

periodico di approfondimenti, aggiornamenti tecnici e dibattito politico

Redazionale

Il metodo di confronto che utilizza Draghi con le parti sociali è, francamente, molto discutibile.

Dal "Governo dei migliori" ci si aspetterebbe qualcosa di diverso, un'inversione di tendenza rispetto a quelle modalità che nel corso degli ultimi decenni hanno via via ridotto sempre di più il ruolo e le prerogative dei differenti portatori di interesse, in particolare delle organizzazioni sindacali.

Si tratta di un aspetto centrale per l'idea stessa di democrazia di cui Cgil, Cisl e Uil sono sempre state promotrici, da realizzare attraverso un coinvolgimento effettivo dei rappresentanti dei lavoratori ai tavoli di discussione sui numerosi e significativi argomenti in agenda.

Il tentativo di rilanciare e dare sostanza al tema della partecipazione del mondo del lavoro, finalizzandola alla ripresa economica del Paese, non può che trovare la giusta coerenza all'interno di una concezione e visione dello sviluppo che tenga insieme, in modo virtuoso, tutte le varie istanze economiche e sociali che provengano dal basso.

Su questa impostazione sarà necessario prendere posizione in modo chiaro ed inequivocabile perché non è possibile continuare ad accettare passivamente le decisioni prese da altri e subirne, in taluni casi, le conseguenze.

Il continuo e talvolta ingiustificato prolungamento dello stato di emergenza non si può tramutare in un progressivo e costante indebolimento della democrazia parlamentare nonché del ruolo delle forze politiche e sociali.

In tale contesto il governo ha il diritto ed il dovere di assumere delle decisioni con carattere d'urgenza, magari impopolari, ma non può svuotare di significato il valore insostituibile della democrazia partecipativa, su cui si fonda, peraltro, il punto di equilibrio tra poteri ed interessi contrapposti.



Se così fosse, infatti, dovremmo prendere atto di essere in presenza di un cambiamento senza precedenti dei presupposti stessi su cui si realizza l'azione di governo ed il modello di società, sul quale non potremmo rimanere neutrali, a meno che non si decida, in funzione di una situazione straordinaria, ma sempre meno eccezionale, di ritenere superati aspetti fondamentali del nostro modo di concepire le istituzioni, del vivere e relazionarci insieme, che sembravano definitivamente acquisiti.

Si potrebbero fare molti esempi di questa, ormai prevalente, modalità di gestione del potere, ma ne vogliamo evidenziare solo alcuni, quelli più direttamente collegati alla nostra funzione.

Il modo stesso con cui le organizzazioni dei lavoratori sono state coinvolte nella discussione sulla legge di bilancio, sul come destinare al meglio le importanti risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, i cui progetti dovrebbero essere implementati entro la fine dell'anno, oppure, ancora, in merito alle

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Quando il lavoro non si (ri)trova perché mancano le informazioni 2
- ▶ Il costo della Buona Occupazione 3
- ▶ È Natale, anche per i lavoratori del commercio 4
- ▶ La salute mentale oltre il Covid-19 5
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 7

Mercato del Lavoro

Quando il lavoro non si (ri)trova perché mancano le informazioni

Davvero siamo di fronte ad un mondo ribaltato in cui la disoccupazione magicamente sparisce e, al contrario, c'è più domanda di lavoro da parte delle imprese che offerta da parte dei lavoratori?

Sembrirebbe questo il paradosso di fronte al quale gli imprenditori anche e soprattutto quelli del settore terziario e del turismo sembrerebbero mettere a nudo una cruda verità: le persone non vogliono più lavorare! Ma siamo sicuri che sia davvero così?

Da sempre alcuni studiosi del diritto del lavoro sostengono che esiste una domanda di lavoro non soddisfatta per un effetto quasi contraddittorio ma per certi versi compatibile con una disoccupazione strutturale del nostro paese.

