

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

Dopo il giuramento sulla Costituzione e la fiducia ottenuta in entrambe le Camere del Parlamento il Governo di Giorgia Meloni può esercitare le sue funzioni nel pieno delle proprie prerogative.

Inutile negare come ci siano molte aspettative intorno a questo nuovo Esecutivo e, soprattutto, sulla Presidente del Consiglio in carica.

In effetti, non si può nascondere la portata storica di questo risultato elettorale, il cui esito finale, simbolicamente più significativo, è rappresentato, senza ombra di dubbio, dal fatto che per la prima volta in Italia ci sia una donna a Palazzo Chigi.

Al di là dei legittimi e diversi orientamenti politici una tale circostanza merita di essere sottolineata ed apprezzata, così come è stato fatto, a dire il vero, da tutte le forze parlamentari.

Non saremo sicuramente tra quelli che si appassioneranno alle distinzioni linguistiche, ma siamo convinti che alla Premier ci si debba rivolgere con una declinazione al femminile, proprio per rendere omaggio e per dare il giusto valore a quella sensibilità che solo le donne riescono ad esprimere.

Ci auguriamo che il Governo sia in grado di affrontare e risolvere, per il bene dell'Italia, i tanti problemi in agenda, così come auspichiamo, per le stesse ragioni, che le opposizioni siano capaci di valutare, in modo puntuale, le motivazioni della propria sconfitta.

In particolare, ci aspettiamo che in tale area politica di riferimento il partito democratico sia nelle condizioni di realizzare un rinnovamento adeguato delle proposte e dei gruppi dirigenti, nella speranza che si riesca a recuperare una base rappresentativa più vicina ai bisogni del mondo del lavoro.

Un sistema politico maturo dovrebbe riuscire a garantire, peraltro, un adeguato livello di confronto e di alternanza, nel quale la dialettica sui contenuti prevalga sempre sulle strumentalizzazioni e sugli attacchi personali.

Allo stesso tempo, non si può sottovalutare l'importanza fondamentale di aver dato vita ad un Governo pienamente politico, scaturito direttamente dal voto dei cittadini ed espressione della volontà popolare, soprattutto dopo anni ed anni in cui il sistema dei partiti non era riuscito a darsi stabilità e a fornire risposte ai problemi della gente.

Nel merito, i contenuti programmatici presentati in Parlamento dalla Presidente Meloni esprimono, ovviamente, una visione del Paese molto distante da quella del centro-sinistra e dello stesso sindacato confederale.

Tuttavia, CGIL, CISL e UIL non possono che adottare un approccio laico ed autonomo, ma non certo neutrale rispetto ai grandi temi che coinvolgono il mondo del lavoro.



Nel discorso di insediamento non ci sembra sia emersa una visione chiara di cosa si intenda fare, concretamente, per ridurre le disuguaglianze, per contrastare la precarietà, per tutelare il reddito dei lavoratori, cioè di quei soggetti che più di altri stanno pagando pesantemente la crisi globale, l'incremento dell'inflazione e dei costi energetici.

Se le dichiarazioni programmatiche

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ La morte di Luis Fernando	3
▶ Decreto trasparenza: rischio o opportunità	4
▶ La destra prossima ventura... a volte ritornano	7
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	9
▶ Il lavoro che cambia e che ci cambia.	10
▶ La precarietà esistenziale	11

sull'argomento si riducono ad un generico "...non disturbare chi vuole fare..." possiamo solo immaginare che si voglia riproporre, probabilmente, una vaga ricetta neolibera dal sapore antico, che probabilmente possa servire a assicurare, più che i lavoratori dipendenti, quel vasto universo imprenditoriale a cui la maggioranza di governo intende rivolgersi.

Né possiamo considerare sufficienti, per contrastare il caro-vita, misure come la riduzione delle imposte sui premi di produttività oppure il rafforzamento del pur importante welfare aziendale.

Sono indispensabili, invece, interventi urgenti finalizzati ad incrementare, in modo strutturale, il salario dei lavoratori italiani, ormai da tempo, tra i più bassi d'Europa.

Per raggiungere questo obiettivo sono necessarie azioni mirate ed articolate, in particolare rivolte ad una significativa riduzione del cuneo fiscale e da aumenti salariali che scaturiscano da una legislazione di sostegno alla contrattazione collettiva, in modo da estendere ed applicare alla generalità dei lavoratori i minimi tabellari da essa definiti.

In ogni caso, valuteremo le proposte che verranno presentate ed i provvedimenti che saranno attuati, senza rinunciare a dare il nostro contributo, ma senza nemmeno escludere la possibilità di prevedere azioni di mobilitazione qualora fossero necessarie.

Non esistono pregiudiziali di alcun tipo nei confronti del Governo, ma non c'è dubbio che sia il lavoro, a nostro parere, il terreno sul quale costruire la rinascita del nostro paese e, di conseguenza, il criterio sul quale misurare la credibilità dell'azione dell'Esecutivo.

Il discorso programmatico della Presidente Meloni è stato caratterizzato, peraltro, da una forte connotazione identitaria, ma una certa abilità politica o furbizia della Premier ci hanno fatto comprendere come su certi temi strategici alcune sensibilità personali o di coalizione siano state volutamente accantonate.

Si è capito, per esempio, come sia necessario dare continuità all'azione del Governo precedente sul fronte della politica estera, del posizionamento dell'Italia a livello internazionale, in particolare per quel che riguarda i rapporti con l'Occidente e con la NATO nonché rispetto al conflitto russo-ucraino.

Inoltre, non ci sembra siano emerse critiche sostanziali nei confronti dell'Europa, a parte

un tentativo di distinguersi sulla necessità di introdurre aggiustamenti al PNRR, peraltro molto timido.

Insomma, si avverte la consapevolezza di come la situazione politica ed economica sia molto delicata e di come sia necessario assicurare, nelle intenzioni della Premier, sia gli alleati internazionali che i mercati finanziari, cioè quei soggetti che sono nelle condizioni di mettere realmente in difficoltà la stabilità del Governo, come, peraltro, l'esperienza del Primo Ministro Liz Truss in Gran Bretagna insegna.

Per queste ragioni è presumibile immaginare che lo scontro politico con l'opposizione si possa radicalizzare più su questioni interne, magari sui diritti civili, sul presidenzialismo, sul reddito di cittadinanza o sulla gestione della pandemia e meno, invece, su politica estera ed economica.

Questa esigenza di mantenere, inizialmente, un profilo basso e rassicurante dovrebbe orientare le scelte della prossima legge di bilancio, rinviando ad un prossimo futuro l'approvazione di tutte quelle misure annunciate in campagna elettorale e confermate nelle dichiarazioni programmatiche che, se subito attuate, rischierebbero di peggiorare, in modo significativo, le già precarie condizioni dei conti pubblici.

Più in generale non possiamo nasconderci che l'epoca attuale riserbi numerose incognite e grandi preoccupazioni.

