

Redazionale

Dal prossimo 15 ottobre tutti i lavoratori del settore pubblico e privato dovranno esibire una certificazione per poter lavorare.

Se qualcuno avesse provato a dire qualcosa del genere fino ad un paio di anni fa lo avrebbero preso per uno squilibrato.

Invece è tutto incredibilmente vero, come è assolutamente reale la pandemia che tanti morti ha fatto in questi mesi e che sta radicalmente cambiando il nostro modo di vivere e vedere le cose.

Tutelare il mondo del lavoro di questi tempi diventa sempre più complicato, soprattutto per quei soggetti, come le organizzazioni sindacali, che traggono la propria origine in relazione al perseguimento e raggiungimento di questo preciso obiettivo.

Interrogarsi sul come farlo nel migliore dei modi possibili rappresenta già, a nostro parere, un buon presupposto per sviluppare un ragionamento costruttivo, al di là delle diverse opinioni che ogni singolo cittadino possa avere sulle recenti norme introdotte dal governo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro ed estensione del c.d. green pass.

La prima risposta che viene naturale darsi è quella di non snaturare la nostra funzione, affrontando le difficoltà del momento attraverso le nostre competenze e con gli strumenti propri del nostro lavoro.

Il sindacato confederale, infatti, al fine di gestire al meglio le conseguenze della pandemia, si è adoperato per realizzare, nella maggior parte delle aziende, accordi e protocolli finalizzati ad individuare le misure necessarie a ridurre il contagio nei luoghi di lavoro.

È stato un impegno concreto e faticoso, attuato attraverso il coinvolgimento e la sensibilizzazione dei lavoratori e delle imprese, con un ruolo fondamentale svolto dalle rappresentanze alla sicurezza e dai medici competenti.

Questo percorso ha permesso di raggiungere risultati significativi, consentendo di creare le condizioni, in piena emergenza, affinché fosse possibile portare avanti, in relativa sicurezza, le attività produttive, di servizio e di assistenza nel nostro paese.

Le parti sociali, insomma, si sono assunte la responsabilità di governare questa fase così delicata e ci sono riuscite nel rispetto di tutti, cer-

cando di trovare un equilibrio tra le differenti istanze rappresentate e finalizzando le proprie azioni al perseguimento di un superiore bene comune.

Qualsiasi ulteriore intervento volto a contenere il rischio di contagio, a maggior ragione se di carattere normativo, non deve assolutamente compromettere questo importante equilibrio, così come non può disperdere tutto il patrimonio di conoscenze ed esperienze che in questi mesi sono stati acquisiti nell'ambito delle intese sottoscritte.

È chiaro che la contrattazione collettiva, a maggior ragione su questi temi, non può che muoversi all'interno di parametri e perimetri ben definiti, di cui la funzione legislativa deve, però, tener conto al fine di valorizzarne i contenuti.

In ogni caso, non siamo certi che le norme che estendono la certificazione verde a tutto il mondo del

continua in seconda pagina



Sommario

- | | |
|--|---|
| ▶ Redazionale | 1 |
| ▶ Notizie dal Sindacato Europeo | 2 |
| ▶ In ricordo di Gioia Rabà | 4 |
| ▶ La tutela della madre nei primi mesi del figlio. | 5 |
| ▶ Capolavoro | 6 |
| ▶ Vaccino NO, NaturaSi | 7 |

lavoro rappresentino la soluzione adeguata per contrastare la diffusione del virus e per creare un clima di positiva collaborazione nei luoghi di lavoro, tenuto conto di alcune evidenti criticità e anomalie, sia di natura pratica che di principio, scaturiti dall'ormai noto decreto 127 del 21 settembre scorso.

In tale contesto, la decisione di subordinare lo svolgimento della prestazione lavorativa alla presentazione della certificazione verde appare una misura perlomeno discutibile, oltre che dal sapore vagamente punitivo e discriminatorio nei confronti di persone che hanno consentito la prosecuzione delle attività nei momenti più drammatici dell'emergenza sanitaria.

Per prima cosa ci si avvale di uno strumento che non sembra poter garantire, per come è stato definito, la sicurezza delle persone, indipendentemente dal fatto che le stesse siano o meno immunizzate.

Sul punto è utile ricordare, peraltro, come il sindacato sia sempre stato favorevole alla più ampia diffusione dei vaccini, sperimentali o meno che siano.

Per questa ragione non è possibile nascondere un certo disappunto constatando le modalità surrettizie con cui si tenta di raggiungere lo scopo, così come non può lasciare indifferenti la sanzione che scaturisce dalla mancanza di valida certificazione, dal momento che viene salvaguardato il rapporto di lavoro, almeno sulla carta, ma senza che

la singola persona possa percepire alcuna retribuzione.