Può essere, come ci racconta il professor Ichino che sul tema ha scritto addirittura un libro, che esista una parte di domanda di lavoro che rimane immancabilmente insoddisfatta e che può essere il lavoratore a scegliere l'impresa e non viceversa come da sempre succede.

Questa pandemia ha stravolto molti aspetti della nostra vita così come la conosciamo e può aver inciso anche su questa legge economica.

I dati resi dal Ministero del Lavoro ci riportano anche il caso di un fenomeno apparentemente inspiegabile e cioè che circa 500.000 lavoratori nel nostro paese hanno rassegnato le dimissioni; come si può giustificare che in un momento in cui la povertà è indubbiamente aumentata, così tanti lavoratori decidono di cessare i propri contratti di lavoro?

Non possiamo ancora dare una spiegazione se non abbozzare qualche ipotesi proprio perché non possiamo dire di essere ancora usciti dalla pandemia.

Molti sono i lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni nel settore sanitario, forse perché questi mesi in cui l'epidemia ha messo a dura prova le persone hanno stressato particolarmente proprio questo settore.

Alcuni osservatori sostengono che sia in atto uno spostamento di manodopera da settori maturi a settori più innovativi.

Altra spiegazione è che la pandemia abbia obbligato tutti a fermarci e a riflettere maggiormente sulle proprie vite e sulle priorità sperimentando, in alcuni casi, modalità

nuove di lavoro che hanno fatto assaporare nuove abitudini (tempo risparmiato nel tragitto casa-lavoro, maggiori possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro) e in alcuni casi fare scelte di cambio del proprio lavoro, in passato rimandate, dovute alla classica goccia che fa traboccare il vaso a cui il covid può aver certamente contribuito.

La "great resignation" come è stato definito il fenomeno equivalente che si sta verificando negli USA ha colpito anche e soprattutto questo paese è il minor peso di welfare e di assenza di ammortizzatori sociali rende ancora più singolare il fenomeno.

Manodopera che non si trova, lavoratori che rassegnano le dimissioni, disoccupazione sempre a livelli pre pandemia, transizione economica e da ultimo lo spettro dell'inflazione, generano un mix di effetti che disorientano e stupiscono anche gli economisti più preparati.

Personalmente sono convinto che molti di questi fenomeni sono spiegabili da un problema di asimmetrie informative.

Se domanda e offerta di lavoro stentano a trovarsi è perché non si ha una buona comunicazione delle informazioni. E qui i nodi vengono sempre al pettine allo stesso modo perché l'incontro tra domanda e offerta di lavoro viene istituzionalmente lasciata al pubblico che notoriamente favorisce un tasso di ricollocazione molto basso.

Il passaparola, il metodo con cui la maggior parte dei datori di lavoro e dei lavoratori offrono e domandano lavoro, non può essere il motore del nostro mercato del lavoro perché, per definizione e per il limitato campo di azione non potrà che avere effetti limitati.

Ancora una volta si rischia di puntare il dito su una riforma importante e sostanziale del nostro mercato del lavoro ovvero quella sulle politiche attive che può essere riformata certamente grazie ad un investimento importante di risorse come quelle destinate dalla legge finanziaria in discussione e dal PNRR solo se si genera un'alleanza tra pubblico e privato e si stimola una collaborazione virtuosa come il modello lombardo aveva in parte dimostrato anche se la sperimentazione della DUL, dote unica lavoro, è stata attuata per un periodo troppo breve per poterne valutare gli effetti, stroncata dalla riforma dell'assegno di

ricollocazione del reddito di cittadinanza che ha di fatto drenato risorse verso un modello che non ha portato risultati nella lotta alla disoccupazione.

Aumentare la circolazione della "buona informazione" rispetto alla domanda e all'offerta di lavoro cercando di filtrare il rumore di fondo e concentrandosi sulla qualità del servizio, focalizzandosi su un mix di premialità che tenga conto della ricollocazione delle persone ma anche dei servizi a supporto (formazione, bilancio delle competenze) per spingere gli operatori (centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, accreditati all'incontro domanda e offerta di lavoro) ad occuparsi anche di persone non immediatamente appetibili sul mercato del lavoro che necessitano di supporto anche attraverso la formazione per riqualificarsi che rischiano altrimenti di mantenersi ai margini del mercato del lavoro.