La grave crisi globale che stiamo attraversando pone interrogativi senza precedenti su questioni cruciali per il nostro presente e per il nostro futuro, sulla pace e sulla guerra, sulla scienza e sulla fede, sul capitalismo e sullo sviluppo sostenibile, sulla democrazia e sul mercato.

In riferimento a quest'ultimo rapporto, in particolare, non possiamo negare come oggi, a differenza del passato, la politica sia subordinata, come mezzo, all'economia e alla tecnologia, diventate il fine di sé stesse.

Quando i Governi, per poter sopravvivere, non sono più tenuti a rispondere del loro operato ai cittadini, ma a sistemi e meccanismi di regolazione esterni, come, appunto, lo sono i mercati e la speculazione finanziaria, in quel preciso momento si pone, inevitabilmente, un problema di democrazia e di sovranità.

In fondo, è da questo deficit democratico che sono cresciuti nel mondo populismi, autoritarismi e tecnocrazie, seppur con origini, modalità e forme differenti.

Questo potere che scende dall'alto verso il basso o che passa dall'esterno verso l'interno ha modificato lo stesso tradizionale paradigma del confronto politico tra destra e sinistra perché il terreno della contrapposizione, oggi più che mai, sta dentro questa logica verticale, tra coloro che detengono e sostengono il potere finanziario ed il popolo che ne subisce gli effetti.

Ciò che di più orrendo sta capitando nel mondo sembra scaturire proprio da questa tensione, da questa evoluzione, trasformazione e radicalizzazione del capitalismo tecnocratico, divenuto strumento e fine della ricchezza di pochi, a discapito della sana concorrenza, dell'economia reale e dei ceti più deboli.

Vengono alla mente le parole di uno dei più importanti sociologi mai esistiti, Luciano Gallino, uno di quei pensatori che ha messo in guardia dai pericoli per la democrazia connessi all'eccessiva finanziarizzazione dell'economia globale e, in tale ambito, dal ruolo esercitato dalle grandi imprese:

"La democrazia è una forma di governo in cui tutti i membri di una collettività hanno sia il diritto, sia la possibilità materiale di partecipare alla formulazione delle decisioni di maggior rilievo che toccano la loro esistenza." E invece, oggi "la grandissima maggioranza della popolazione è totalmente esclusa dalla formazione delle decisioni che ogni giorno si prendono."

"Il fatto nuovo del nostro tempo è che il potere della grande impresa di decidere a propria totale discrezione che cosa produrre, dove produrlo, a quali costi per sé e per gli altri, non soltanto non è mai stato così grande, ma non ha mai avuto effetti altrettanto negativi sulla società e sulla stessa economia".

"Il potere esercitato dalle corporation sulle nostre vite configura un deficit di democrazia da costituire ormai il maggior problema politico della nostra epoca".

Fino a quando i governi, i partiti, i corpi intermedi, i cittadini non decideranno di affrontare la questione di fondo, al fine di raggiungere un nuovo equilibrio ed un diverso modello di sviluppo, difficilmente i grandi problemi del nostro tempo troveranno soluzione.

la Redazione

Il tema della tutela dalle aggressioni sul lavoro

La morte di Luis Fernando

Come in molti di voi hanno appreso dai giornali o dai comunicati sindacali usciti in questi giorni, giovedì 27 ottobre, intorno alla 18.30, uno squilibrato è entrato all'interno dell'ipermercato Carrefour di Assago e ha accoltellato cinque persone tra cui due dipendenti.

Uno dei dipendenti, Luis Fernando Ruggeri, purtroppo, è deceduto per le gravi ferite riportate mentre l'altro, dopo essere stato sottoposto ad un intervento chirurgico, sembrerebbe fuori pericolo.

Il drammatico episodio è subito balzato alle cronache nazionali, anche per via della presenza, fra i feriti, del calciatore del Monza Pablo Mari.

La notizia, oltre a questo risvolto di cronaca, ha anche dato la stura a diversi commenti di stampo politico, legati soprattutto al concetto di sicurezza nelle periferie milanesi.

Strumentalizzazioni senza senso che, a puro scopo propagandistico, hanno voluto rinfocolare una polemica di qualche settimana addietro legata alla sicurezza sul territorio milanese.

Proprio per questo motivo FILCAMS, FISA-SCAT e UILTUCS hanno deciso di emettere unitariamente un comunicato sindacale e una successiva nota stampa, dove oltre a chiedere di cessare qualunque tipo di uso strumentale del fatto, hanno invitato tutti a fermarsi per riflettere su quello che è accaduto.

Perché quello che è accaduto deve porci almeno due riflessioni; da una parte sul concetto di capacità, da parte della società, di salvaguardare e curare chi è affetto da problemi psichiatrici e dall'altra di aprire una profonda analisi di quel concetto normalmente dichiarato come "salute e sicurezza sui luoghi di lavoro".

Se la prima è più legata alla società civile perché, se le notizie derivate dalla stampa risultassero confermate, ci si deve chiedere come possa accadere che una persona con noti problemi psichici, pericolosa per sé e per gli altri, non sia stata attentamente seguita dai servizi sanitari deputati, la seconda deve coinvolgere, in un ampio dibattito interno, tutte le Organizzazioni Sindacali.

Come detto poc'anzi, seppur fatta in questo contesto, i drammatici fatti legati a

quanto accaduto ad Assago, che ritengo di per sé imponderabili e seppur del tutto slegati, devono però risuonare come un ulteriore campanello nell'attenzione al concetto di sicurezza nei luoghi "pubblici".

Negli attivi, soprattutto quelli legati al commercio e alla grande distribuzione, non è infatti una novità che lavoratrici e lavoratori di questi settori lamentino una scarsa attenzione da parte delle aziende in merito alla sicurezza derivante da fattori esogeni o dovuti ad atti violenti.

Rapine, tentate rapine, minacce, aggressioni fisiche e aggressioni verbali, sono solo un piccolo campionario nella narrazione dei nostri iscritti; racconti che, purtroppo, le aziende, la stragrande maggioranza delle volte, non vuole e non ha intenzione di ascoltare evitando, in moltissimi casi, addirittura di prestare approfondita attenzione a tali temi durante la discussione del DVR.

Gli esempi che si potrebbero fare sono molti partendo, per esempio, dalle aggressioni verbali che, ogni giorno, colpiscono le cassiere ed i cassieri delle attività commerciali di qualunque catena, sia essa appartenente a retail alimentare o tessile, sino ad arrivare agli Autogrill. P

roprio sulla sicurezza dei dipendenti di Autogrill se ne è parlato, pochi mesi addietro, rispetto al caso Somaglia dove i dipendenti lamentavano il disagio di effettuare il turno notturno da soli.

L'argomento è complicato, questo è evidente e, almeno in prima analisi, le soluzioni da individuare non sono affatto facili.