In secondo luogo perché la portata invasiva della disposizione, seppur transitoria, sposta inevitabilmente l'attenzione e le conseguenti riflessioni su di un terreno estremamente scivoloso, interferendo, la norma, in modo tangibile, su quelle libertà individuali e quei diritti costituzionali, sanciti già dall'art. 1 della Carta, che rappresentano le fondamenta della nostra democrazia ed il perno su cui si fonda la nostra repubblica.

La tutela della salute pubblica va difesa senza alcuna esitazione, ma in modo equilibrato e virtuoso con tutte le ulteriori e fondamentali prerogative che il nostro ordinamento concede ai propri cittadini, il cui comportamento esemplare non lascia spazio a forzature di nessun genere.

Forse, da questo punto di vista, il sindacato confederale, nel rispetto della propria storia e cultura, avrebbe potuto promuovere un confronto più ampio e responsabile sulle ricadute che questo decreto avrebbe prodotto nella società e nel mondo del lavoro, senza, per questo, perdere di vista l'obiettivo finale o disconoscere il valore e l'importanza dei passi in avanti fatti dalla scienza rispetto alle terapie ed ai vaccini anti-covid.

In gioco, pertanto, non c'è solo la pur legittima richiesta sindacale di prevedere tamponi gratuiti o a prezzi calmierati, utili a non far pesare ulteriormente sui lavoratori il costo

sociale di questa pandemia, ma la difesa ad oltranza della nostra civiltà giuridica e dei più elementari principi del diritto.

In aggiunta a tali considerazioni si rafforza la preoccupazione che tale intervento possa scaricare eccessivamente ed impropriamente le responsabilità nei confronti dei cittadini, dei lavoratori e delle imprese, addirittura dovendo, questi ultimi, agire una funzione di controllo e verifica che dovrebbe rientrare nelle prerogative delle forze di pubblica sicurezza.

Tuttavia le organizzazioni sindacali, pur esprimendo legittimi dubbi e perplessità, si adopereranno per gestire e far applicare in modo efficace e costruttivo questa Legge dello Stato, così come proseguiranno nel favorire momenti di informazione sulla campagna vaccinale, auspicando, allo stesso tempo, che lo strumento del green pass non diventi il pretesto per rinunciare ad un maggiore e rinnovato impegno, da parte delle aziende, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, così come nel contrasto alla diffusione del virus.

Ci auguriamo, al contempo, che la situazione di emergenza possa concludersi quanto prima, così come i dati attuali sui contagi farebbero intendere, in modo tale da recuperare un clima più sereno nel paese e ripristinare condizioni di maggiore normalità.

la Redazione

Notizie dal Sindacato Europeo

L'UE deve unirsi all'Australia nel sostenere l'esenzione dal brevetto per il vaccino

09/09/2021

I sindacati stanno rinnovando gli appelli alla Commissione europea per sostenere una rinuncia al brevetto per i vaccini Covid-19 presso l'Organizzazione Mondiale del Commercio dopo che l'Australia ha abbandonato la sua opposizione alla proposta.

La deroga è stata proposta da India e Sudafrica per garantire che i diritti di proprietà intellettuale delle aziende farmaceutiche non possano impedire ai paesi in via di sviluppo di produrre vaccini.

L'inversione di tendenza del governo australiano arriva dopo che la nuova amministrazione statunitense ha sostenuto la proposta. L'Unione europea resta in compagnia solo di una mezza dozzina di membri dell'Organizzazione mondiale del commercio che resistono alla richiesta e si

schierano al fianco di personaggi come il presidente brasiliano Bolsonaro.

Il vice segretario generale della CES Claes-Mikael Stahl ha dichiarato:

"La Commissione europea è sempre più isolata nella sua opposizione a una deroga al brevetto del vaccino richiesta dai paesi in via di sviluppo.

"La Commissione dovrebbe smettere di agire nell'interesse delle big pharma e seguire gli Stati Uniti e l'Australia nel fare la cosa giusta per proteggere le persone.

"Il presidente Von der Leyen ha giustamente affermato che "nessuno è al sicuro finché tutti non sono al sicuro" e una deroga è il modo migliore per garantire che le persone, in tutto il mondo, abbiano accesso a vaccini

efficaci il più rapidamente possibile.

"Abbiamo già visto in Europa come, lasciare il lancio del vaccino nelle mani di poche aziende, possa portare a aravi ritardi".



I bassi salari lasciano 3 milioni di lavoratori senza riscaldamento

22/09/2021

I bassi salari comportano che quasi tre milioni di persone non possano permettersi di riscaldare le proprie case nonostante lavorino; lo ha rilevato un'analisi dei dati dell'UE commissionata dalla CES in coincidenza con l'aumento dei prezzi dell'energia in tutta Europa.

