

Redazionale

Le manifestazioni unitarie che si sono tenute nelle città di Bari, Firenze e Torino lo scorso 26 giugno hanno messo al centro della discussione la necessità di ripartire, insieme, per il lavoro, la coesione e la giustizia sociale.

In questo modo le organizzazioni sindacali hanno voluto dare un segnale molto forte al Governo, attraverso un'iniziativa di protesta, ma soprattutto di proposta, nel tentativo di indicare una precisa direzione di marcia, con l'esigenza di dare priorità ad alcune urgenze che se non fossero affrontate adeguatamente rischierebbero di trascinare il paese in una spirale negativa dalla quale sarebbe difficile uscire.

In particolare, l'attenzione è stata posta sul tema della proroga del blocco dei licenziamenti, con l'obiettivo di garantire, almeno fino al 31 ottobre, tale divieto in modo generalizzato per tutte le aziende in difficoltà, insieme all'estensione della cassa integrazione gratuita nei settori più colpiti dalla crisi.

Infatti, il Decreto Sostegni bis ha previsto che dal primo luglio le aziende che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria non possano più utilizzare la causale covid, cosa ancora possibile, fino al 31 ottobre, per tutte quelle realtà che usufruiscono della cassa integrazione in deroga e del fondo di integrazione salariale.

L'intesa raggiunta il 29 giugno, dopo un lungo confronto tra Governo e parti sociali, è costruita nel tentativo di fare una mediazione tra interessi contrapposti, così da evitare uno scontro sociale di cui l'Italia non ha proprio bisogno.

A tal proposito, la stessa mobilitazione dei giorni scorsi è stata utile a portare al tavolo del confronto, con maggiore decisione, le esigenze del mondo del lavoro che proprio in quelle piazze sono state rappresentate con forza.

L'accordo, condiviso anche da Confindustria, prevede 13 settimane di cassa integrazione gratuita in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro per tutte le aziende che hanno tavoli di crisi aperti presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nelle Regioni e nelle Prefetture.

In tal senso, si legge in una nota dei sindacati "le parti sociali, alla luce della soluzione proposta dal Governo sul superamento del blocco dei licenziamenti, si impegnano a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro ed auspicano e si impegnano, sulla base dei principi condivisi, ad una pronta e rapida conclusione della riforma degli ammortizzatori sociali, all'avvio delle politiche attive e dei processi di formazione permanente e continua".

Del resto, non dare adeguata copertura ai settori e alle imprese in difficoltà rischiava di tradursi in un boomerang per il Governo, alle prese con un disagio sociale crescente e con la necessità di dover gestire le conseguenze molto pesanti che tale prospettiva avrebbe provocato sui livelli occupazionali.



Pertanto, resta indispensabile intervenire tempestivamente per definire un sistema di protezione universale per tutte le dimensioni d'impresa e per tutte le tipologie di lavoro, in grado di collegare, in modo efficace, strumenti di sostegno al reddito e percorsi di politiche attive e di adeguamento delle competenze.

Il tutto va collocato nel più ampio scenario legato alla definizione ed attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, alla cui implementazione sono correlate le risorse che l'Unione Europea mette a disposizione del nostro paese, sia in termini di prestiti che di erogazioni a fondo perduto.

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ PNRR: Lettura critica...	3
▶ Welfare: il circolo virtuoso...	7
▶ Divieto di licenziamento: una proroga necessaria.	8
▶ Ripartenza... in quale direzione?	9
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	11

Da qui la necessità di realizzare una serie di riforme articolate ed in tema di lavoro di favorire una stagione di negoziazione per creare una buona e qualificata occupazione, di contrasto al lavoro irregolare e precario.

In tale scenario un'attenzione particolare deve essere rivolta alle categorie più deboli, a coloro che più di altri hanno pagato il prezzo più alto della crisi economica.

Tra le richieste fatte delle organizzazioni sindacali spicca, appunto, un piano per l'occupazione giovanile e femminile, favorendo anche misure di conciliazione vita-lavoro.

È necessario definire un insieme di interventi complessivi in materia, al fine di restituire al lavoro quel peso sociale che ha perso negli ultimi anni e senza il quale rischia di prevalere una logica tutta incentrata sulla ricerca del profitto delle aziende, con un contestuale impoverimento delle fasce più deboli della popolazione e dello stesso tessuto democratico del paese.

Come sostiene Cesare Damiano, già Ministro del Lavoro, ciò che è mancato in questi anni è un disegno riformatore coerente, pensando fosse sufficiente mettere mano al mercato del lavoro attraverso interventi sulle norme, ma in assenza di un piano esteso di investimenti pubblici e privati, di politiche industriali adeguate, di una considerazione complessiva dell'evoluzione del mondo della produzione e delle politiche necessarie per la crescita dell'occupazione.

Inoltre, gli interventi del legislatore che si sono susseguiti sono stati realizzati senza tener conto dei nostri principi costituzionali, tanto che perfino la Corte di Giustizia dell'Unione Europea è intervenuta in materia di licenziamenti illegittimi, scaturiti dai provvedimenti del c.d. Jobs Act, smontandone l'impianto complessivo.

Da questo punto di vista la pandemia ci ha proiettato dentro ad una stagione nuova, o almeno questo ci si augura, avendo dimostrato quanto sia necessario avere una visione di medio-lungo termine nel programmare le politiche di intervento, con un approccio organico ai problemi del lavoro e dell'economia, da realizzare nel contesto di quelle grandi riforme di cui l'Italia ha bisogno da tempo e che caratterizzano la struttura portante del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Ridare centralità e dignità al lavoro significa fornire risposte di qualità che spesso mal si conciliano con la comprensibile esigenza di semplificare le regole e le procedure, di ridurre gli adempimenti burocratici della pubblica amministrazione.

Tale necessità, tuttavia, non può tradursi in una riduzione delle tutele e delle condizioni di lavoro, soprattutto in quegli ambiti, rappresentati dalla catena degli appalti e dei subappalti in cui proliferano illegalità, lavoro sommerso e rischi per la sicurezza delle persone.

In tal senso, la decisione di cancellare la norma che reintroduceva il meccanismo del massimo ribasso non può che considerarsi una giusta scelta politica, coerente con un'idea del lavoro fondata sui diritti e sulla qualità dell'occupazione.

In questo tentativo, il cui esito non è certo così scontato, di cambiare il paradigma economico e sociale che ha contraddistinto le politiche sul lavoro degli ultimi vent'anni si gioca la credibilità del nostro paese e della sua classe dirigente, nonché l'efficacia del piano riformatore e della ripresa economica e sociale.