Credo però che, con una discussione a tutti i livelli, sia ormai venuto il momento di iniziare a considerare le aree commerciali, come punti sensibili al pari degli ospedali e dei mezzi di trasporto.

L'argomento deve entrare a far parte delle discussioni sindacali interne e dei tavoli aziendali, fino ad arrivare, se necessario, a marcate proteste come fatto l'11 ottobre scorso dai colleghi dei trasporti, che hanno messo in atto una giornata di protesta, per denunciare le violenze subite dagli autisti dei mezzi di trasporto pubblico.

Come dicevo poc'anzi però le soluzioni da proporre devono essere valutate con attenzione anche per evitare che una richiesta di maggior sicurezza e presidio, non diventi poi una scusa da parte delle aziende per

mettere in atto sistemi di controllo indiretto dei propri dipendenti.

Ed è per questo che le nostre richieste sulla "sorveglianza" devono essere calibrate con attenzione, indicando con altrettanta chiarezza che i sistemi di videosorveglianza, nella sostanza, non prevengono questo genere di accadimenti, ma ne certificano il drammatico accadimento.

Serve invece più controllo diretto, effettuato da personale specializzato, motivato e retribuito in maniera corretta.

Sarebbe poi utile attuare una campagna, come fra l'altro fatto in Lombardia da FS e Trenord, sul rispetto dei lavoratori visto che a sembra necessario ricordare, a qualche cliente, che i dipendenti delle aree commerciali si trovano nei negozi per lavorare e servire e non per fare da puchball a chiunque ritenga che, il prezzo di ogni prodotto, includa al suo interno un buono "insulta gratis un commesso".

Inutile dirlo: le Organizzazioni Sindacali sono da sempre sensibili a questo tema e, anche e soprattutto oggi, confermano la propria disponibilità ad un confronto serrato e costruttivo sul tema che coinvolge tutti i livelli.

Roberto Ciccarelli



Novità legislative

Decreto trasparenza: rischio o opportunità per le lavoratrici e i lavoratori?

Rispondiamo subito con convinzione: opportunità!

Ci pare tale il Decreto Trasparenza, disciplinato dal d.lgs. 104/2022 ed entrato in vigore quest'estate, che ha immediatamente allertato i datori di lavoro e i loro rappresentanti.

Cosa prevede di così rivoluzionario questo provvedimento di legge?

Semplicemente che il lavoratore debba essere informato in modo chiaro e trasparente delle sue condizioni di lavoro in merito a:

- retribuzione
- orario di lavoro programmato
- previdenza e assistenza integrativa
- utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
- soluzioni minime relative alle condizioni di lavoro
- transizioni a forme di lavoro più prevedibili e stabili

"Semplicemente" significa che si dovrebbe dare per scontato un approccio chiaro e trasparente ma se addirittura l'Unione Europea si è occupata di questa materia impegnando gli stati membri ad emanare uno specifico provvedimento è perché probabilmente tanto scontate le cose semplici non lo sono.

Per completezza, in questo momento abbiamo due provvedimenti che hanno dato qualche informazione aggiuntiva in più sull'applicazione di questo provvedimento:

la circolare Inail 4/2022 e la circolare del ministero del lavoro 19/2022.

Attraverso i chiarimenti effettuati da queste circolari è possibile dipingere un quadro più preciso di applicazione della normativa.

In questo scritto mi soffermerò su alcuni dei punti succitati.

Cogliendo la potenzialità di questo provvedimento di legge la nostra organizzazione ha prontamente organizzato un seminario con la professoressa Alessandra Ingrao per cogliere le diverse sfumature della normativa e per focalizzare quei punti che dovranno necessariamente essere approfonditi anche con la pratica delle relazioni sindacali.

Prendiamo per esempio l'orario di lavoro programmato.

Questo punto tocca un aspetto centrale della vita delle persone e ci conforta rispetto al fatto che la nostra organizzazione sindacale sta da tempo sostenendo che l'organizzazione del lavoro è e deve essere un punto centrale nei rinnovi dei contratti. La norma ricorda che in presenza di orari di lavoro programmabili il datore di lavoro debba informare il lavoratore su "la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile".

Questa norma credo che sia una importante opportunità per i lavoratori perché consente

di conoscere anticipatamente l'orario di lavoro quando questo è organizzato su turni.

Sino ad oggi un diritto implicito più forte era relativo al part time che, per legge (d.lgs. 81/2015), deve avere una collocazione dell'orario di lavoro predeterminato e quindi la "omissis...puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"; lo stesso provvedimento legislativo ricorda che "... Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite"

I lavoratori a tempo pieno non avevano una normativa chiara sulla necessità di avere contezza della loro collocazione lavorativa ma il provvedimento in esame chiarisce che è necessario a maggior ragione per il lavoratore a tempo parziale ma anche per quello a tempo pieno conoscere la turnazione di lavoro e quindi la collocazione della prestazione lavorativa. È indubbio che questa normativa vada interpretata nel senso favorevole al lavoratore, per cui il diritto di informazione non può essere utilizzato, a nostro parere, in maniera ritorsiva in modo da assegnare in maniera "chiara e trasparente" un turno o una turnistica di lavoro disagiata. Il d.lgs. 104/2022 prevede che in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, o a richiesta del lavoratore se il rapporto di lavoro è stato attivato prima dell'entrata in vigore della normativa (13 agosto 2022), il lavoratore può chiedere di conoscere queste informazioni che il datore di lavoro non ha consegnato in occasione dell'assunzione o successivamente.

Naturalmente vanno sempre valutati i singoli casi ma in linea di principio è fondamentale che un lavoratore possa conoscere tempestivamente la programmazione del suo orario di lavoro. Potrebbe essere importante conoscerla anche se, questa, dovesse essere percepita più sfavorevole.

Mi spiego meglio con un esempio.

Vi sono alcuni luoghi di lavoro dove vengono applicati orari di lavoro e programmazioni scelte dal datore di lavoro o concordate con il sindacato.

Puo capitare le succede anche con una cer-



ta frequenza) che il dipendente possa aver necessità di avere un orario di lavoro più flessibile della programmazione unilaterale e/o concordata con il sindacato.

Spesso però il datore di lavoro stravolge completamente gli accordi sviluppando programmazioni prevalentemente funzionali alle esigenze produttive e concedendo qualche modifica degli orari all'occorrenza utile al lavoratore (è forse questa la flessibilità di cui c'è tanto bisogno?).

In un recente incontro con alcuni delegati di Esselunga è emersa in alcuni casi la criticità del modello cosiddetti "orari modulari" nati e concordati con il sindacato in base alle esigenze dell'allora contratto integrativo ma la cui applicazione a singhiozzo ne ha depotenziato l'utilità rendendo più conveniente per l'azienda stabilire orari di lavoro volta per volta in deroga a questo principio, abituando quindi i lavoratori a dover richiedere aggiustamenti lasciando al capo di turno la facoltà di gestire letteralmente la vita delle persone: la sola possibilità di applicare il lavoro modulare viene quindi vissuta in alcuni casi come una minaccia dai dipendenti abituati ad orari flessibili dove chi determina è l'azienda e chi deve chiedere è il lavoratore.