Credo infine che il sindacato possa giocare un ruolo importante in questo scenario perché naturale portatore di informazioni sia sul lato della offerta di lavoro essendo a contatto con i lavoratori per vocazione che della domanda di lavoro, incrociando nelle trattative e nella negoziazione i datori di lavoro e le loro esigenze organizzative ed occupazionali.

Assistere il lavoratore non solo nel rapporto di lavoro ma anche nel mercato del lavoro può rinsaldare maggiormente il vincolo associativo e offrire alle persone che rappresentiamo una opportunità in più per trovare una propria dimensione e favorire quell'equilibrio tra vita privata e lavoro che la pandemia ci ha, nella drammaticità della situazione che stiamo vivendo, costretti a ripensare.

Michele Tamburrelli



Cultura del lavoro.

Il costo della Buona Occupazione

Tra le richieste della manifestazione unitaria del 27 novembre a Milano, vi è la richiesta di investimenti per creare, oltre ad ammortizzatori sociali universali e politiche attive, anche buona occupazione.

Essendo la manifestazione sindacale del 27 un atto di protesta verso la manovra economica del governo, è comprensibile che il taglio delle richieste si sintonizzi verso le scelte relative ai prelievi ed alle ripartizioni della risorsa pubblica.

Ma che costi ha la buona occupazione?

È davvero un tema di valenza economica?

Oppure il suo costo impegna una valuta diversa?

Intanto capiamoci sul concetto di "buona occupazione".

Per anni abbiamo dovuto sorbirci dati statistici sull'occupazione che occultavano il carattere precario della stessa e che visualizzavano le nuove assunzioni come se fossero tutte originarie di rapporti di lavoro stabili ed a tempo pieno.

Spesso invece, le assunzioni sono a tempo determinato e per rapporti di lavoro a tempo parziale.

Con buona probabilità larga parte delle nuove assunzioni riguardano persone che vengono assunte più volte nello stesso anno e magari per rapporti di lavoro settimanale dimezzato, talché una persona che abbia avuto due o tre assunzioni a tempo determinato, figura statisticamente come due o tre nuovi occupati che, senza il dettaglio delle tipologie di assunzione, vengono percepiti come rapporti completi e stabili.

Si copre così, con un manto di numeri generici, il dato problematico di un'occupazione che non ha stabilità e che quindi non consente quell'esistenza libera e dignitosa, per sé stessi e per la propria famiglia, promessa dalla carta costituzionale.

Possiamo dire quindi che questa "occupazione" non è sicuramente "buona", almeno per i lavoratori. Per le imprese, che non perdono occasione per alimentare le condizioni di precarietà, il giudizio è ovviamente diverso.

Ma quale è allora la "buona occupazione" che il sindacato chiede a gran voce?

La risposta apparentemente semplice del "lavoro a tempo indeterminato" non con-

vince fino in fondo.

Sia ben chiaro: il contratto a tempo indeterminato è sicuramente il primo fondamentale mattone.

Ma può non essere sufficiente per poter parlare di "buona occupazione".

Vi sono infatti aziende ove, nonostante la condizione del tempo indeterminato, assistiamo ad un elevato turnover legato ad una letterale "fuga" da condizioni alla lunga insostenibili per buona parte delle dipendenti che, piuttosto di continuare a sopportare tali situazioni, preferiscono l'incognita di un periodo di disoccupazione alla ricerca di una occupazione migliore.

Attese che non è raro vengano deluse quando queste persone incontrano sul loro cammino nuove aziende che, dopo l'abbaglio della novità iniziale, svelano situazioni di logoramento, magari differenti nelle forme dalle condizioni precedenti, ma ugualmente devastanti nella sostanza.

Di cosa stiamo parlando?

Stiamo parlando principalmente di due aspetti fondamentali.