Non è solo la transizione ecologica o la digitalizzazione del settore pubblico che possono rappresentare, simbolicamente e concretamente, il segno di una svolta epocale perché il cambiamento più profondo di cui si avverte il bisogno è strettamente collegato alla creazione di un nuovo e diverso modello di sviluppo che sappia mettere al centro della propria iniziativa il lavoro di qualità, i diritti di cittadinanza, la salute e sicurezza, la formazione e l'apprendimento continuo, la valorizzazione delle differenze e il rispetto delle diversità.

Il benessere di una nazione non può ridursi alla sola misurazione della ricchezza prodotta in termini PIL, ma deve tenere conto di tutti quegli aspetti, sociali ed ambientali, indispensabili a migliorare la qualità della vita dei propri cittadini.

Lo stesso sindacato confederale deve prepararsi ad affrontare una sfida senza precedenti. L'obiettivo non può che essere quello di migliorare le condizioni di lavoro, attraverso lo sviluppo e il rafforzamento di una contrattazione capace di dare una visione del futuro, soprattutto alle giovani generazioni.

Il ruolo e l'azione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative è fondamentale per costruire una società più giusta e coesa, nel solco di quei valori di partecipazione, integrazione e solidarietà che rappresentano lo spirito e la lettera della nostra stessa carta costituzionale.

È necessario sperimentare nuovi modelli di contrattazione sul territorio, in equilibrio con le previsioni dei contratti nazionali, ma senza quelle rigidità che spesso hanno contraddi-

stinto il rapporto tra i diversi livelli negoziali.

Sugli strumenti per la gestione delle crisi, sui temi dell'organizzazione del lavoro e della sicurezza, così come del welfare e della formazione bisogna riconquistare una centralità che negli anni si è perduta, nella consapevolezza che solo riuscendo a dare risposte ai problemi delle persone saremo ancora in grado di essere forza rappresentativa e di cambiamento nei luoghi di lavoro e nel paese.

Per favorire il coinvolgimento dei lavoratori e sviluppare una contrattazione di qualità è indispensabile innalzare il livello delle competenze e della formazione anche dentro il sindacato, tra i quadri e i delegati.

L'obiettivo strategico non può che essere la partecipazione alla governance gestionale ed organizzativa delle imprese, finalizzando la nostra azione politica e sindacale alla ricomposizione del mondo del lavoro, attraverso una responsabilità diretta del committente/appaltante.

A tal proposito, è utile comprendere fino in fondo quali strumenti negoziali si possono utilizzare, a maggior ragione in settori così frammentati come quelli della nostra categoria.

Il diritto di informazione, la contrattazione d'anticipo e inclusiva possono rappresentare la nuova frontiera del sistema di relazioni sindacali, nella misura in cui tutti gli attori negoziali siano disponibili a considerare il confronto un valore aggiunto per la soluzione condivisa dei problemi e non un adempimento burocratico da evitare a tutti i costi o da sbrigare velocemente.

Ragionare di sostenibilità e responsabilità sociale, così come di filiera produttiva e contrattuale richiede specifiche competenze ed uno sforzo significativo dal punto di vista politico ed organizzativo che nel sindacato deve tramutarsi in una capacità di coordinamento tra le categorie e la confederazione, senza il quale non si può realizzare la tutela complessiva del lavoratore in azienda e del cittadino sul territorio.

Ci vogliono strumenti nuovi di intervento, organi di rappresentanza che sappiano agire in contesti articolati, siano essi centri commerciali, ospedali, aeroporti, alberghi, catene della logistica, soggetti che siano riconosciuti, attraverso specifici accordi interconfederali, come interlocutori di tutto il processo produttivo.

Ci sembra arrivato il momento di passare dalle parole ai fatti. Il futuro della contrattazione collettiva, in particolare di quella inclusiva,

di sito o di filiera, dipende dalla nostra volontà di superare antichi steccati e vecchie logiche di rappresentanza che ormai non corrispondono più all'evoluzione del mondo del lavoro, così come alla nostra capacità di definire insieme strumenti e contenuti per una nuova stagione rivendicativa che non sia

limitata al perimetro della propria azienda, ma all'insieme di situazioni e relazioni presenti all'interno di strutture d'impresa sempre più complesse.

Un sindacato, insomma, che sia capace di contaminarsi positivamente e reciprocamente

al proprio interno, in cui le categorie sappiano esprimere una visione confederale e le stesse confederazioni la propria capacità contrattuale e di coordinamento.

la Redazione

Uscire dalla Pandemia

PNRR: Lettura critica oltre alle pre(o)messe di Sviluppo Sostenibile

Nei giorni scorsi Ursula von der Leyen ha consegnato a Mario Draghi le conclusioni della Commissione europea su quello che i giornali e la politica (non tutta) definiscono l'enorme piano di investimenti italiano. Dunque, come previsto, la Commissione ha approvato il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il documento con cui l'Italia ha spiegato come intende spendere i finanziamenti europei del cosiddetto Recovery Fund, il principale strumento comunitario per stimolare la ripresa economica dopo

la pandemia da coronavirus.

La proposta presentata alla Commissione prevede finanziamenti per oltre 220 miliardi di euro, con numerosi capitoli di spesa dedicati al rafforzamento delle reti dei trasporti e di quelle digitali, al recupero dei borghi di interesse storico e culturale, al potenziamento dell'offerta per gli asili nido, l'istruzione e il sistema sanitario. A monte, le indicazioni della commissione prevedono che il Piano dovesse soddisfare 11 criteri identificati dalla Commissione e

che comprendono le raccomandazioni di spesa fornite a ogni paese, come la tutela dell'ambiente, favorire la transizione digitale, precise giustificazioni dei costi e la presenza di interventi strutturali e duraturi nel tempo.

Il piano prevede in tutto finanziamenti per 221,1 miliardi di euro, di cui 191,5 miliardi dal Recovery Fund (fra sussidi e prestiti a basso tasso d'interesse) e 30,6 miliardi di risorse interne, da impiegare entro il 2026. In questa sede non voglio dedicarmi a un resoconto circa numeri, valori e titoli di spesa, se non enunciando brevemente quali settori paiono essere i più corposi. Alta velocità ferroviaria, trasporto pubblico locale e mobilità sostenibile, banda ultralarga, economia circolare, "Piano nazionale borghi", investimento sugli asili nido, Sistema Sanitario. Ci limitiamo a registrare alcune notazioni, come ad esempio che in termini infrastrutturali la quantificazione delle risorse risulta dettata più dalla fattibilità che da strategie e analisi dei bisogni e la mancanza di misure che vincolino le nuove infrastrutture ai criteri dell'edilizia circolare.