Anche in questo caso sarebbe utile cristallizzare e rendere edotti i lavoratori della turnistica applicata per accordo sindacale e far sì che sia l'azienda a dover chiedere di modificare gli orari.

I lavoratori inseriti in questi meccanismi distorti si sono quasi disabituati a rivendicare i permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva tant'è che non è raro il caso di aziende che ne chiedono la programmazione alla stregua di un periodo di ferie, snaturando di fatto l'istituto.

A tal proposito ricordiamo che nel rinnovo del contratto collettivo del terziario e della distribuzione organizzata una richiesta datoriale fu proprio quella di eliminare i

permessi individuali (RoI, Pir e altre denominazioni usate), a significare che i diritti che non si esercitano semplicemente rischiano di essere persi.

Vi sono poi aziende che applicano orari di lavoro sempre avversati dal sindacato dove i lavoratori sono costretti a effettuare prestazioni lavorative con pause lavorative di 3 o 5 ore concedendo volta per volta orari più favorevoli.

Parrebbe nella fattispecie controproducente richiedere trasparenza su orari di lavoro avversati ma anche in questi casi l'obbligo del datore di lavoro previsto da questa norma non impatta sulla facoltà del datore di lavoro di collocare l'orario in base alle esigenze tecniche organizzative e produttive. In altre parole, nulla cambia al lavoratore che verrebbe a conoscere con precisione i suoi orari di lavoro o la turnistica che gli si propone.

Ma ci chiediamo, e qui sappiamo di allargare il campo di valutazione di questo articolo, se è sufficiente per il datore di lavoro rispettare le prescrizioni minime della normativa sull'orario di lavoro, oppure, come crediamo che sia, è necessario preoccuparsi anche degli impatti che gli orari di lavoro hanno sugli aspetti legati alla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori?

Altro caso che merita una citazione è quello di Viridea che ha concesso, dopo nostre insistenze, di separare le ferie dai permessi che venivano impropriamente accorpate in un'unica voce cosicché i dipendenti non erano e in parte non sono in grado di distinguere le due voci e quindi non potevano o non possono usare i due istituti appropriatamente. Perché usiamo il passato e il presente nella stessa frase e relativa agli stessi lavoratori?

Perché Viridea sostiene, con una singolare interpretazione, che questo elemento di chiarezza e di trasparenza possa essere

applicato solo nei negozi dove la UILTuCS è rappresentativa:

Noi ricordiamo allora che per effetto di questa norma, ogni dipendente ha il diritto di richiedere all'azienda di conoscere in modo chiaro e trasparente, come viene e dovrebbero essere trattati l'istituto delle ferie e dei permessi individuali.

Ci chiediamo se anche Esselunga, nella fattispecie, inserirà nelle prossime lettere di assunzione l'orario modulare sottoscritto e previsto dal contratto integrativo ferma restando la possibilità data al lavoratore dal d.lgs. 104/2022 di richiedere questa informazione anche se assunto prima del 13 agosto 2022.

Il provvedimento di legge in esame può essere quindi un potente strumento di informazione che, se saputo usare e coniugato al diritto di informazione previsto nei contratti collettivi, può diventare uno strumento importante di relazione con le aziende per trattare l'organizzazione del lavoro.

Infine, accenniamo solo ad una altra grande opportunità data da questo decreto, ovvero la previsione di ricevere, in fase di assunzione, informazioni dal datore di lavoro in merito alla previdenza complementare prevista dai contratti collettivi di lavoro: sappiamo che la previdenza complementare dovrebbe essere sviluppata maggiormente, soprattutto per consentire ai giovani di avere una prospettiva pensionistica più solida.

Sicuramente il Decreto Trasparenza sarà oggetto di ulteriori approfondimenti ma dobbiamo impegnarci tutti a far vivere la norma, ad applicarla nei luoghi di lavoro in modo che possa prendere corpo per assicurare maggiori diritti alle lavoratrici e ai lavoratori che rappresentiamo.

Michele Tamburelli

Hai avuto bisogno di una collaborazione domestica e hai trovato una colf? una baby sitter? una badante?

Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi?

Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?

Se tutto ti sembra troppo complicato, perché in fondo tu non sei un'azienda e non puoi

pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più

Un servizio nato per semplificare il rispetto delle norme e delle leggi con la competenza necessaria

Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempimenti previste dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.



Asso - Lavoro Domestico
Via Salvini, 4
20122 Milano
tel. 02.760679213

BUON LAVORO, BERGAMO!

Gli enti bilaterali del Terziario e del Turismo di Bergamo offrono diversi servizi alle imprese e ai dipendenti.

Contatta ora i nostri uffici per saperne di più su cosa possiamo fare per te!

I SERVIZI DEGLI ENTI BILATERALI DEL **TERZIARIO** E DEL **TURISMO**

- Formazione
- Riqualificazione professionale
- Incontro domanda e offerta di lavoro
- Sostegno al reddito
- Contributi per le aziende
- Dialogo tra le parti sociali



ENTE BILATERALE
Territoriale del Terziario di Bergamo

entebilcombg.it | info@entebilcombg.it | posta@pec.entebilcombg.it



ENTE BILATERALE
Turismo di Bergamo

entebilturbg.it | info@entebilturbg.it | posta@pec.entebilturbg.it

CONTATTI

 Via Borgo Palazzo, 137
Bergamo

 (+39) 035 4120140/116

 (+39) 035 4120110

Primi giorni dell'era del governo dei patrioti

La destra prossima ventura... a volte ritornano

Abbiamo vissuto certamente giornate che verranno ricordate per la loro singolarità

Dopo le elezioni politiche che hanno visto Fratelli d'Italia, con poco più di 7 milioni di voti, come partito vincente, il 22 ottobre 2022, ha giurato il primo governo italiano guidato da una donna.

Il 22 ottobre 2022 ha giurato, per la prima volta dal dopoguerra, un governo presieduto da Fratelli d'Italia, movimento-partito nato dalle ceneri di Alleanza Nazionale (di cui mantiene la denominazione nei documenti statutarî), a sua volta evoluzione di quel Movimento Sociale Italiano fondato nel 1946 da veterani della Repubblica Sociale Italiana come prosecuzione del disciolto Partito Fascista Repubblicano, fondato da Benito Mussolini dopo lo scioglimento del Partito Nazionale Fascista a

seguito della caduta del regime fascista nel 1943.

Possiamo dunque dire che siamo alla prima esperienza, nell'Italia repubblicana, di un Governo guidato da esponenti di un pensiero politico che discende direttamente dal fascismo del ventennio del secolo scorso?

La definizione dell'etichetta, inedita per l'esperienza italiana dei governi del dopoguerra, di "Destra-Centro", che alcuni esponenti di primo piano di Fratelli d'Italia amano precisare, sembrerebbe confermare la direzione di marcia.