In primo luogo, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa logorato da orari di lavoro instabili e rispettosi solo delle priorità aziendali, con pretese di disponibilità verso l'azienda, totalmente invasive della sfera personale della dipendente.

In buona sostanza, il rapporto di lavoro si rivela come un matrimonio con il più possessivo dei coniugi: la fedeltà e la disponibilità verso la parte contraente devono diventare il primo valore della dipendente. Tutto il resto si deve adattare.

In secondo luogo, un clima relazionale che si caratterizza sempre di più per un venir meno del rispetto della persona. Aggressività e prevaricazioni associate ad un uso spregiudicato del potere disciplinare e di quello organizzativo, sono lo stile comportamentale più diffuso nel middle management di molte aziende.

I racconti delle dipendenti sono intrisi di condizioni di ricatto, di timidezza nell'esercitare i propri diritti per timore di risultare sgradite a questo o a quel capetto (sovente si usa la metafora del "finire sul libro nero"), non è raro che venga confessata l'assunzione di ansiolitici o di antidepressivi per fare fronte al grado di stress subito.

Si percepisce così che la domanda che viene rivolta al sindacato è di una tutela, prima ancora che salariale, dalle modalità di asservimento cui si è sottoposti.

"come faccio ad avere un permesso quando ne ho bisogno?"

"come faccio ad avere la conferma del mio periodo ferie?"

"come faccio ad avere un orario che mi permetta di alternarmi con mio marito nella cura dei figli?"

"come faccio a restare nel mio negozio invece di essere sempre spostata ogni volta che altri negozi hanno qualcuno assente?"

"come faccio a difendermi dal capo quando mi contesta colpe che non ho e non mi lascia parlare?"

"come faccio ad avere una domenica libera?"

"cosa posso fare quando il mio capo mi riprende davanti ai clienti ed io sprofondo nella vergogna?"

Sono le domande più frequenti che hanno sostituito la domanda tradizionale sulla necessità di aumentare il proprio reddito.

E non certo perché la condizione salariale dei dipendenti dei nostri settori sia rosea.

Ma è chiaro che non possiamo limitarci a concordare maggiore salario se vogliamo difendere la bandiera della "buona occupazione".

I lavoratori subordinati, nel luogo di lavoro continuano ad essere la parte debole del rapporto di lavoro e si aspettano che leggi e contratti li tutelino e controbilancino il maggior potere imprenditoriale contenendone le arbitrarie.

La contrattazione nazionale potrebbe fare qualcosa in questa direzione.

Il tema dell'organizzazione del lavoro nei nostri CCNL è fermo a qualche decennio fa.

Le regole previste in tema di orario di lavoro, ad esempio, non considerano minimamente il totale cambiamento che nelle aziende è avvenuto rispetto alla variabilità dello stesso.

Sono regole che trattano l'orario di lavoro come se la prestazione lavorativa avesse ancora una sua uniformità e la presenza in servizio non fosse invece organizzata, di volta in volta, rendendo ogni settimana lavo-

rativa diversa da quella che l'ha preceduta e da quella che la seguirà.

E vogliamo parlare della mezza giornata di riposo in corrispondenza con quella chiusura infrasettimanale, che non esiste più dal decreto Salva Italia di Mario Monti?

O, ancora, della mezza giornata di riposo da godere congiuntamente alla domenica?

In quali negozi si riesce ancora a far "tener conto delle esigenze dei lavoratori" nella definizione delle articolazioni dell'orario settimanale, come prescritto dall'articolo contrattuale scritto sull'argomento?

Considerando, peraltro, che la definizione dell'articolazione oraria, all'atto della prima stesura di quell'impianto normativo, era intesa come programmazione stabile e non certo come evento settimanale o plurisettimanale, come invece è ormai regola nella maggioranza delle attività di vendita al dettaglio.

Nel contesto attuale, l'assoluta assenza, nel CCNL, di norme minime di tutela delle lavoratrici, le lascia in balia di ogni possibile vessazione mascherata da necessità organizzativa.