Voglio quindi dedicarmi a una analisi globale più dei contenuti "politici" del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che dei documenti che regolano i finanziamenti europei (Recovery Fund e Next Generation EU) che ci sono dietro.

Dico subito che, per chi scrive, questi documenti non sono e non possono essere la soluzione ad un prolungato stato di bassa e cattiva crescita del continente europeo. E tanto meno ai problemi particolarmente acuti della società e dell'apparato produttivo italiano. Seppur sembri superata la fase più acuta del neoliberalismo austero con cui l'Europa ha gestito l'uscita (sigh) dalla crisi nel decennio scorso, non pare che si sia pienamente preso coscienza della necessità di pratiche espansive di lungo periodo.

La scelta dunque di evitare una analisi di numeri, soldi, e risorse, assume significato





nel momento in cui si vuole porre l'accento sulla considerazione che il PNRR è, secondo le parole del Ministro Brunetta, forse il più sincero sostenitore del Piano, un insieme di riforme strutturali con dei soldi attorno. L'operazione non è solo erogazione di risorse economiche per riattivare la ripresa, quanto piuttosto una imposizione di linee di riforme tramite il cosiddetto "emergency brake" voluto dall'Olanda, per cui si possono bloccare le erogazioni ai Paesi che non rispettano il percorso obbligatorio di riforme strutturali.

Quindi dobbiamo essere consapevoli che, nei prossimi anni, le politiche economiche dettate dal PNRR saranno soggette all'obbligo di applicare una lista di riforme, il cui contenuto programmatico insito nel documento è, tra l'altro, poverissimo.

Manca infatti la definizione di una ossatura di queste riforme, di un processo programmatico, poiché a monte del PNRR manca una analisi economica e la conseguente identificazione dei fabbisogni e delle priorità, sostituita a monte con le sei Missioni prefabbricate dalla Ue e adattate a qualsiasi Stato membro. Così come la parte finanziaria del PNRR è un insieme di progetti messi sotto il cappello delle sei Missioni, senza particolari sforzi di coerenza.

Da tale inconsistenza programmatica, discende che l'impatto macroeconomico del PNRR sia, in realtà, modesto. Nello scenario più roseo, i "fantastici" miliardi del PNRR non sarebbero neanche sufficienti a compensare la perdita di ricchezza subita dal Paese nell'arco della lunga crisi apertasi a fine 2007 e che ha generato una caduta di circa 16 punti di Pil.

Tra le pagine del documento ufficiale del PNRR, al netto delle premesse sulla sostenibilità ambientale e sociale degli interventi, ritroviamo poi un piccolo condensato di indirizzi liberisti, ovvero:

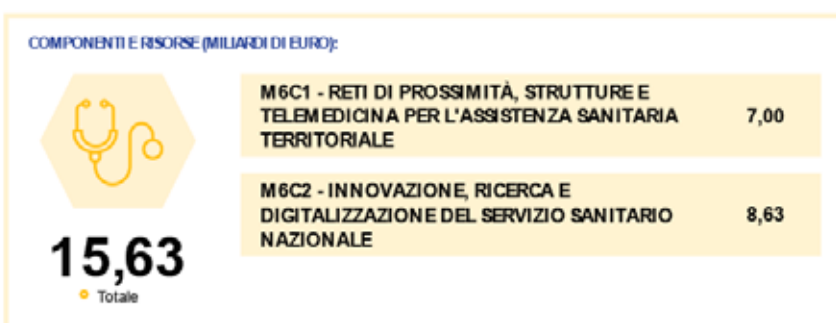
Si raccomanda la "progressiva neutralizzazione del bilancio dello Stato", accogliendo le raccomandazioni europee che

chiedono di convergere verso una riduzione in termini nominali della spesa pubblica. Insomma, una austerità di ritorno, moderata e mitigata, rimandata nel tempo, ma pur sempre austerità.

Al netto di alcuni interventi limitati (estensione degli ammortizzatori sociali ai precari, Family Act) il sostegno ai redditi ed ai consumi è molto trascurato: al capitolo della lotta alla emarginazione socio-territoriale il PNRR dedica soltanto del 10% circa delle risorse complessive del programma. Le risorse per tale capitolo incidono, quindi, in misura nettamente inferiore all'incidenza del fenomeno della povertà considerando, peraltro, che esse vengono destinate a politiche, come la Strategia Nazionale Aree Interne, già rivelatesi fallimentari nel precedente ciclo di programmazione e che la quota più corposa del progetto "Sostegno alle persone vulnerabili" è destinata a progetti di dubbia utilità, mentre l'indispensabile rafforzamento delle reti dei servizi sociali appare sacrificato.

Il 90% delle risorse del Pnrr è dedicato ad investimenti sul lato dell'offerta, cioè mirati al potenziamento della produttività totale dei fattori (digitalizzazione, infrastrutture, potenziamento del capitale umano e politiche attive del lavoro, innovazione e trasferimento tecnologico ed "aziendalizzazione" delle Università, anche mediante la individualizzazione dei corsi di laurea, incentivi alle imprese per dirigerle sui mercati emergenti, soprattutto quello green).

MISSIONE 6: SALUTE



Si prevede l'estensione delle liberalizzazioni in mercati sensibili come quello elettrico, dove la liberalizzazione già introdotta non sembra aver portato grandi benefici agli utenti.

Viene programmata una drastica riduzione delle autorizzazioni ambientali nel mercato degli appalti pubblici.

Manca completamente una politica industriale: fuori dalla green economy e dal turismo non esiste nessuna griglia di priorità settoriali, nessuna indicazione sulla creazione di campioni nazionali, nessuno spazio per un nuovo intervento diretto pubblico in economia, perlomeno in settori nevralgici per il futuro e per l'intera economia come la ricerca sanitaria e/o la produzione dei vaccini.

Uno sguardo più attento lo vorrei infine rivolgere alle pagine della Missione 6 "Salute" del PNRR, che per quanto mi riguarda sono quelle che dovrebbero rispondere alla necessità resa più palese dalla Pandemia, ovvero segnare maggiormente un cambio di impostazione del Servizio Sanitario.

Nei suoi ultimi mesi di vita il secondo governo Conte fu molto criticato per avere incluso nelle bozze del proprio PNRR soltanto pochi miliardi per la sanità pubblica.