Alcune sfumature individuali di persone collocate in posizioni chiave, come la nota passione dell'onorevole La Russa, Presidente del Senato, per i cimeli ed i riverberi culturali del periodo mussoliniano, alimentano i dubbi.

Ovviamente ci sono le costanti smentite.

Provenienti anche dal Presidente del Consiglio, come abbiamo ascoltato, per esempio, nel suo discorso programmatico esposto alla Camera dei deputati per il conseguimento della fiducia.

Anche se è francamente difficile acquisire senza qualche incertezza la sua dichiarazione "...non ho mai provato simpatia o vicinanza nei confronti dei regimi antidemocratici, per nessun regime, fascismo compreso..." nemmeno se il messaggio cerca di essere rafforzato con "...esattamente come ho sempre reputato le leggi razziali del 1938 il punto più basso della storia italiana, una vergogna che segnerà il nostro popolo per sempre..." considerando la sua storia personale dal Fronte della Gioventù in poi, la sua attuale vicinanza a democrazie illiberali come quella ungherese che, al pari dei regimi, da anni si caratterizzano per politiche di limitazione dei diritti civili e sociali e considerando anche la frequentazione assidua di quei soggetti politici, come la formazione politica spagnola Vox, che ripropongono riferimenti culturali e posizioni politiche strettamente collegati alle esperienze del fascismo europeo del XX secolo.

Le leggi razziali del 1938 furono sicuramente un'infamia storica, come lo fu la sciagurata alleanza con la Germania hitleriana a cui erano collegate, ma l'esperienza fascista italiana non è ridicibile solo ad esse, ma comprende anche tutte le nefan-

dezze compiute prima del 1938 e vale la pena di ricordare come perfino all'epoca vi fossero, da parte di convinti fascisti, anche di primo piano, dei distinguo su queste disastrose scelte senza che questo mettesse in discussione la loro autentica fede fascista (basti ricordare il dissenso plateale di un fascista simbolo come Italo Balbo).

Prendere le distanze dalle leggi razziali non basta quindi; per negare una continuità culturale e politica con il fascismo occorre più complessivamente ripudiare l'intera esperienza storica.

Cosa che però fatica ad arrivare.

Arrivano invece, in maniera copiosa, espressioni di plauso e di entusiasmo da soggetti che non faticano a testimoniare la loro contiguità con l'identità politica del partito del Presidente del Consiglio.

Pensiamo ad Alba Dorata, la formazione neonazista che, sotto processo per essere stati riconosciuti come organizzazione criminale, ha colto l'occasione per inviare le proprie congratulazioni, a braccio teso, per la vittoria di Fratelli d'Italia.

Pensiamo al già citato Vox, partito spagnolo di ispirazione franchista, il cui vicepresidente non ha esitato a twittare le proprie felicitazioni per l'avvenuta nomina di Presidente del Consiglio.

E che dire dell'entusiasmo di Marine Le Pen, leader del partito di estrema destra francese "Rassemblement National", consegnato al messaggio di auguri al Presidente del Consiglio italiano ed al suo vicepresidente della Lega: "Ovunque in Europa i patrioti arrivano al potere"?

Così come è difficile anche trascurare anche le testimonianze di contiguità che vanno nel senso opposto, come il messaggio di congratulazioni della nostra Presidente del Consiglio, nel ruolo di Presidente del Partito dei Conservatori e dei Riformisti Europei, per il risultato ottenuto alle elezioni del mese scorso dai Democratici Svedesi (partito fondato nel 1988 dall'estrema destra svedese): "Che sia auspicio e modello per il resto d'Europa: quando conservatori e popolari costruiscono un'alternativa credibile, la sinistra perde. Avanti tutta."

Oppure come il sostegno fornito ad Orban, nel settembre scorso, contro il documento del Parlamento Europeo che condannava la sistematica condotta del governo ungherese



in contrasto con i valori fondanti dell'Unione Europea.

Come si vede, i segnali di comunanza di una cultura di conservatorismo estremo, distribuito nei diversi territori del continente europeo non mancano. E non solo nel continente europeo, se pensiamo a ciò che avviene anche oltre Atlantico.

Un conservatorismo che si sta coordinando per attrezzare la difesa di quei privilegi che sono alla base dei disequilibri sociali del nostro tempo e per sviluppare un attacco diffuso a tutte quelle che sono state le conquiste sociali e civili del secolo scorso.

Cos'altro è, altrimenti questo nazionalismo che pone sempre un vincolo di privilegio prioritario, ("Prima noi") se non la preoccupazione di dover condividere in modo equo le risorse in tempi difficili?

Cos'altro è l'esasperazione dei fattori identitari, che vira pericolosamente verso discriminazioni etniche, se non la difesa di un perimetro territoriale, culturale, in alcuni casi religioso, di un modello di vita preoccupati di dover mettere in discussione?

Ed il richiamo alle raffigurazioni del passato eroico ed epico? Un elemento culturale che si ritrova facilmente in ogni declinazione territoriale dell'internazionale conservatrice e che costituisce il supporto mitologico necessario per la carica passionale della propria propaganda.

Un pensiero politico convinto di dover fare i conti con una realtà degradata da una storia che ha turbato l'ordine costituito.

E che oggi si sente quindi investito da una missione di restaurazione, che trova, nel consenso pazientemente raggiunto, il

terreno più fertile

La "conquista del potere" dei patrioti nostrani, costituisce allora il tassello italiano di un processo di contaminazione che da domani, anzi, già ormai da qualche giorno, ci mette di fronte ad uno scenario con il quale dovremo fare i conti.

Uno dei primi passi, il rafforzamento del diritto di evadere, sta già prendendo corpo in queste ore con le proposte di innalzamento del tetto di spesa dei contanti.

Le prossime puntate, potrebbero essere una riforma fiscale che passa per tregue e per scaglioni appiattiti in favore di chi potrebbe invece contribuire di più.

Una riforma del reddito di cittadinanza che speriamo non sia orientata verso la costrizione a lavorare in condizioni di servitù.

E sul lavoro, non sembra apparire all'orizzonte alcun serio intervento che riallinei l'attuale disequilibrio in favore dell'impresa. Ogni proposta sembra orientata ad incentivazioni premianti per l'impresa senza garantire alcun diritto esigibile per le lavoratrici ed i lavoratori. Anche sui drammatici temi della sicurezza e della salute sul lavoro sembra si voglia girare in torno al problema senza affrontare la principale responsabilità del datore di lavoro.

Di partecipazione e di diritti, al momento non si colgono accenni.

Senza pregiudizi, ma... non si vedono molte luci all'orizzonte.

Egregio primo governo di "Destra-Centro" della repubblica italiana, giochi le sue carte, noi cercheremo di fare del nostro meglio.

Sergio Del Zotto



Centro Servizi Melchiorre Gioia

Pratiche di:

FISCO -- INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di Soggiorno
Colf e Badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.