Il primo giorno d'autunno e con il successivo arrivo dell'inverno, il 15% dei lavoratori poveri europei, pari a 2.713.578 persone in tutta Europa, non sarà in grado di accendere il riscaldamento.

Questa situazione è peggiorata in 10 Stati membri dell'UE nell'ultimo decennio e ora l'aumento dei prezzi dell'elettricità in tutta Europa rischia di far sprofondare ancora più lavoratori nella povertà energetica.

Gli aumenti dei prezzi dell'energia rendono ancora più urgente un'azione forte dell'UE sui salari.

I sindacati chiedono al Parlamento europeo di isolare i lavoratori dalla povertà energetica introducendo una "soglia di decenza" nel progetto di direttiva UE sui salari minimi che assicuri che i salari minimi legali garantiscano un tenore di vita dignitoso e non possano mai essere inferiori al 60% della retribuzione media nazionale e sotto il 50% della retribuzione media di qualsiasi Stato membro.

Attualmente 20 Stati membri dell'UE hanno salari minimi legali al di sotto di questo livello e la bozza di direttiva dell'UE sui salari minimi non cambierebbe questa situazione così com'è.

Sono inoltre necessarie modifiche per aumentare il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva in tutta Europa come il modo migliore per ottenere una retribuzione veramente equa.

Il vice segretario generale della CES Esther Lynch ha dichiarato:



Paesi con la maggior percentuale di lavoratori poveri che non possono permettersi il riscaldamento (vedi tabella 1 per i risultati completi)

- Cipro – 45.6**
- Bulgaria – 42.8**
- Lituania – 34.5**
- Portogallo – 30.6**
- Grecia – 28.7**
- Italia – 26.1**

Paesi con la maggior percentuale di lavoratori poveri che già dal 2009 non possono permettersi il riscaldamento (vedi tabella 2 per i risultati completi)

- Croazia – 16.5**
- Cipro – 10**
- Lituania – 7.9**
- Slovacchia – 7.8**
- Spagna – 6**
- Italia – 5.2**

"Ci sono milioni di lavoratori a bassa retribuzione in Europa che devono scegliere tra riscaldare la propria casa o nutrire adeguatamente la propria famiglia o pagare l'affitto nonostante lavorino a tempo pieno. Questo è inaccettabile e vanifica l'intero senso di un salario minimo.

"Sfortunatamente, l'aumento dei prezzi dell'energia significa che ancora più persone dovranno affrontare il ritorno da un

lungo lavoro diurno o notturno in una casa fredda quest'inverno e tenere i loro figli a fare i compiti al freddo.

"È tempo per l'Europa di tracciare una linea, assicurarsi che i salari minimi non lascino mai i lavoratori preoccupati di accendere il riscaldamento e aumentare i tassi di contrattazione collettiva come il modo migliore per salari veramente equi".

Note:

I valori si basano sui microdati Eurostat analizzati dall'Istituto Sindacale Europeo.

I dati si riferiscono solo al numero di lavoratori che guadagnano meno del 60% del reddito mediano nazionale equivalente. Non includono coloro che guadagnano al di sotto del 50% del salario medio nazionale, il che significa che è probabile che ci siano molti più lavoratori che lottano per sbarcare il lunario.

Tabella 1

Stato membro	% di lavoratori poveri che non possono permettersi il riscaldamento	N.ro di lavoratori poveri che non possono permettersi il riscaldamento
Cipro	45,6	14.398
Bulgaria	42,8	129.990
Lituania	34,5	35.371
Portogallo	30,6	157.612
Grecia	28,7	122.323
Italia	26,1	833.311
Croazia	16,5	15.902
Spagna	15,7	391.186
Romania	15,1	193.990
Francia	13,3	298.665
Slovacchia	13,2	16.961
Lettonia	11,3	9.241
Irlanda	9,8	10.108
Malta	9,8	1.620
Cechia	8,4	16.224
Belgio	8,4	21.680
Germania	7,9	23.7482
Ungheria	6,8	25.843
Polonia	6,5	113.898
Paesi Bassi	6,5	32.027
Slovenia	4,4	2.071
Lussemburgo	3	1.017
Estonia	2,8	1.947
Austria	2,5	7.899
Media UE	27,15	2.713.578

Tabella 2

Stato membro	Aumento in punti percentuali della quota di lavoratori poveri che non possono riscaldare la propria casa dal 2009
Croazia	16.5
Cipro	10.1
Lituania	7.9
Slovacchia	7.8
Spagna	6
Italia	5.2
Irlanda	4.9
Paesi Bassi	2.2
Lussemburgo	1.6
Estonia	1.6

La scomparsa di una nostra militante sindacale

In ricordo di Gioia Rabà

La morte aiuta a riflettere.