Nel PNRR presentato dal governo Draghi il finanziamento è salito a 15,63 miliardi, con alcune voci molto ingenti: ci sono soprattutto circa 4 miliardi per l'assistenza domiciliare e la telemedicina — la cui importanza è diventata evidente durante nei picchi della pandemia da coronavirus, quando era cruciale sgravare il più possibile medici e ospedali da compiti non urgenti — e 2 miliardi per le Case di cura, cioè sostanzialmente i presidi della sanità territoriale, per ora attivi in forma sperimentale in alcune regioni.

Molti di questi soldi dovrebbero essere spesi nella formazione del personale sanitario e dei medici di medicina generale, in modo che sviluppino competenze digitali

e di gestione dei processi lavorativi che rendano più efficiente e produttivo il proprio lavoro.

Innanzitutto, occorre soffermarsi sul fatto che questi 15.63 Mld che compongono il piano della Missione 6 risulta inferiore a ciò che è stato sottratto al SSN nei passati anni.

Poi occorre analizzare quanto si intende fare verso le più acute criticità del nostro sistema. Disparità territoriali; scarsa integrazione tra ospedali, servizi territoriali e servizi sociali; tempi di attesa. Il modello scelto è quello delle Case di Comunità, punto unico di accesso alle prestazioni sanitarie con un team multidisciplinare composto da medici generici, specialisti e pediatri, infermieri di comunità e assistenti sociali (in rapporto di 1 per ogni 50.000 abitanti).

A fianco di queste strutture si afferma il primato della Casa come primo luogo di cura, attraverso il potenziamento di assistenza domiciliare e telemedicina. E Ospedali di Comunità a prevalenza infermieristica che dovrebbero servire per interventi di media o bassa intensità clinica ed avere dai 20 ai 40 letti e degenza di breve durata (in rapporto di 1 per ogni 150 mila abitanti)

Poiché manca ogni riferimento nel documento circa il ruolo dei medici di medicina generale, degli specialisti del territorio e quindi non appare in alcun punto del documento un qualche riferimento ad una medicina di prossimità, se si toglie l'obiettivo del potenziamento delle cure domiciliari, il modello di medicina territoriale e di prossimità è in realtà la riproposizione di un modello che concentra l'intervento sanitario in strutture accentrate, poco diffuse, e raggiunge con gli Ospedali di Comunità lo straordinario risultato di proporre una struttura che non si capisce bene quale ruolo e quali compiti debba svolgere.

Quanto all'ammodernamento tecnologico degli ospedali e lo sviluppo di una rete tecnologica per la raccolta, elaborazione ed analisi dati, il documento parte dalla riorganizzazione degli IRCCS (Istituti Ricovero e Cura a Carattere Scientifico) in quanto identificati come le eccellenze del paese. Va qui ricordato che di IRCCS in Italia ce ne sono 51, di cui 30 privati, mentre sono assenti molti dei policlinici universitari od ospedali pubblici di grandi dimensioni che svolgono un ruolo importante anche di carattere scientifico.

Non c'è alcuna indicazione sugli sviluppi, differenziazione ed integrazione dei diversi

livelli ospedalieri, ancora una volta rimarcando l'idea che è solo l'eccellenza quella che conta, e non sapendo stratificare l'intervento sanitario né a livello territoriale né a livello di competenza e pertinenza. Poco è lasciato alla ricerca scientifica, ancora una volta vista come complementare e subalterna alle esigenze del mercato privato, mancando ancora una volta di realizzare le strutture pubbliche per avere una autonomia in ambito di ricerca che permetta di sviluppare progetti indipendenti dal mercato e capaci di dare risposte autonome.

In sintesi, la Missione 6 pare confermare il modello di sanità così come si è venuto a sviluppare negli ultimi 20 anni, con una sempre più forte componente privatistica e privata, aumento di strutture centralizzanti e diminuendo e non proponendo alcuna effettiva struttura sanitaria territoriale e diffusa, ricadendo nel mito della soluzione tecnologica.

Molto interessante è anche come nel documento mandato a Bruxelles si presenti il bilancio complessivo dello sforzo in sanità come di fatto un'operazione a costo zero, per cui a fronte di spese aggiuntive ci saranno risparmi tali per cui alla fine l'esercizio sarà un esercizio di forte compressione della spesa pubblica in sanità.

In conclusione, e in sintesi, di questo PNRR occorre sapere che il 70% dei fondi è allocato su digitalizzazione, transizione ecologica e ferrovie, come se queste tre cose da sole, magicamente, risollevarono l'Italia dalla sua crisi strutturale. Le politiche sociali e sanitarie assorbono appena il 10% del totale, la ricerca "extradigitale" il 7%, il restante 13% va a finanziare cosine sulle infrastrutture non ferroviarie, la scuola, le politiche attive del lavoro, i beni e servizi culturali ed il turismo. In altre parole il

90% dei fondi è allocato su interventi di potenziamento della competitività anziché sul sostegno alla domanda, e le riforme strutturali, che sono il vero cuore pulsante di questo documento, ripercorrono la strada di questi ultimi anni.

In barba a chi, come me, dopo i primi annunci e tutte le promesse di cambiamento, sperava che, almeno stavolta, ci si decidesse a un maggior sforzo in favore di approcci imperniati sulla domanda, su una ripresa di peso dello Stato nel sistema produttivo, con investimenti pubblici e un piano nazionale di difesa e tutela del territorio dal rischio idrogeologico e sismico, connesso in parte al finanziamento di migliaia di microcantieri di difesa del suolo ad alto impatto occupazionale, su un piano di investimenti pubblici in infrastrutture materiali e digitali svincolato completamente dal rispetto delle regole di bilancio; su un vero Piano nazionale di contrasto alla povertà ed al disagio sociale, fatto anche di edilizia popolare e di risanamento urbanistico e sociale delle periferie nonché un investimento vero, di dimensioni adeguate, sul sistema scolastico; su un Piano nazionale di ristrutturazione del comparto sanitario che, superando la sua regionalizzazione, che nella pandemia si è rivelata inefficiente, riporti al centro una programmazione di lungo periodo imperniata sul potenziamento della sanità preventiva, sulla territorializzazione delle cure per cronicità, lungodegenza e riabilitazione, sulla domiciliarizzazione dei servizi, anche grazie alla telemedicina, sull'inversione della tendenza alla riduzione dei posti letto degli ultimi anni.

Promesse, che pensavo fossero nelle promesse...

Roberto Pennati





Centro Servizi Melchiorre Gioia

**Aperto anche il sabato mattina
e per tutto il mese di agosto**

Pratiche di:

FISCO - INPS - INPDAP

INAIL - Artigianato

Permessi di soggiorno

Colf e badanti - Edilizia

Consumatori - Etc.