Dove siamo

Via Melchiorre Gioia, 41/A
20124 Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 - Fermata Gioia
MM3 - Fermata Sondrio

I Nostri Orari:

Dal Lunedì al Venerdì
09.00 - 17.30
(orario continuato)
Sabato Mattina
09.00 - 13.00

I Nostri Contatti per Appuntamento:

Telefono fisso: 02.760679401 - Cellulare: 393.9449094
Fax: 02.760679450 - E-Mail: csggioia@uiltucslombardia.it

Notizie dal Sindacato Europeo

“Il cibo è inaccessibile”: i lavoratori raccontano di lotte per il costo della vita

13/10/2022

I lavoratori di tutta Europa hanno messo a nudo la loro lotta quotidiana per sbarcare il lunario durante la crisi del costo della vita, raccontando le loro difficoltà nel procurarsi cibo, vestiti e riscaldamento.

Nancy, una donna delle pulizie belga, ha spiegato quanti generi alimentari di base sono diventati inaccessibili, mentre Javier, un lavoratore agricolo spagnolo, ha detto che non ha più abbastanza soldi per comprare vestiti e Victor, un poliziotto rumeno, ha detto che la sua bolletta energetica potrebbe presto valere circa la metà del suo stipendio.

La CES pubblica queste testimonianze (di seguito per intero) come parte della nostra campagna d'azione per porre fine alla crisi del costo della vita, tra cui:

- Aumenti salariali per far fronte all'aumento del costo della vita: questo significa sostenere la contrattazione collettiva
- Aumento del salario minimo per garantirne l'adeguatezza e pagamenti di emergenza mirati per le persone sottopagate che lottano per permettersi le bollette dell'energia, insieme al divieto di disconnessioni
- Un tetto al costo delle bollette energetiche per le persone e una tassa sugli utili in eccesso realizzati dall'energia e da altre società

I lavoratori hanno preso parte a una manifestazione e lobby della CES presso il Parlamento europeo a Strasburgo la scorsa settimana per creare supporto per l'azione urgente necessaria per porre fine alla crisi del costo della vita.

La CES ha avvertito tutti i responsabili politici che i lavoratori non possono aspettare settimane o mesi prima di vedere una soluzione.

Le testimonianze dei lavoratori mostrano la realtà per milioni di lavoratori che stanno dietro le statistiche che mostrano che c'è stato un calo record del valore del salario minimo a causa dell'inflazione e che le bollette energetiche ora costano in media un salario mensile per il salario più basso.

Allo stesso tempo, i dividendi pagati agli azionisti sono esplosi quando le società sfruttano i colli di bottiglia dell'offerta causati dalla pandemia e dalla guerra in Ucraina per aumentare i propri profitti, che

secondo la BCE è stato il principale motore dell'inflazione.

Il vice segretario generale della CES Esther Lynch ha dichiarato:

“Queste potenti testimonianze mostrano il reale impatto dell'inflazione sulla vita dei lavoratori. L'inflazione che, secondo la BCE, è guidata da profitti aziendali in eccesso.

“I prezzi dei beni di prima necessità come cibo, vestiti e riscaldamento sono ormai fuori portata per le persone che lavorano per lunghe ore in lavori difficili.

“Nel frattempo i capi e gli azionisti delle aziende energetiche e di altre grandi aziende stanno aggiungendo un altro zero ai loro conti bancari. Questa è un'ingiustizia inaccettabile e non si può permettere che continui.

“I leader devono ascoltare le voci dei lavoratori come Nancy, Javier e Victor e intraprendere le azioni necessarie per porre fine a questa crisi del costo della vita causata dall'avidità aziendale”.

Testimonianze complete

Nancy Seutin, operaia delle pulizie belga

“Sono Nancy, ho 38 anni, ho un figlio di otto anni. Lavoro nei servizi da 11 anni e sono membro sindacale da 10 anni.

“La mia vita quotidiana, oltre a quella di 150.000 colleghi in Belgio, è la seguente: pulire per tre o quattro ore in una casa e poi andare da qualche altra parte in un'altra casa senza pranzare spesso e devi adattarti ai materiali per la pulizia che ti vengono dati e che va avanti tutti i giorni della settimana, quando la salute lo permette.

“E' un lavoro difficile, utile, cruciale. Siamo stati vitali durante il Covid per le persone anziane che non possono prendersi cura di sé stesse o della propria casa quotidianamente. Per tutto questo lavoro otteniamo circa 1000 euro al mese. 1000 euro non sono quasi nulla.

“Devi scegliere le bollette da pagare. Ovviamente, l'alloggio deve venire prima, altrimenti saresti sbattuto per strada. Ma poi hai il riscaldamento e devi mettere benzina in macchina per andare a lavorare. Molti colleghi hanno detto che stanno scegliendo di non riscaldare le loro case questo inverno.

“Per quanto riguarda il cibo, ancora una volta le cose sono molto difficili. I generi alimentari di base sono praticamente inaccessibili, quindi devi scegliere. Può capitare un piccolo capriccio, ma è sempre più raro, quindi dobbiamo solo arrangiarci con quello che possiamo. Non possiamo pagare tutto.

“Le aziende che fatturano i propri clienti hanno enormi profitti e non si preoccupano affatto del nostro benessere ed è qualcosa di cui dobbiamo parlare. È importante che agiamo perché non possiamo vivere con mille euro al mese”.

Javier Pizzaro, lavoratore agricolo spagnolo

“Vengo dal settore agricolo. Lavoro per la mia azienda da 7 anni e lavoro in totale da 30 anni. Il salario minimo in questo momento in Spagna 1.150 euro, è quello che guadagno. Una famiglia normale è sull'orlo della povertà con quel reddito.

“Il mese scorso le mie spese erano le seguenti: elettricità, 130 euro al mese, 350 euro di mutuo, acqua 40 euro al mese, benzina per andare a lavorare 140 euro al mese, altre spese come le spese condominiali e telefono 150 euro al mese senza parlare delle imposte indirette che ovviamente devo pagare anche io.

“Pensi che io abbia soldi per vivere e vestirmi da solo dopo aver pagato queste spese con lo stipendio? Ancora più difficile, pensi che possa risparmiare per una giornata piovosa? Posso dirti che ora è impossibile”.

Victor Tila, agente di polizia rumeno

“Faccio questo lavoro da 20 anni. Nel 2002 quando ho iniziato lo stipendio non era molto buono ma andava bene. negli anni successivi il governo iniziò a non considerare la polizia una priorità e gli stipendi iniziarono a scendere insieme all'aumento dell'inflazione.

“I salari sono stati tagliati del 25% nella crisi del 2009. È stato un periodo molto difficile per poliziotti e lavoratori rumeni. Oggi i poliziotti guadagnano circa 700 euro e secondo noi questo stipendio è un po' basso rispetto ai rischi.