Di solito lo si fa in silenzio, ma quando muore una persona cara è necessario rompere con parole appropriate. Cosa che mi propongo di fare, sperando di riuscirci, ricordando Gioia, anche a beneficio delle persone che non l'hanno conosciuta.

Come esseri umani siamo consapevoli di essere a termine, ma in realtà nessuno è del tutto preparato alla propria morte e a quella delle persone più care, che da quel momento in avanti diventano diversamente presenti per chi resta. Sia nella sfera familiare, sia in quella delle relazioni sociali e di amicizia, che inevitabilmente si contaminano quando c'è di mezzo un lavoro obiettivamente speciale come quello sindacale.

Non vedremo più Gioia con i nostri occhi ma continuerà ad essere presente nei nostri pensieri e nel lavoro concreto, come capita a chi lascia semi e tracce nel cammino storico di quanti credono in una società inclusiva, incentrata su una uguaglianza più forte di ogni diversità culturale e religiosa o di altro tipo, perché solo questo significa essere umani.

Lavorare nel Sindacato e per il sindacato questo principalmente significa, come Gioia aveva capito e sapeva fare, per storia e cultura personale e familiare, per convinzione e genuina empatia, avendo interiorizzato nella sua anima cosa vuol dire essere discriminati e discriminare fino alle estreme conseguenze.

Gioia sapeva ascoltare come pochi. Quando incrociava lo sguardo di chi parlava con lei, trasmetteva la certezza di ascoltare con grande attenzione e rispetto l'interlocutore, cosa che, nel tempo della velocità e degli strumenti tecnologici usati male, non sempre dimostriamo di saper fare. Questa virtù lei la possedeva.

Ascoltare in silenzio e con rispetto chiunque abbiamo di fronte, significa ascoltare la vita e capire i problemi, il punto di vista e le ragioni degli altri, tendere la mano a chi ha bisogno.

Da questo punto di vista Gioia è come un seme destinato a generare frutti che daranno altri semi, fiori e frutti destinati ad alimentare senza soluzione di continuità la catena umana che si pone il problema e l'obiettivo del bene comune.

Quindi un patrimonio della nostra organizzazione, della UILTuCS di Milano e Lombardia, dove è nata e cresciuta sindacalmente, come molti di noi.

Inizialmente, negli anni 70, come lavoratrice di Fimar, in Corso Vittorio Emanuele, a due passi dal Duomo di Milano, benché avesse già una notevole esperienza nel duro lavoro dei mercati ambulanti dell'abbigliamento; successivamente come funzionaria UILTuCS, quindi delegata Euromercato, dove vivemmo una stagione sindacale di straordinaria importanza, mai più uguagliata, incentrata sulla Partecipazione, anche grazie all'apertura mentale e manageriale del suo Presidente di allora,

Carlo Orlandini.

L'incontro di Gioia con la nostra organizzazione avvenne nei primi anni 70. Inizialmente prese contatto con un collega di segreteria di allora che si chiamava Danilo Lazzerini, ma ben presto a seguire la sua azienda subentrò l'uomo che sarebbe diventato il compagno della sua vita per sempre: il suo e nostro Brunetto Boco.

In Euromercato, assieme a cari compagni che poi hanno seguito vie diverse, tra i quali Carmelo Meduri (presente al suo funerale), Carlo Lio diventato sindaco di Cinisello Balsamo, Luigi Barilani, Salvatore Cirinnà e altri/e, Gioia ha contribuito a scrivere una delle pagine sindacali più interessanti nella storia della Grande distribuzione italiana, di quasi cogestione. Fase andata poi a deperire per una serie di fattori, il principale dei quali l'essere Euromercato un'impresa florida "controllata" da un gruppo marcio (Standa/Montedison).

Nel corso del tempo Gioia ha poi ricoperto diversi ruoli, anche "umili" e sempre con impegno verso i lavoratori e il sindacato, tra i quali quello di seguire i custodi assieme a Giuseppe Fruggiero, che anche ricordiamo con affetto.

Fino a quando la salute gliel'ha consentito ha continuato a dare il suo prezioso contributo assieme a Mario Grasso nella sede milanese della UILTuCS Nazionale che si occupa di agenti e rappresentanti e dei lavoratori della rete e del digitale.

Le nostre vite si intrecciano con quella della nostra organizzazione e del Sindacato italiano in generale, da diversi punti di vista. Così è stato sicuramente per la nostra Gioia, di cui conserveremo per sempre un fertile ricordo.