Dove siamo

Via Melchiorre Gioia 41/a

Milano

Zona Stazione Centrale

MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento

Telefono: 02 760679401

Cellulare: 3939449094

Fax: 02 760679450

Email: csggioia@uiltucslombardia.it

Gli orari

Dal lunedì al venerdì

9.00 - 17.30

(orario continuato)

Sabato mattina

9.00 - 13.00



www.uiltucslombardia.it

Contrattazione collettiva

Welfare: il circolo virtuoso tra il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale

Negli ultimi anni si sente sempre più spesso parlare di Welfare.

Ma che cos'è e cosa indica esattamente questo termine?

Questa espressione significa "benessere" e può essere riferita ad una singola persona, ad un gruppo o più in generale ad un'organizzazione.

La parola "welfare" è stata conosciuta subito dopo la Prima Guerra Mondiale in Gran Bretagna nella sua dimensione istituzionale di "Welfare State", ossia "Stato del benessere", ed era utilizzata per indicare la responsabilità dello Stato nei confronti della tutela del benessere sociale dei propri cittadini.

Nel corso del tempo, questo si è tradotto nella nascita di un insieme di politiche pubbliche di assistenza e protezione sociale, volte a fornire ed erogare dei servizi per tutelare i cittadini al fine di eliminare le disuguaglianze economiche e sociali.

Attualmente, l'impegno finanziario per sostenere queste politiche sociali è diventato insostenibile ed a farne le spese sono stati maggiormente i settori della sanità, dell'assistenza ai cittadini e della previdenza.

In questo contesto, con l'intrecciarsi delle politiche sociali, economiche ed aziendali, la parola welfare assume una nuova sfumatura che la pone in relazione all'area del

lavoro e al mondo aziendale.

Le imprese stanno iniziando ad esercitare sempre più un'influenza sulla vita sociale e psicologica delle persone che lavorano al loro interno, diventando in questo modo dei sistemi sociali che non possono più preoccuparsi solo del rendimento economico e della loro produttività, ma devono cercare di salvaguardare anche il benessere psico-fisico di ogni lavoratore.

Nasce in questo modo il Welfare aziendale, che comprende al suo interno una serie di servizi, prestazioni e iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia. I servizi legati alla sfera del welfare sono da considerarsi aggiuntivi alla normale retribuzione del lavoratore dipendente e contribuiscono a migliorare la qualità della vita privata e lavorativa della persona.

Il mondo dei servizi e delle prestazioni che può prevedere un piano di Welfare aziendale è potenzialmente infinito.

I beni o i servizi che vengono concessi ed erogati al lavoratore possono riguardare l'assistenza sanitaria integrativa, l'assistenza a familiari non più autosufficienti, l'istruzione e la formazione, una serie di misure di sostegno economico alle famiglie, la previdenza complementare oppure possono comprendere i cosiddetti "fringe benefits", ovvero i benefici marginali, che

possono andare dal semplice buono pasto o carburante sino a servizi come automobile, telefono o computer aziendale, viaggi premio o corsi di istruzione.

Perché è importante progettare un piano di Welfare aziendale?

Definire un piano di Welfare efficace può essere un'opportunità sia per le aziende e sia per i dipendenti.

Da un lato il Welfare influisce sul work-life balance e permette di incrementare il senso di appartenenza e la motivazione dei propri dipendenti.

Dall'altro lato permette di ottimizzare e ridurre i costi per l'azienda, in quanto, i servizi offerti dal Welfare non vengono considerati come retribuzione e non è prevista quindi un'imposizione fiscale e contributiva.

All'interno della categoria del Welfare aziendale si possono distinguere due ulteriori tipologie: il welfare contrattuale e il welfare aziendale in senso stretto.

Quando si fa riferimento al Welfare contrattuale e al Welfare aziendale, si intendono una serie di prestazioni e benefit che rispondono alle esigenze dei bisogni dei dipendenti lavoratori che appartengono ad una determinata azienda.

La differenza tra queste due tipologie risiede nel fatto che per Welfare contrattuale

WELFARE
INDEX
PMI

Le 12 aree del Welfare aziendale

1

Previdenza integrativa

2

Sanità integrativa

3

Servizi di assistenza

4

Polizze assicurative

5

Conciliazione vita-lavoro e tutela delle pari opportunità

6

Sostegno economico ai dipendenti e alle famiglie

7

Formazione per i dipendenti

8

Sostegno all'istruzione di figli e familiari

9

Cultura e tempo libero

10

Sicurezza e prevenzione degli incidenti

11

Welfare allargato alla comunità

12

Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale

si intendono le prestazioni che traggono origine da un contratto, sia esso individuale o collettivo, mentre per Welfare aziendale in senso stretto si rimanda ad un insieme di servizi e prestazioni che vengono erogati dal datore di lavoro per sua iniziativa volontaria e unilaterale, senza nessuna negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Quindi, riassumendo, i servizi compresi nei piani di Welfare aziendale possono essere legati alla contrattazione nazionale, a contratti integrativi di secondo livello aziendali stipulati con un accordo tra un'azienda e i sindacati, a regolamenti aziendali oppure possono essere legati a iniziative della singola azienda.

Che cosa significa il welfare per i lavoratori e perché è importante definire un buon piano di Welfare?

Il Welfare rappresenta uno degli elementi principali che permettono di "cucire un vestito su misura" basato sulle specificità di ogni contesto aziendale e permette di costruire un contratto su misura centrato sulle esigenze dell'azienda e sulle esigenze dei suoi dipendenti.

Il Welfare è un valore aggiunto e non può più non essere inserito in ogni contrattazione.

Rappresenta uno dei pilastri per la costruzione di un contratto integrativo solido insieme ad altri macro-elementi quali l'organizzazione del lavoro, il salario, le pari opportunità e i criteri e le modalità di applicazione delle relazioni sindacali.

Il Welfare non va inteso solo come un'occasione di mero risparmio di costi per un'azienda, in quanto, costituire un piano efficace di Welfare significa infatti rico-

noscere l'importanza del benessere dei propri lavoratori e adottare politiche per valorizzarli con l'intento, ad esempio, di ridurre lo stress, il turnover e l'assenteismo.

I Sindacati sono tra i principali protagonisti di questo processo di cambiamento culturale e organizzativo e hanno il dovere di far emergere tutte le potenzialità del Welfare, che deve essere utilizzato come uno strumento sociale per migliorare il benessere di ogni lavoratore.