“L'inverno sta arrivando e in Romania i prezzi di gas ed elettricità sono aumentati. Prevediamo che il costo dei servizi pubblici possa assorbire circa la metà dei nostri salari, il che è molto difficile”.

L'esperienza dello Smart Working

Il lavoro che cambia e che ci cambia.

In Italia, il 17 marzo 2020, con l'articolo 41 del DL/18/2020 "Decreto Cura Italia", è stato introdotto il blocco dei licenziamenti, per ragioni straordinarie ed eccezionali, in merito alle misure adottate per fronteggiare l'emergenza Covid-19.

Con tale indirizzo, il governo d'allora di fatto, vietò ai datori di lavoro di intraprendere procedure volte all'individuazione di lavoratori da mettere in mobilità, a recedere il contratto o a licenziare gli stessi, fatte salve motivazioni, che configuravano una grave inadempienza da parte del lavoratore, meritevoli di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e anche le procedure di conciliazione obbligatorie, venivano stoppate per tutti quei lavoratori che non rientrano nelle categorie normate con il "job act".

Tale misure, nel corso del tempo, hanno pure previsto la possibilità per le aziende di favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e di predisporre strumenti a sostegno del reddito, per agevolare i lavoratori, ma anche per offrire ai datori di lavoro uno strumento significativo per abbattere i costi del lavoro, che va sommersi ai ristori a beneficio proprio delle aziende in difficoltà.

La direzione verso la quale ci si è diretti, quasi da subito, è stata quella di tutelare il livello occupazionale, garantendo stabilità economica alle famiglie italiane in un momento di profonda incertezza.

Com'è cambiato, d'allora, il mondo del lavoro a distanza di qualche anno?

Analizzando meglio il fenomeno italiano, a seguito di alcune interviste fatte ad un campione di questi lavoratori, emergono i pro e i contro dello Smart Working e/o del telelavoro, che sono diventati i "nuovi impieghi" in tempo di pandemia.

Partiamo evidenziando quale sia la legge che in parte regola lo smart working, comunemente chiamato lavoro agile, ed è la numero 81 del 22/05/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Tale legge regola alcuni aspetti dell'attività stessa: la responsabilità del datore di lavoro sulla sicurezza dei lavoratori e i relativi rischi connessi, le regole sulla

copertura assicurativa del lavoratore, il potere di controllo e verifica sulla bontà della prestazione lavorativa resa dal lavoratore, e regola altresì, anche le condizioni economiche che dovranno essere di pari trattamento rispetto a chi svolge il proprio lavoro all'interno dell'azienda.

Queste attività lavorative prevedono, di base, una maggiore flessibilità organizzativa, l'utilizzo di mezzi idonei per lo svolgimento del lavoro, la possibilità di non avere una postazione fissa per svolgere la propria professione e occorre vi sia la volontà di entrambe le parti che sottoscrivono un accordo individuale.

La distinzione tra le due tipologie di lavoro, consiste proprio nel concetto su cui sono basate le singole attività.

Si parla di telelavoro, nell'accordo interconfederale del 09/06/2004 che recepisce l'accordo quadro europeo del 16/07/2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES.

Il telelavoro prevede che il lavoratore abbia una postazione fissa che si colloca in un luogo diverso da quello dell'azienda, vi è anche, normalmente, una maggiore rigidità anche sotto un punto di vista temporale e gli orari che di conseguenza sono più rigidi, di fatto, rispecchiano i turni del personale che svolge le stesse attività lavorative, ma essendo fisicamente in azienda e non necessita di un accordo tra il datore di lavoro e il dipendente.

Se da un certo punto di vista, grazie a queste tipologie di lavoro, ad esempio, si sono ridotti gli spostamenti per raggiungere

i luoghi di lavoro, si ha la possibilità di una maggiore flessibilità di orario con la conseguente potenzialità di conciliare meglio i tempi vita lavoro, si ha maggior autostima di sé stessi dovuta alla capacità acquisita nell'utilizzo di mezzi informatici; dall'altra parte della stessa medaglia, vi è l'assoluta mancanza di interazione con i colleghi, vi è un aumento dei costi legati all'utilizzo dei propri beni personali e non di quelli aziendali (connessione ad internet, stampante, carta, elettricità etc etc...), vi è un orario di lavoro spalmato su tutta la giornata e ciò crea maggiore stress e voglia di cibarsi in maniera compulsiva.

Chi ha responsabilità nella gestione del personale e del lavoro da svolgere, ha "perso" con il tempo la possibilità di guidare l'attività lavorativa dei propri collaboratori, fino a sentirsi non più utile e funzionale al lavoro stesso, e questa frustrazione, inevitabilmente, ricade sui cooperatori che nel frattempo hanno acquisito una certa autonomia, ed improvvisamente, si sentono oppressi da un responsabile diventato autoritario e poco collaborativo e non più utile nella gestione del lavoro.

Abbiamo permesso all'attività lavorativa d'entrare nelle nostre case attraverso "le call", mostrando i nostri quadri, i nostri suppellettili, mostrando parte di noi che un po' per gelosia, un po' per timidezza, non avremmo mai voluto condividere.

Un ultimo dato che emerge, che dal mio punto di vista è quello maggiormente preoccupante, ancora oggi, è legato all'aspetto familiare.



Ci si è ritrovati ad essere mariti, mogli, padri, madri, figli e per buona parte dei lavoratori intervistati, questa è stata una "novità" assoluta che spesso ha creato insoddisfazione.

Non si è più preparati, o non si ha più la voglia di vivere con la propria famiglia, sentendosi come degli estranei in un contesto familiare, dove inevitabilmente alcuni meccanismi e alcuni equilibri vengono minati da una nuova quotidianità, dove le esigenze o i modi di fare dell'uno creano fastidi all'altro, dove molte coppie si sono ritrovate, giocoforza, a dover vivere e condividere del tempo insieme e questa disabitudine ha creato tensioni culminate

con lo "scoppio" della coppia, dove alcuni figli hanno delegittimato i propri genitori, rinviando situazioni in cui si sono sentiti poco figli e più, magari, un peso.

Tutte queste evidenze in questo ultimo anno, hanno fatto propendere molti lavoratori e lavoratrici a rassegnare le proprie dimissioni e a lasciare un lavoro "sicuro" preferendo vivere alla giornata.

E' palese che il quadro che emerge è di profonda drammaticità, sia da un punto di vista familiare, che da quello occupazionale, dove la difficoltà e la disabitudine al confronto, al vivere gomito a gomito il quotidiano, ha creato delle ansie e delle

difficoltà nel relazionarsi con altre persone, che difficilmente nel breve periodo saranno emendabili.

Spero, anzi, credo fermamente, che tra qualche tempo l'uomo possa tornare ad essere "umano" e che possa riscoprire quanto sia appagante vivere socializzando, condividendo percorsi di vita con altre persone, che alla fine è parte essenziale del nostro vivere e perfino l'inizio della nostra stessa vita è il frutto di una condivisione tra due esseri umani.