Se è vero che le persone passano e il Sindacato rimane e va avanti, è anche vero che quando questo avviene nell'orizzonte degli ideali universali che il tempo non fa deperire, lo si deve soprattutto a persone come Gioia, che lasciano una traccia incancellabile del loro passaggio.

Persone alle quali possiamo e dobbiamo dire solo grazie, che meritano il nostro grazie.



Interdizione Post Partum

La tutela della madre nei primi mesi del figlio.

La tutela della maternità è uno dei capisaldi del nostro diritto del lavoro.

La legge 1204 dell'ormai lontano 1971, ha coronato, nel decennio che ha partorito i migliori risultati nella tutela generale dei lavoratori, un progresso dei diritti riferiti alla maternità iniziato nei primissimi anni del secolo, allargando ed uniformando il periodo di astensione obbligatoria (in precedenza, se non si lavorava nell'industria o nell'agricoltura, era ridotto a 6 settimane prima del parto e ad otto settimane dopo il parto), prevedendo un indennizzo parziale (30%) del periodo di maternità facoltativa (prima non aveva copertura economica), introducendo i permessi non retribuiti per malattia del figlio con meno di tre anni, solo per fare pochi esempi.

A differenza di altre aree del lavoro, negli anni il livello delle tutele non ha avuto particolari flessioni, anzi.

La maternità facoltativa, ad esempio, si è trasformata nei congedi parentali (anche se tutti continuano a chiamarli "facoltativa") aumentando il periodo di fruizione (prima era limitato al primo anno di età del figlio mentre ora sono fruibili fino agli otto anni, e, senza copertura economica, anche successivamente fino ai dodici), si sono aggiunti i congedi parentali del padre, l'area dei diritti è stata estesa ai genitori adottivi.

L'obiezione è facile: sono migliorate quelle condizioni a basso costo per l'impresa ed il cui carico maggiore viene sostenuto dalla collettività.

Infatti tutte le migliorie che avrebbero invece una certa onerosità, economica od organizzativa, per l'impresa sono invece rimaste al palo se non addirittura retrocesse.

Si è infatti assistito ad un lento erodersi di quelle condizioni di sostegno alla maternità non tanto dettato dalla norma quanto nella loro applicazione concreta.

Un esempio per tutti è quello legato, ad



esempio, all'utilizzo dei due periodi di riposo giornalieri fruibili fino all'anno di età del figlio.

Mentre in precedenza l'utilizzo di tali permessi retribuiti restava implicitamente nel totale controllo della madre, che sceglieva, nell'ambito della propria distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, la collocazione di tali riposi, da molto tempo ormai, tale condizione è resa molto più complicata dalla variabilità continua degli orari giornalieri e settimanali che esiste in molti luoghi di lavoro e le giovani mamme che operano in quelle attività non sono più nella possibilità di stabilire la collocazione perché in quei luoghi di lavoro, chi ha il potere di organizzare i planning settimanali predispone gli orari giornalieri già "scontati" dai riposi, sminuendo così la loro natura a delle semplici riduzioni d'orario e mantenendo il controllo unilaterale dei tempi di lavoro e di vita della lavoratrice.

Per non parlare di quelle articolazioni di orario che "casualmente" prevedono per le neo mamme, turni giornalieri da 5 ore e 30 minuti o da 5 ore e 45 minuti, che consentono alla madre di usufruire di un solo permesso, non raggiungendo l'orario giornaliero le 6 ore previste come soglia definita dalla legge per il diritto ai due permessi giornalieri.

La norma resta inalterata ma le condizioni organizzative diverse ne hanno depotenziato il valore ed hanno reso la fruizione del diritto meno aderente alle reali necessità della dipendente.

In questa amara cornice, è apprezzabile quindi il chiarimento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in tema di Interdizione Post Partum.

Si tratta di quel periodo di astensione dal lavoro, quasi interamente retribuito, che viene disposto dall'Ispettorato del Lavoro quando le condizioni di salute della donna o le condizioni di lavoro possono essere fonte di problemi per la sicurezza della mamma o del bambino.

L'interdizione più frequente è quella precedente al parto che anticipa l'astensione obbligatoria per legge e che viene spesso definita quindi "anticipata". Viene solitamente disposta quando il medico che segue la gravidanza ne definisce il carattere di rischio, oppure quando le condizioni di lavoro sono pregiudizievoli per lo sviluppo



della gravidanza stessa, anche laddove la salute della dipendente non mostri particolari fragilità.

La legge però prescrive che, anche dopo il parto e dopo il periodo di astensione obbligatoria successivo alla nascita del figlio, l'Ispettorato del Lavoro possa disporre un periodo di interdizione fino al settimo mese di età del figlio, se si riscontrano fattori di rischio che possano pregiudicare la salute della mamma o del figlio.