Gli unici aggiornamenti effettuati negli ultimi rinnovi contrattuali, hanno dato risposta solo ad esigenze imprenditoriali, concedendo spazi di peggioramento possibile delle norme di tutela generale previste dalla legislazione, come racconta il caso eclatante della possibilità di ridurre la durata del riposo giornaliero da 11 a 9 ore, per fortuna poco applicato, ma testimone della triste direzione di marcia da invertire al più presto.

Per costruire "buona occupazione", è ne-

cessario riprendere i fondamentali che si sono smarriti nel corso del tempo.

Il tempo indeterminato è la base, ma da sola non basta se si lascia all'impresa il sempre maggiore spazio di arbitrio sulle colonne portanti del rapporto di lavoro.

Alle domande della parte che rappresentiamo occorre che, in primo luogo, nel CCNL si inizi a dare risposta.

In quella sede occorre costruire gli strumenti da poter utilizzare a livello periferico per esercitare quell'azione tutelante a gran voce richiesta.

Li chiameremo "lacci e laccioli", ma occorre iniziare ad inserire dei limiti al potere organizzativo delle imprese ed aprire spazi di diritto esigibile per i lavoratori.

L'orario di lavoro non può più essere a totale gestione di managers intermedi, sempre meno capaci e sempre più oppressivi.

Occorre ridare spazio, ad esempio, al diritto del rifiuto.

Quante volte ci siamo sentiti rivolgere la domanda "posso rifiutarmi di...?" ed abbiamo dovuto illustrare il peso specifico dell'"ordine di servizio" sconsigliando una netta disattesa?

Quanti sono i casi in cui possiamo dire, a cuor leggero, un "no", non sono disponibile?

Sono talmente pochi, che ormai si è diffusa una propensione, da parte dei dipendenti (soprattutto quelli giovani che non hanno memoria storica dei diritti) a non dire mai di no, nemmeno nei casi evidenti di richiesta illecita.

Si è instaurata, nei luoghi di lavoro, una

cultura della debolezza che determina situazioni devastanti: in alcune aziende, viene normalmente richiesto di eseguire attività lavorative di risistemazione quotidiana del negozio, dopo il termine dell'orario regolarmente retribuito.

E le giovani ragazze, anche se con contratto a tempo indeterminato, non osano dire di no.

E lavorano consapevoli che non saranno retribuite per quelle attività.

E non sono aziende di raccolta di pomodori. Sono aziende che finiscono nelle riviste patinate del settore del fashion.

No. Non possiamo considerarla "buona occupazione".

Se ci crediamo veramente, se la "Buona Occupazione" deve essere un obiettivo vero e proponibile alle persone che il sindacato vuole rappresentare, occorre mettere mano subito alle regole del CCNL per cominciare ad arginare l'attuale disequilibrio che permette la cultura incivile dell'asservimento.

I rinnovi di CCNL in arrivo possono essere il primo passo.

Sergio Del Zotto



La condizione dei lavoratori del Commercio.

È Natale, anche per i lavoratori del commercio

Le festività natalizie sono alle porte e, come ogni anno, tantissimi lavoratori e lavoratrici del settore Commercio si trovano a dover affrontare un periodo intenso.

Numerose sono le assemblee che sono state svolte quest'anno negli ambienti dei supermercati dopo un lungo periodo di videoconferenze che limitavano tanto la vera comunicazione.

Numerosi sono stati anche i partecipanti.

In alcune occasioni si è percepita la mancanza delle riunioni fatte in presenza e

un velo di ottimismo per il futuro, in altre semplicità di opinioni e tanto timore ...

Predomina l'indecisione a schierarsi, a dire apertamente ciò che si pensa e si vive all'interno degli ambienti di lavoro.

A volte si trova l'esagerazione dei sentimenti, l'influenza negativa dei capi padroni, in altre la preoccupazione e la tensione per il posto di lavoro.

Ma dove sono finiti gli elogi a questa categoria di lavoratori diventati, agli inizi della pandemia, degli eroi e oggi trattati

come precari a vita?