Il Welfare rappresenta in un certo senso la "ciliegina sulla torta" di ogni contratto e permette di raggiungere il punto più elevato di ogni contrattazione, incrementando in questo modo il benessere dei dipendenti e migliorando il clima organizzativo.

Valentina Ardò

La manifestazione sindacale del 26 giugno

Divieto di licenziamento: una proroga necessaria.

Alla data in cui scrivo si è appena tenuta la manifestazione a favore del proseguo del blocco dei licenziamenti e solo timide aperture sono state fatte dal governo per tutelare i lavoratori del settore del tessile e delle calzature

Le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL stanno facendo il possibile per proseguire il blocco dei licenziamenti e spostare più in là possibile la data fatidica in cui le aziende potranno licenziare per giustificato motivo. I detrattori sostengono che l'Italia è l'unico paese ad aver adottato questa politica a tutela dei lavoratori mentre in altri paesi gli imprenditori sono stati liberi di risolvere i rapporti di lavoro.

Peraltro, nel lasso di tempo pandemico, sono stati a centinaia i rapporti di lavoro cessati sia attraverso le possibilità date dai provvedimenti governativi come l'esodo incentivato attraverso accordi sindacali che per effetto di chiusure di alcune aziende. Per non parlare dei casi più o meno consensuali di risoluzione dei rapporti di lavoro.

Inoltre il nostro mercato del lavoro non brilla certo per l'efficienza delle politiche attive per il lavoro ovvero di quei sistemi governativi che dovrebbero favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro che si dovrebbe riformare da anni. Una delle poche sperimentazioni positive fu la DUL,

dote unica lavoro di Regione Lombardia, che adottò un modello misto pubblico/privato e che, seppure perfettibile, aveva dato risultati interessanti e che fu accantonato e messo in soffitta dall'introduzione del reddito di cittadinanza che, come noto, può aver funzionato come sistema di contrasto alla povertà per far fronte alle indigenze ma non certo sul fronte della ricerca occupazionale.

Credo sia importante proseguire nel blocco per alcune importanti ragioni.

Innanzitutto nei paesi europei comparabili al nostro dove non si è applicato il divieto di licenziamento è stato azionato una formidabile attività di sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese: i ristori alle imprese e gli ammortizzatori sociali ai lavoratori sono stati erogati con estrema puntualità e questo ha di molto attenuato i disagi vissuti in questo anno e mezzo di pandemia.

Come inoltre apprendiamo dagli organi di stampa, il nostro paese sta vivendo un "rimbalzo" tecnico della produttività che non si è ancora assestato e che fa diventare difficile effettuare previsioni agli imprenditori: molti di loro potrebbero essere tentati di alleggerire il personale attualmente in forza perché condizionati dall'"effetto alone" di un periodo terribile di produzione azzerata per riassumere quando gli ordini e la produzione riprenderanno a marciare in modo stabile anche in presenza di una timida ripresa.

Probabilmente, quindi, vale la pena prorogare ancora di qualche mese il divieto di licenziamento per consentire a imprenditori (soprattutto) e lavoratori di fare scelte con maggior cognizione di causa.

Michele Tamburrelli



Uscire dalla pandemia

Ripartenza... in quale direzione?

Non sappiamo ancora se la variante delta farà ripiombare il paese nella logica delle chiusure parziali o se lo scudo delle vaccinazioni ci proteggerà a sufficienza da una nuova ondata pandemica.

L'osservazione dei comportamenti e dei commenti della cittadinanza, ci fa capire che il senso di responsabilità mediamente diffuso nella popolazione, da solo non ci garantirebbe abbastanza.

Si percepisce un livello di insofferenza che attraversa la società e che spinge spasmodicamente per un "ritorno" alla vita.

Una pulsione comprensibile e giustificatissima, ma il punto poco chiaro è: a quale modello di vita si aspira di tornare?

Se escludiamo una corrente di pensiero critica verso il modello dominante, che aspira ad una svolta epocale e ad una revisione radicale del modello di società e di sviluppo, pare che il sentimento più diffuso sia meno ambizioso.

La necessità primaria sembra essere quella di ridare finalmente respiro alle condizioni di vita preesistenti che hanno dovuto soffrire la costrizione pandemica per così tanto tempo.

Dando uno sguardo alle strade delle nostre città nei giorni di fine costrizione, prima ancora della caduta di alcuni divieti leggiamo, nelle mascherine assenti e nei micro-assembramenti facili, un'urgenza di uscita che rischia di far preferire una strada veloce verso un passato già familiare ad una più lunga e dal risultato meno riconoscibile.

È fuori discussione che il ritorno ad un modello precedente avrebbe tempistiche pressochè immediate, mentre la costruzione di nuovi scenari di vita e di sviluppo, richiede tempi di progettazione e di realizzazione decisamente maggiori oltre che essere accompagnata inevitabilmente da incertezze e da correzioni di tiro progressive.

È probabile quindi che, senza stimolazioni specifiche, la ripartenza resti soggetta ad una forza di gravità che ne riduce lo slancio innovativo attirando la ripartenza stessa verso "la vita di prima"

Perchè l'essere umano, nella sua dimensione massificata, sceglie più facilmente la certezza del conosciuto, compresi i suoi lati negativi, e spesso diffida da futuri migliori ma incerti nei risultati e nelle tempistiche di realizzazione.

È forte quindi il rischio di perdere l'occasione e di tornare a qualcosa di molto simile a prima.

Certo. Non potranno mancare elementi di cambiamento nella direzione di una maggiore sostenibilità ambientale (il bonus al 110% è un perfetto esempio di impulso nella giusta direzione), ed alcuni correttivi alle precedenti scelte strutturali più sciagurate (è impensabile che, almeno nell'immediato, non si attuino alcuni interventi minimali di riequilibrio alla gestione della sanità pubblica) ma non muteranno i fondamentali.

Nessuna variazione sostanziale allo sbilancio nella distribuzione della ricchezza, stessi misuratori economicistici dello sviluppo, stesse logiche competitive del mercato che

produrranno, su scenari di business diversi, le stesse conseguenze agli equilibri sociali.

Sarebbe quindi necessario che la responsabilità di chi governa, si facesse carico di introdurre quelle scelte necessarie a forzare il ritorno alla normalità nella direzione di un reale cambiamento.

Ciò, nelle prime fasi di questo "dopo-pandemia" (anche se è davvero ancora troppo presto per definirlo così) non appare con chiarezza.

Il PNRR, che dovrebbe costituire il progetto complessivo di instradamento per l'avvio del percorso di ripresa, pur incorniciandosi, con le sue sei missioni, nei pilastri indicati dal piano generale europeo, non trasmette quel messaggio di cambiamento strutturale e lascia piuttosto trasparire una riedizione del già visto, anche se in versione riveduta e corretta.