Giuseppe Trapani

Presente e futuro del lavoro

La precarietà esistenziale

La precarietà è diventata una categoria concettuale che si estende non solo alla condizione lavorativa dell'individuo ma va ad influenzare anche la sua struttura esistenziale. Il termine "precario" rimanda alla caducità di tutte le cose, alla pervasiva insicurezza individuale, alla frammentazione dei percorsi di vita e al modo in cui i tempi di lavoro e di vita trovano contrasto tra loro.

In questo momento, in cui c'è la necessità di costruire un'azione per il futuro, dobbiamo prestare attenzione al pericolo reale di dimenticare quelli che negli ultimi anni sono rimasti indietro e hanno pagato il prezzo più alto.

Non dobbiamo fare un passo indietro

rispetto alla nostra identità e alla nostra storia, ma semmai dobbiamo fare un passo avanti nel rispondere alle necessità che ogni giorno ci si presentano.

Oggi abbiamo la possibilità e la responsabilità di avviare un nuovo cambiamento, una rigenerazione del nostro paese. La tecnologia spinge verso l'innovazione e cancella il lavoro che conosciamo.

Il cambiamento in atto è radicale e veloce, la società che un tempo conoscevamo, oggi, non esiste più.

Nella nostra società si è costituita una nuova generazione, che non vede un chiaro futuro, che possiamo forse in modo estremo definire "i giovani dimenticati".

Come i giovani dimenticati durante la pandemia davanti ad uno schermo, rimasti senza una rappresentanza e punti di riferimento. I giovani, messi ai margini durante il dibattito pubblico dell'ultima campagna elettorale.

Sempre i giovani costretti a lasciare l'Italia per trovare migliori condizioni di lavoro e di vita, al fine di veder riconosciuti i loro sforzi e sacrifici.

Questa situazione è stata ben descritta già 150 anni fa da Nietzsche, quando ha ideato la parola "nichilismo".

Manca lo scopo, il futuro non è in visione, manca la risposta al perché.

Se il futuro non mi promette niente, è imprevedibile, perché devo lavorare?

Tutti i valori della società vengono svalutati.

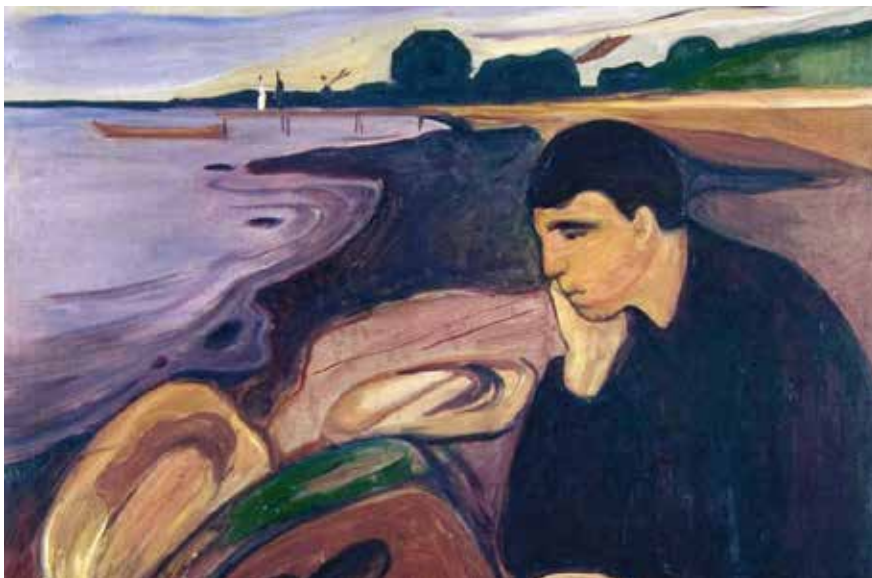
E purtroppo senza valori e senza punti di riferimento si perde la strada.

Si è sviluppato un precariato che possiamo definire esistenziale.

I valori di oggi sono solo l'efficienza e la produttività, tutto ciò che è irrazionale viene messo da parte, impoverendo in questo modo l'essere umano.

Siamo il paese dei giovani che non possono permettersi di uscire di casa, sottopagati, precari, disoccupati, con poche prospettive di crescita ed in condizioni economiche socialmente instabili.

I dati ci dicono che per i più giovani la



disoccupazione è circa al 23% e che, tra chi lavora, uno su tre è precario.

Il lavoro di qualità è quindi diminuito e i giovani trovano quasi esclusivamente lavori precari che non permettono di dare certezze economiche per costruire una prospettiva di vita.

Dov'è quindi il futuro per molti giovani italiani? Purtroppo, per molti è all'estero.

A muovere questo desiderio è la ricerca di una dimensione soddisfacente, di una reale autonomia finanziaria e, per le giovani donne, anche una possibilità concreta di superare il divario di genere, che nel nostro paese, incide ancora molto sui redditi e sulla possibilità di carriera.

Si perché purtroppo la disuguaglianza aumenta per le giovani donne, che oltre ad affrontare i problemi dell'essere giovani, si trovano a combattere in una società che ancora oggi non le mette allo stesso livello degli uomini.

L'economia non favorisce la progressione, le mancanze diventano strutturali nella società.

Il 2022 è stato proclamato dalla Presiden-

te della Commissione Europea, Ursula Von der Leyen, "l'anno europeo dei giovani". I giovani devono essere l'agente del cambiamento e il ruolo del nostro sindacato è essenziale per costruire un futuro. L'iniziativa punterà i riflettori sull'importanza della gioventù europea nella costruzione di un futuro migliore: più verde, più inclusivo e più digitale.

La situazione lavorativa con la quale dobbiamo confrontarci è particolarmente complessa e richiede il contributo di ognuno di noi, richiede la responsabilità che deve e non può non essere alla base del confronto di ogni sistema con il quale interagiamo ed entriamo in connessione.

Dobbiamo ogni giorno ricordarci la responsabilità che si ha nei confronti dei lavoratori, dei cittadini e di tutte le persone che ci circondano.

Dobbiamo lavorare con l'obiettivo di migliorare le condizioni che caratterizzano l'attuale situazione lavorativa.

Dobbiamo avere la forza di affrontare i problemi in una società sempre più complessa, indicando, in questo modo il modello di società che vogliamo costruire.

Abbiamo la responsabilità sociale di fare una scelta nel nostro presente per cercare di creare stabilità nel futuro.

Valentina Ardò



"Dimenticare lo sterminio, fa parte dello sterminio"

(Jean-Luc Godard)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 199 - novembre 2022 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Valentina Ardò, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Valentina Ardò, Massimo Aveni, Roberto Ciccarelli, Sergio Del Zotto, Michele Tamburrelli, Giuseppe Trapani
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano	
Per contributi e suggerimenti scrivete a:	"Area Sindacale" Via Salvini, 4 - 20122 Milano area@uilitucslombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano