoria protetta prevista per legge (per il passaggio dal collocamento ordinario a quello in quota d'obbligo, in costanza di rapporto di lavoro, è necessaria un'invalidità al 60%) e per i quali l'azienda usufruisce in taluni casi di un trattamento fiscale di vantaggio.

“L'estate scorsa, alla fine di agosto – prosegue Paola –, faccio la consueta visita medica in azienda, già programmata da tempo, e il referto suggerisce in maniera specifica di impiegarmi per attività di scaffale leggero”. “Non attività di cassa, adibire a rifornimento scaffale leggero evitando detersivi e bottiglie” si legge a chiare lettere nel documento.

Esselunga però continua a impiegare Paola come cassiera, tutto il giorno seduta a rilasciare scontrini. “A settembre dello scorso anno, qualche giorno dopo la visita, nel passare sul nastro una confezione di acqua minerale mi infortunò nuovamente alla spalla – ricorda –, poi, a novembre, mi operano alla mano destra per la sindrome di De Quervain, una forma particolarmente acuta di infiammazione del tendine”.

Eppure, l'ultima visita medica in azienda, a febbraio di quest'anno, fa una brusca marcia indietro e anziché confermare l'esenzione dai turni di cassa sancisce per lei una “klonietà limitata”, che “privilegi l'attività extracassa”, senza tuttavia escluderla.

Paola decide quindi di avvalersi della possibilità di fare ricorso presso il medico competente della Asl di Varese, che



ribadisce: “La lavoratrice è idonea ad attività che non prevedano movimentazione manuale di carichi eccessivi e ripetuti, movimenti ripetitivi agli arti superiori e mantenimento di posture incongrue”. In sostanza il verdetto della Asl conferma: la lavoratrice è idonea, ma niente cassa, trovate altro da fare. L'azienda però non accetta il giudizio della

Asl perché Paola invece deve stare proprio lì, a battere scontrini, e pazienza se questo le rovina la salute. Così, lo scorso maggio, Esselunga scrive il capitolo finale della vicenda: Paola viene convocata a Milano e “invitata” a firmare una lettera di licenziamento. “Prendiamo atto del giudizio di idoneità lavorativa espresso dalla Asl di Varese – si legge nella lettera –.

Constatato che non esistono nel nostro negozio, e neppure in altri, mansioni equivalenti, neppure mansioni di diverso contenuto anche inferiori che possano esserle proposte, ci vediamo costretti a risolvere il rapporto di lavoro intrattenuto con lei”. Non esistono alternative, per Esselunga, o Paola sta alla cassa oppure fuori dai piedi.

“Sono entrata in quell'azienda oltre dieci anni fa – riassume con amarezza – ed ero sana. Poi sono iniziati i problemi. Come dicono però anche i referti medici, le mie patologie non mi impediscono di svolgere altre mansioni. Tra l'altro ci sono tante cose da fare oltre alla cassa: scaffali leggeri, vendita di elettronica, assistenza clienti. Dopo tanti anni di lavoro mi sarei aspettata che quantomeno l'azienda provasse a trovare una soluzione, un ricollocamento, così come pure è previsto per legge. Invece per loro sono solo un problema da smaltire velocemente”.

Insomma, a metà strada tra categoria protetta e idoneità “limitata”, Paola non serve più, e il brand della grande distribuzione – che pure sul suo sito dedica un'apposita sezione a principi quali “valorizzazione delle risorse umane, solidarietà, sviluppo sostenibile, responsabilità sociale” – preferisce tagliare. Sulle risorse s'intende, non sui prezzi. ◊

COMMERCIO E RELAZIONI SINDACALI/ PARLA PINO PIZZO, FILCAMS VARESE

## Non di sola Esselunga

**N**ella provincia di Varese il comparto del commercio e dei servizi contava, a fine 2008 (gli ultimi dati disponibili), 136mila addetti, quasi la metà degli occupati complessivi. Il commercio in particolare concentra qui oltre 50mila lavoratori e più di 16mila imprese, e anche nel 2008, l'annus horribilis di inizio della crisi, il settore ha registrato nonostante tutto una lieve crescita dell'occupazione. A dispetto dell'imperversare della recessione e dei suoi effetti sul lavoro, Pino Pizzo, segretario generale della Filcams Cgil di Varese, governa una categoria che nel 2010 ha registrato una crescita di tesserati; è suo il maggiore incremento dell'ultimo anno, tra le categorie, sul territorio provinciale.

**Rassegna** Ci spieghi che cosa è successo con Esselunga? **Pizzo** Quel licenziamento è del tutto pretestuoso, l'ho detto e lo ribadisco. I fatti e la documentazione dimostrano

con evidenza specchiata che, a seguito di patologie formalmente riscontrate, la lavoratrice è stata ritenuta idonea allo svolgimento delle proprie mansioni, seppure con limitazioni. Dunque, in un'ottica di corrette relazioni sindacali, avremmo dovuto essere convocati per discutere di una sua ricollocazione.

**Rassegna** Invece? **Pizzo** Invece la lavoratrice è stata lasciata a casa, e la motivazione che si adduce nella lettera di licenziamento è inconsistente. In Esselunga, per la tipologia di servizio che offrono i suoi superstore, l'organizzazione del lavoro è differenziata, si va dal reparto casse ai molteplici reparti assistiti o di libero servizio, nei quali si trovano ampi spazi e condizioni di lavoro diversificate, per ripetitività, posture e carichi di lavoro. Come si può affermare che non esistono mansioni consone, né lì né altrove, per condizioni di idoneità fisica con limitazioni?

**Rassegna** Si tratta di un caso isolato, oppure nel settore della grande distribuzione – della Gdo, come suoi d'irsi – è questa la tendenza?

**Pizzo** Non esistono casi analoghi in provincia, e la Gdo peraltro è presente con quasi tutti i brand più importanti e rappresentativi a livello nazionale, con migliaia di lavoratori impiegati. Nonostante l'accordo separato del terziario, che è applicato, le imprese si confrontano con la Filcams in maniera costruttiva e, in alcuni casi, stiamo rinnovando anche gli integrativi. Con Carrefour, Billa, Metro e Iper sono in essere relazioni sindacali improntate alla massima correttezza.

**Rassegna** Qualche esempio? **Pizzo** Con Carrefour abbiamo fatto un accordo sull'organizzazione del lavoro, turni e orari. Con Metro si sono concordati insieme all'impresa i parametri di efficienza per determinare il premio di produttività. Con Dufinal si

discute nel rinnovo dell'integrativo di parti importanti dedicate alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Si tratta di un incremento significativo dei congedi parentali, per i papà, alla nascita del figlio, o dei giorni di permesso aggiuntivi per l'inserimento dei piccoli all'asilo nido.

**Rassegna** Dunque il problema è con Esselunga? **Pizzo** Tornando al licenziamento della lavoratrice, posso soltanto dire che già oggi riscontriamo gli effetti nefasti di un simile comportamento. Molti lavoratori si chiedono se sia opportuno segnalare all'azienda patologie e condizioni fisiche mutate, se il rischio è poi quello di essere licenziati.

Io però non mi stanco di esortare l'azienda al confronto, a cercare una soluzione condivisa di queste problematiche, che hanno riflessi tanto importanti nella salvaguardia dell'occupazione e nella tutela della persona.

M. L.