I casi più rappresentativi di queste condizioni, li troviamo certamente nei luoghi di lavoro di alcuni settori come quello chimico, che può prevedere l'esposizione o il contatto con sostanze pericolose o quello sanitario, che può esporre a rischi di contagio: situazioni, quindi, che possono esporre la madre e di conseguenza, nel periodo dell'allattamento, il figlio a contaminazioni nocive.

Ma anche in altri settori esistono condizioni che possono nuocere alla salute del figlio: gli sbalzi continui di temperatura di chi ad esempio è preposto al rifornimento di surgelati, o la movimentazione manuale di carichi, come spesso capita per chi deve rifornire gli scaffali di negozi e supermercati, possono mettere a rischio la produzione del latte materno necessario nei primi mesi di vita.

Tali condizioni dovrebbero essere previste nei "Documenti di Valutazione dei Rischi" presente in ogni luogo di lavoro e, solitamente, costituiscono la certificazione del rischio necessaria a far assumere all'Ispettorato del Lavoro la disposizione dell'interdizione fino al settimo mese.

Non in tutti i luoghi di lavoro, però, il DVR è redatto con la competenza e la diligenza necessarie e, talvolta, tali rischi non vengono contemplati all'interno del documento.

In questo senso, la nota 553 del 2 aprile di quest'anno, cercando di uniformare i comportamenti dei vari Ispettorati dei diversi territori, ha finalmente precisato che l'interdizione dal lavoro può essere

autorizzata "quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" recuperando lo spirito della normativa generale di tutela della maternità e svincolando così la disposizione dal legame stretto con il DVR.

Concetto precisato in modo lampante nel documento dell'Ispektorato nel trattare la fattispecie del trasporto e sollevamento di pesi:

"Ai fini dell'adozione dei provvedimenti di tutela, nei termini alternativi sopra richiamati, si ritiene

sufficiente la mera constatazione della adibizione della lavoratrice madre a mansioni di trasporto e al sollevamento di pesi, a prescindere dalla valutazione del rischio inerente all'interno del DVR."

Che fare quindi in caso di mansioni che possono, anche dopo il parto, compromettere la salute della madre lavoratrice e del proprio figlio?

Va detto che la richiesta di interdizione per ragioni di pericolosità ambientale, dovrebbe essere avanzata dall'azienda e, in effetti, in molte situazioni così è. Però ci sono non pochi imprenditori, poco sensibili al tema, che non solo non prendono questa iniziativa ma, è possibile anche che persino nella redazione del DVR omettano la rischiosità delle attività pregiudizievoli.

In questi casi è opportuno che la lavoratrice interessata si attivi in prima persona avanzando lei stessa domanda

di interdizione all'Ispektorato del Lavoro, (qui si trova la modulistica per la domanda da parte della lavoratrice: <https://www.ispektorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Documents/Interdizione%20anticipata-post%20partum%20lavoratrici%20madri/Modulo-INL-11-1-Istanza-interdizione-anticipata-post-partum-lavoratrice.pdf>).

Poichè nella domanda occorre allegare una dichiarazione del datore di lavoro che confermi le mansioni cui deve essere adibita la lavoratrice e l'impossibilità ad adibirla a mansioni diverse, può essere utile far precedere la domanda all'Ispektorato da una richiesta scritta al datore di lavoro di essere esonerate dallo svolgere le mansioni che si ritengono rischiose.

Se la richiesta verrà accolta si potrà lavorare in sicurezza svolgendo mansioni non rischiose, se, come è più probabile, la risposta (che si deve pretendere venga

formalizzata in modo scritto) non fosse positiva allora potrà essere allegata alla domanda di interdizione da rivolgere all'Ispektorato.

Naturalmente in tutti questi passaggi è consigliabile farsi assistere dal sindacato cui si è iscritte.

Non sono poche infatti le insidie nascoste in ogni percorso di esercizio dei propri diritti e di ricerca delle tutele disponibili e spesso le difficoltà che si incontrano rischiano di far desistere dall'ottenere ciò che è giusto.

Ed è anche così che si indebolisce il perimetro dei diritti, rinunciando ad esercitarli.

Il sindacato serve invece per non restare soli davanti alle difficoltà e per mantenere alta la difesa dei diritti.

Sergio Del Zotto



Arte e lavoro

Capolavoro

Spesso ci si chiede che cos'è il lavoro e quali sono le radici dalle quali lo stesso si è evoluto e radicato nel tempo.

Il progetto Capo - Lavoro nasce dalla necessità di spiegare chiaramente che cos'è il lavoro e come lo stesso incide sui bisogni di ogni singola persona nonché sulla collettività.