Il disequilibrio in favore del profitto privato, sembra rimanere inalterato e tutte le risorse appaiono indirizzate al mantenimento di quelle logiche di mercato che hanno accompagnato il nostro paese (come il resto del pianeta, del resto) nella folle corsa verso l'esaurimento delle risorse, la crescita esasperata dei consumi, l'aumento delle diseguaglianze.

Scenari alternativi, necessiterebbero di messaggi precisi e scelte coerenti con un'idea di società in cui la stella polare non fosse più l'ossessione della crescita economica illimitata bensì un equilibrio sociale in dinamica relazione con la compatibilità ambientale con limiti di benessere sociale al di sotto dei quali nessuno debba vivere e limiti di impatto ambientale al di sopra dei quali nessuna attività possa essere svolta, indipendentemente dalla crescita o meno del PIL.

Sarebbe necessaria l'immediata disponibilità di frammenti di questo modello di sviluppo, anticipazioni di un futuro possibile che faccia percepire la realizzabilità del percorso alternativo.

Ed invece stiamo discutendo di quando far cessare il blocco dei licenziamenti collettivi, per tornare alla "normalità", di come foraggiare nuovamente le imprese e di come "semplificare" per consentire nuovi abusi. Ed intanto, nel paese reale, le ordinarie tragedie del lavoro nutrite dalle subculture dello sfruttamento e delle mille





furbizie proseguono senza soluzione di continuità e si continua a non fare nulla di concreto per evitare che drammi come quello di Luana D'Orazio, di Adil Belakhdim o, pochi giorni fa, di Camara Fantamadi, si possano ripetere fra qualche tempo.

Siamo ansiosi di tornare a quella "normalità" in cui qualcuno muoia di lavoro, ucciso da giornate di schiavitù, consumate sotto i 40° di un sole cocente.

Per che cosa? Per poter avere una disponibilità di prodotti alimentari a basso costo, buona parte dei quali diverranno rifiuti che inquineranno il nostro ambiente.

È questa la follia di un modello ossessionato dalla crescita infinita.

Un modello di sviluppo del capitale a discapito delle persone e dell'ambiente.

Servono anticipazioni di un modello di sviluppo del benessere delle persone e della qualità ambientale. Servono disposizioni urgenti per cambiare il lavoro nelle sue basi di tutela della sopravvivenza umana. Non ci si può preoccupare delle pratiche burocratiche delle imprese se prima non

abbiamo messo in vera sicurezza la vita e la salute delle persone che quelle imprese sfrutterebbero senza limiti.

Quella "normalità" dobbiamo lasciarcela alle spalle e chi governa deve compiere atti efficaci affinché ciò avvenga.

Altrimenti si ritorna ai vecchi copioni delle riforme del lavoro di questi ultimi vent'anni che hanno avuto come unico effetto quello di corrodere l'impalcatura dei diritti del lavoro, imbarbando ancor di più gli scenari quotidiani dello sfruttamento.

Servono invece svolte decisive per la riduzione del tempo di lavoro in favore di un tempo di vita, sempre più strangolato da una flessibilità soffocante, e di un allargamento della base occupata.

Servono strumenti concreti che attuino ciò che "politiche attive del lavoro" e "navigator" di ultima generazione, hanno solo promesso ma non hanno saputo realizzare.

Serve, in definitiva, che i risultati di un nuovo sistema di vita siano percepibili fin da subito e non che siano solo traguardi irraggiungibili.

Occorre che la gradualità, spesso ritenuta indispensabile per favorire cambiamenti complessi ma che produce spesso percorsi interminabili e risultati inarrivabili faccia spazio ad una strategia diversa che realizzi risultati immediati.

La pandemia ci ha offerto una condizione di test unica: in pochi giorni le condizioni di vita di milioni di persone sono mutate in modo impensabile fino a poche settimane prima. Il blocco della mobilità, la chiusura delle attività produttive, l'obbligo di indossare le mascherine, fino al febbraio dell'anno scorso appartenevano solo all'immaginario della filmografia catastrofista.

Nessuna gradualità. Da una settimana all'altra. E questa immediatezza ha ridotto fortemente il costo umano della pandemia, che pur è stato elevato.

La stessa immediatezza potrebbe innestare quei segmenti di futuro che anticipino e facciano toccare con mano una vita diversa. Se l'abbiamo saputo fare in senso peggiorativo, obbligati dalla necessità di proteggerci, perché non dovremmo riuscirci in senso opposto, nella direzione di un benessere più diffuso, di migliori equilibri sociali e di una maggior armonia con l'ambiente?

Certo, servirebbero scelte radicali e forti assunzioni di responsabilità.

E questo è il centro della questione: la politica attuale ne è all'altezza?

Sergio Del Zotto



Notizie dal Sindacato Europeo

La crescente sorveglianza dei lavoratori da parte dell'IA è probabilmente illegale

23/06/2021

I datori di lavoro che utilizzano software per monitorare ogni movimento dei lavoratori rischiano di violare le leggi sulla privacy dell'UE, avvertono oggi i sindacati mentre lanciano un nuovo rapporto sull'intelligenza artificiale sul lavoro.

L'uso di programmi di sorveglianza che consentono alla direzione di monitorare ogni movimento del mouse e ogni tocco di tastiera dei propri dipendenti - o persino accedere alla webcam e al microfono - è cresciuto durante il confinamento.

I sindacati hanno identificato almeno 11 siti Web che offrono alle aziende software che daranno loro "il controllo totale sui computer dei dipendenti" o una "visione completa del PC dei dipendenti, indipendentemente da dove lavorano nel mondo".

Tutto il software pubblicizzato viola il regolamento generale sulla protezione dei dati dell'UE, lasciando le aziende europee che utilizzano i loro servizi a una sfida legale che rischiano di perdere.

Ma la situazione rischia di essere aggravata da proposte deboli di legislazione UE sull'IA che non affrontano adeguatamente il suo utilizzo da parte dei datori di lavoro e l'impatto sui diritti dei lavoratori. Il disegno di legge individua alcuni elementi dell'occupazione come un uso "ad alto rischio" dell'IA, ma la vendita e l'uso di tali sistemi di IA "ad alto rischio" sono consentiti se rispettano una valutazione basata sui controlli interni, creando di fatto un sistema di autoapprovazione.

