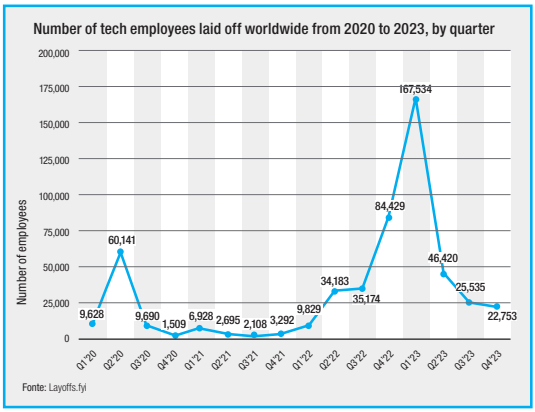
NECESSITÀ DI COALIZIONE TRA I TECH WORKERS

L'ondata di licenziamenti che ha colpito il settore tecnologico l'anno scorso ha generato incertezza anche a strati di lavoratori che, probabilmente, pensavano di essere privilegiati perché lavoravano presso marchi prestigiosi, in uffici e campus sfavillanti.
Dagli Stati Uniti arrivano segnali interessanti di reazione. Le aziende che negli ultimi anni hanno visto nascere un sindacato sono attori del web come Kickstarter, software house come Glitch, i dipartimenti tecnologici di media quali NPR, Atlantic, New York Times, organizzazioni no profit come Code for America, Change.org e NAVA, oltre ai colossi Alphabet e Apple.
I problemi principali su cui si sono mossi questi salariati, spesso pagati sopra la media, riguardano la mole di lavoro sempre maggiore, le differenti retribuzioni per pari mansioni, le paure di licenziamenti e ristrutturazioni, fino a discriminazioni e mancanza di opportunità di crescita.

Aspetti che conosciamo anche nelle aziende in cui operiamo in Italia.
Possiamo aggiungere che in questi anni di forte inflazione, il tema salariale è tornato ad essere centrale.
La RAL media per il settore ICT oscilla a seconda dell'anzianità e della contrattazione aziendale. Nelle realtà dove la contrattazione è assente o carente, spesso dove ci sono tanti giovani neoassunti, le retribuzioni sono più basse e solo parzialmente elevate con la distribuzione di **superminimi individuali**, questi ultimi usati anche per contenere l'alta mobilità verso imprese con più alte retribuzioni.
La cosiddetta meritocrazia affascina perché usa una parola che inorgoglisce: il merito.
Spesso le aziende motivano i vari livelli di superminimo con il riconoscimento di competenze e professionalità ai propri dipendenti.
Ma se i superminimi sono attribuiti per le competenze individuali, che senso ha assorbirli ad ogni rinnovo di contratto? E se invece quelle quote stipendiali sono il riconoscimento della professionalità e delle competenze acquisite con studi ed esperienza perché non rientrano nella parte stipendiale fissa, contrattata e riconosciuta collettivamente?
La spiegazione è semplice: quote di stipendio distribuite con motivazioni di apparente apprezzamento professionale, ma aleatorie, non sono affatto garantite. **Gli aumenti da contratto, invece, sono permanenti, certi e acquisiti. Come è possibile essere considerati "competenti a tempo determinato"? E chi ha il diritto di considerare le nostre professionalità scadute a una determinata data, come se fossero un budino?**

La ricerca di una retribuzione e una qualità della vita migliore da parte di giovani e meno giovani indica le priorità e le potenzialità per un'azione collettiva. Discutiamone assieme.



RELAZIONE - DIBATTITO

MARTEDÌ 19 MARZO - ORE 21

Casa delle Associazioni e del Volontariato
Via Miramare 9, Milano - MM1 Sesto Marelli

Per contatti: coordinamento.ingtec@gmail.com

sp. MI V. Treviso, 6 - 03/2024