Esso, attraverso questa esposizione viene visto e rappresentato come viaggio nel tempo, nella quotidianità di ognuno e nella esistenza del singolo.

Il lavoro non è un atto solitario, è cooperazione, cioè a dire il luogo dove si diventa adulti.

È il contributo dei singoli per rendere più bello e solidale il mondo attraverso le espressioni tutte del lavoro medesimo, quali la manualità, l'ingegno, la fantasia, l'intuizione, l'arte, la bellezza e lo sforzo fisico.

Attesi i tempi che viviamo, spesso ci si chiede perché, ad esempio, si creano ostacoli di vario genere verso i giovani per impedire loro di lavorare, di crescere ed esprimere la loro creatività.

Questo è un atto violento!

La violenza impedisce ai giovani di partecipare alla progettualità complessiva del paese ed alla Sua crescita.

Il lavoro è anche dolore, infatti a volte rattrista e altre stanca per quello che non sappiamo fare bene rispetto a ciò che sappiamo fare bene, ma in ogni caso la fatica permette tramite il proprio sostegno di poter vivere con dignità in una Società che corre, corre verso un futuro incerto.

Nel lavoro spesso c'è anche un limite, cioè dire quello posto da regole e procedure che in quanto tali reprimono la creatività del singolo.

Tutto quello che accade nel mondo del lavoro, nella quotidianità piuttosto che accaduto nel passato abbiamo voluto tramite questa mostra raccontarlo attraverso

le testimonianze dei lavoratori e delle immagini che hanno sostituito ogni parola.

Abbiamo voluto rappresentare persone che intraprendono un percorso che parte dall' esplorazione di sé e prosegue con la scoperta del mondo del lavoro mentre si naviga verso la meta cioè il raggiungimento del proprio obiettivo professionale.

La mostra farà un viaggio nelle professioni e rappresenterà gli strumenti che hanno accompagnato l'uomo durante il suo percorso di sviluppo ed emancipazione.

Racconteremo la fatica che serve per reggere il peso delle preoccupazioni presenti.

Il viaggio dei protagonisti verrà accompagnato dall'automobile come simbolo di dinamicità e movimento moderno contrapposto alla immagine della barca come elemento di movimento passato.

Il viaggio verrà interrotto dall'occhio della

videocamera, strumento che è in grado di testimoniare la mutabilità di un mondo in rapida trasformazione, descrivendo in modo immediato e coinvolgente cambiamenti, evoluzioni e rotture.

Sarà il contrasto tra lavoro umano manuale e il passaggio a quello robotizzato e digitalizzato a farla da padrone.

Gli scatti fotografici costituiranno un "arredo urbano" temporaneo nell'azienda H Servizi S.p.a con un'esposizione all'aperto, visitabile su appuntamento nei locali della Società e disponibile per due mesi.

Nel corso di questo anno, che resterà nella storia del XXI secolo, bisogna fare in modo di rimettere al centro dell'attenzione il mondo del lavoro, i lavoratori, le lavoratrici e la dignità degli stessi operando in modo tale che il lavoro e i processi connessi acquistino sempre più spazi e sviluppi al

fine di creare professionalità, competenze e sviluppo economico.

Anila Cenolli



Il dibattito sul Green Pass

Vaccino NO, NaturaSi

In queste ultime ore si stanno delineando i dettagli relativi al decreto sul Green pass, approvato dal Consiglio dei ministri.

Dopo l'obbligo per viaggi, ristoranti e scuole, dovranno possedere la certificazione verde, anche tutti i lavoratori a partire dal 15 ottobre. L'obbligo di Green pass sarà valido anche per badanti, collaboratori familiari e lavoratori autonomi.

In relazione a questa decisione continuano

senza sosta le proteste e le manifestazioni di chi sente violata la propria libertà individuale e non accetta questa scelta.

Molti sostengono che dovrebbe essere lo Stato a farsi carico al costo del tampone, fino al termine dello stato di emergenza, per tutti quei lavoratori che non vogliono vaccinarsi.

Ma perché mai lo Stato dovrebbe pagare il costo del negazionismo, quando offre

gratuitamente la possibilità di vaccinarsi?

È molto interessante il caso di NaturaSi, la prima impresa in Italia che ha deciso di contribuire all'acquisto dei tamponi per i suoi dipendenti.

Questa scelta va in direzione opposta all'idea del governo, che ha votato per l'estensione del Green pass per raggiungere percentuali più alte di immunizzati e tenere sotto controllo la circolazione del virus in vista dell'autunno.