La relazione odierna dell'Istituto sindacale europeo (ETUI) avverte che questo approccio mette le carte in regola a favore dei fornitori di tecnologia quando la priorità di questo regolamento avrebbe dovuto essere quella di proteggere i cittadini dell'UE e i diritti dei lavoratori.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) ha scritto agli eurodeputati invitandoli a correggere lo squilibrio tra gli interessi delle imprese e dei lavoratori nelle pro-



poste della Commissione europea, e oggi tiene un incontro online con la Commissione europea e il Parlamento europeo per discutere le sue preoccupazioni.

La segretaria confederale della CES Isabella Schömann ha dichiarato:

"Un numero crescente di aziende ha iniziato a utilizzare software di sorveglianza non etico e probabilmente illegale da quando è iniziato il confinamento. Ma i sindacati hanno un messaggio per le imprese del grande fratello: ti stiamo guardando. La sorveglianza orwelliana dei lavoratori, senza la loro conoscenza e il loro consenso, viola la legge sulla privacy dell'UE e i valori ed i principi democratici fondamentali dell'UE. La via da seguire: coinvolgere i sindacati per dare forma a una transizione digitale sostenibile e socialmente responsabile sul lavoro".

"L'uso intrusivo dell'IA per monitorare ogni movimento delle persone che lavorano da casa è un chiaro esempio del motivo per cui l'UE ha bisogno di norme forti sull'uso dell'IA nell'occupazione in futuro".

"La bozza di proposta della Commissione apre le porte a ulteriori abusi dell'IA da parte dei datori di lavoro a scapito dei diritti umani e dei lavoratori. È imperativo che i deputati rafforzino i test che i datori

di lavoro devono soddisfare prima di utilizzare l'IA, compresa la consultazione con i lavoratori attraverso il loro sindacato".

La ricercatrice senior dell'ETUI, Aída Ponce Del Castillo, autrice del rapporto lanciato oggi, ha dichiarato:

"Credo che i software di sorveglianza, se implementati senza la dovuta attenzione per il GDPR e le leggi nazionali sulla privacy, presentino caratteristiche che ostacolano i diritti delle persone.

"Il diritto dell'UE richiede trasparenza e responsabilità per monitorare i dipendenti. Con l'aumento del telelavoro, un numero crescente di aziende potrebbe aver iniziato a utilizzare software di sorveglianza intrusivo e alcune hanno corso il rischio di farlo senza consultare i lavoratori. C'è una forte possibilità che l'uso di tale software sia ritenuto in violazione delle leggi sulla privacy dell'UE se i lavoratori lo contestano in tribunale.

"Il lavoro dovrebbe essere basato sulla fiducia tra un individuo e un datore di lavoro. Dovrebbe essere una relazione reciprocamente vantaggiosa. Spiare, monitorare ogni singolo minuto della vita di qualcuno al lavoro, quale sito web visita, cosa fa e cosa non fa, non è il modo in cui si può costruire una relazione del genere. Al di là delle considerazioni legali, si tratta del tipo di mondo in cui vogliamo vivere".



Esempi di software di sorveglianza

Time Doctor: "Gli screenshot dei monitor dei dipendenti possono essere acquisiti a qualsiasi intervallo di tempo specificato (o disattivati). Monitora esattamente cosa sta facendo il tuo team e come. Identifica perdite di tempo, distrazioni e inefficienze. "I dipendenti ricevono avvisi pop-up se rimangono inattivi per troppo tempo

o se si dilungano su un'app o un sito Web non di lavoro. Una visita a Reddit viene interrotta da un pop-up che chiede "Stai ancora lavorando?"

ActivTrack: "Mantieni un impulso in tempo reale sulla disponibilità e sul coinvolgimento del tuo team nell'ambiente di lavoro moderno, ibrido e

remoto. Controlla le tue squadre senza interromperle quando sono "nel flusso"."

Isaak: "abbiamo creato Isaak, un'IA che lavora 24 ore su 24 per fornirti le informazioni necessarie per trasformare il benessere nella tua azienda, senza qualsiasi input manuale richiesto"

La CES sostiene i sindacati italiani in manifestazione per il recupero di posti di lavoro e di giustizia

24/06/2021

Sabato 26 giugno tutti e tre i sindacati affiliati alla CES in Italia (CIGL - CISL - UIL) organizzano manifestazioni congiunte in tutto il paese:

Contro la proposta del governo italiano di revocare il divieto di licenziamento durante la pandemia di COVID: una mossa che potrebbe licenziare fino a due milioni di italiani in poche settimane,

Per una ripartenza dell'economia che metta al centro il lavoro, la coesione e la giustizia sociale.

Le manifestazioni si svolgeranno nel nord, centro e sud Italia nelle città di Torino, Firenze e Bari.

I sindacati italiani chiedono la proroga del divieto di licenziamento e investimenti in sanità, pensioni, lavoro femminile e giovanile, scuola e salute e sicurezza sul lavoro.

Luca Visentini Il Segretario Generale della CES ha inviato una lettera di sostegno a

tutti e tre i Segretari Generali sindacali italiani per le loro manifestazioni e le loro richieste, promettendo di sollevare le loro preoccupazioni con la Commissione Europea.

"La rimozione prematura del divieto di licenziamento creerà una valanga di disoccupazione che ostacolerà la ripresa" ha avvertito Luca Visentini, Segretario Generale della CES. "L'Unione europea è destinata a investire 200 miliardi di euro nella ripresa dell'Italia dalla pandemia, e questo dovrebbe aiutare l'Italia a creare posti di lavoro. Il governo italiano e i datori di lavoro non dovrebbero distruggere posti di lavoro prima che arrivino gli investimenti".

"L'investimento dell'UE è un'opportunità per creare un'Italia più giusta con più posti di lavoro, soprattutto per le donne e i giovani. Il governo deve cogliere questa opportunità e investire in sanità, scuole e pensioni".

"La CES sostiene i sindacati italiani e le

loro richieste di una ripresa basata su occupazione, coesione e giustizia sociale.

Questo è quello che chiedono i sindacati non solo in Italia ma in tutta l'Unione Europea".



"Non combattevamo contro i tedeschi, combattevamo contro il fascismo"

(David Dushman)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 17° | N. 183 - luglio 2021 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:	Guido Baroni
Direzione Editoriale:	Sergio Del Zotto
Impaginazione:	Sergio Del Zotto
Grafica:	Vanessa Polimeni
In Redazione:	Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di:	Valentina Ardò, Massimo Aveni, Sergio Del Zotto, Roberto Pennati, Michele Tamburrelli
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@uiltucs Lombardia.net T. 02.760.679.1
Editrice:	Asso srl Via Salvini, 4 - 20122 Milano