La decisione è stata annunciata dal presidente di NaturaSi, Fabio Brescacin, con una lettera indirizzata a tutti i 1.659 dipendenti che fanno parte della catena di supermercati presenti sul territorio: "Siamo in un'epoca in cui ogni persona ha la possibilità ed il dovere di decidere della propria vita e della propria responsabilità nei confronti di sé stesso, della natura e della comunità umana. Abbiamo deciso, nel rispetto della libertà di ognuno, e per evitare discriminazioni nell'ambito del lavoro, di permettere a tutti di svolgere regolarmente i propri compiti in azienda".

Questa posizione del presidente di NaturaSi, fa riflettere ma fa anche molto discutere. In quanto, non solo non pensa alla salute dei suoi dipendenti, che dovrebbe incentivare e invogliare a vaccinarsi, ma



non pensa neppure a tutelare i suoi clienti, perché, non dobbiamo dimenticare che un cassiere positivo, magari risultato un giorno prima negativo al tampone, può essere molto contagioso.

Molto più di un cassiere vaccinato.

La storia di NaturaSi comincia nel 1985 con l'apertura di un piccolo negozio di prodotti biologici in provincia di Treviso, grazie all'impegno di un gruppo di giovani ispirati dalle idee di Rudolf Steiner sul rinnovamento dell'agricoltura e sull'approfondimento della scienza alimentare e della nutrizione.

Ed è proprio l'ispirazione steineriana che fa sorgere dei dubbi sulla volontà, da parte di NaturaSi, di voler davvero rispettare la libertà individuale di ogni suo dipendente.

Lo stesso Steiner che più di cento anni fa, nel 1917, parlava dei vaccini come un'arma contro l'evoluzione spirituale e che scrisse:

"In futuro, elimineremo l'anima con la medicina. Con il pretesto di un 'punto di vista scientifico', ci sarà un vaccino con il quale il corpo umano verrà trattato il prima possibile direttamente alla nascita, in modo che l'essere umano non può sviluppare il pieno pensiero dell'esistenza, dell'anima e dello Spirito."

"Se uno di noi, uno qualsiasi di noi esseri umani, sta in questo momento soffrendo come un cane, è malato o ha fame, è cosa che ci riguarda tutti."

Ci deve riguardare tutti, perché ignorare la sofferenza di un uomo è sempre un atto di violenza, e tra i più vigliacchi."

(Gino Strada)



Ai medici "materialisti", sarà affidato il compito di rimuovere l'anima dell'umanità. Come oggi le persone sono vaccinate contro questa o quella malattia, quindi in futuro i bambini saranno vaccinati con una sostanza che può essere prodotta proprio in modo tale che le persone, grazie a questa vaccinazione, saranno immuni all'essere sottoposti alla "follia" della vita spirituale... Quindi, il vaccino diventa una sorta di forza manichea; l'uomo non può più sbarazzarsi di un dato sentimento materialistico. Diventa materialista di costituzione e non può più elevarsi allo spirituale".

L'azienda NaturaSi è controllata con una quota di maggioranza dalla Fondazione Antroposofica Rudolf Steiner, per questa ragione non fa poi tanto strano sapere che ha deciso di pagare i tamponi ai propri dipendenti che non si vogliono vaccinare.

Qual è il prezzo di questa decisione?

Considerando che un dipendente non vaccinato ha la necessità di sottoporsi ogni 2 giorni ad un tampone e che NaturaSi metterà a suo carico un contributo di 10 euro a fronte di 15 euro del costo del tampone, si arriverà a spendere circa 330 euro per ogni lavoratore, non vaccinato, da qui alla fine dell'anno.

Il rischio maggiore che si nasconde dietro

a questa decisione è però quello di interpretarla come un supporto alla filosofia dei No-vax.

Lottare contro questa pandemia, che ha messo in ginocchio la nostra società, è un dovere di tutti.

La libertà individuale è un diritto inviolabile della persona ma non può essere superiore alla salute di tutti i cittadini e anche quella di tutti i lavoratori, si anche quelli di NaturaSi.

Non è più possibile accettare chi si oppone alla vaccinazione a causa di credenze senza alcun fondamento scientifico e medico.

È arrivato il momento di reagire rispondendo agli interrogativi delle persone e sfatando i falsi miti.

Sarebbe quindi necessario, che NaturaSi, oltre a dare consigli sui social su come prendersi cura dell'orto, iniziasse anche a prendersi davvero cura dei suoi dipendenti, tutelando la loro salute e consigliando loro di vaccinarsi senza nascondersi dietro il concetto di "libertà individuale".

Valentina Ardò

AREA SINDACALE

UILTUCS Lombardia

anno 17° | N. 186 - ottobre 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, Anila Cenolli, Sergio Del Zotto, Giovanni Gazzo
La tiratura di questo numero è di:	10.000 copie
Publicazione 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