Organizzazione del lavoro precaria, turni che arrivano il venerdì per il lunedì, incertezze, tensione, lavoratori plurimansionari e interi reparti gestiti da personale sempre più ridotto.

L'organizzazione del lavoro è quasi inesistente, lascia sempre più spazio all'improvvisazione mettendo in evidenza i limiti di un sistema mal-funzionante, senza controlli, a discapito sempre delle persone che ci lavorano.

A guardare oggi interi supermercati e altri ambienti di lavoro appartenenti ai nostri settori, non esiste più nessuna condizione ottimale per ripristinare le condizioni precedenti, per dare dignità ai lavoratori.

Imprenditori che chiedono sempre più la flessibilità sfruttando il bisogno dei lavoratori a mantenere il posto di lavoro senza compromettere la vita privata e la famiglia, seguiti da un Sindacato sempre più debole nel fare valere i diritti in un mondo che corre velocemente.

Bisogna avere il coraggio di pensare a un sistema ex novo, trovandone i criteri nelle nuove condizioni oggettive dei cittadini e

le esigenze del mercato di lavoro.

Ogni giorno vediamo morire professioni che richiedono lo sforzo fisico lasciando spazio alle macchine che le sostituiscono.

La forza lavoro è sempre più composta da figure con contratti precari, appalti e subappalti, supermercati lasciati in mano a degli imprenditori che sempre più rincorrono a servizi esternalizzati per abbassare ulteriormente il costo della mano d'opera.

Sempre più ci si indirizza verso la produzione e offerta di servizi a discapito della produzione di beni materiali.

Negozi interi annientati dalla concorrenza



Pandemia e dintorni

La salute mentale oltre il Covid-19

Il coronavirus ha avuto un impatto senza precedenti sulla nostra società.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato, e ancora rappresenta, un'esperienza traumatica globale e collettiva. Dietro a tutto questo, si sta sviluppando, in modo parallelo, un'altra pandemia, che possiamo definire "sommersa", difficile da osservare in modo diretto, meno evidente e appariscente rispetto a quella da Covid-19, che però sta avendo molte conseguenze su diverse persone.

La pandemia, infatti, non ha avuto un impatto solo sulla nostra salute, sulla nostra vita quotidiana e sulle nostre abitudini ma ha avuto delle conseguenze anche sulla nostra vita mentale.

La salute mentale ha un grande valore intrinseco nella nostra società, in quanto ha a che fare con ciò che ci rende umani: il modo in cui interagiamo, siamo connessi ed entriamo in relazione con gli altri, impariamo, lavoriamo, e proviamo sofferenza e felicità.

Promuovere la salute mentale, la prevenzione e il trattamento dei disturbi mentali è quindi fondamentale per tutelare e migliorare la qualità della vita, il benessere e la produttività di persone, famiglie, lavoratori e collettività, contribuendo quindi a rendere la società più forte e resiliente nel suo complesso.

La pandemia sta provocando una serie di conseguenze così profonde da aver spinto l'Organizzazione Mondiale per la Sanità a lanciare l'allarme sulla necessità di tutelare la nostra salute mentale.

Il grado di esposizione individuale ad un evento traumatico di questo tipo è estremamente variabile, in quanto ogni persona vive soggettivamente questo evento ed è esposta in modo differente a fattori ambientali, lavorativi e personali.

Nessuno è stato escluso da questo evento, che ha colpito l'intera popolazione mondiale in modo estremo. Il contesto di questa pandemia può essere considerato a tutti gli effetti un evento traumatico con

e dal mondo virtuale e destinati a vivere solo di proposte di "offerte e sconti" perenni, per poter avvicinare gli utenti e vedere stampare qualche scontrino.

Secondo i dati Istat il clima economico futuro è in deciso peggioramento e le manovre del governo ad oggi non propongono interventi immediati.

I contratti collettivi faticano ad essere rispettati e le aziende pressano ulteriormente chi cerca di difendere i propri diritti.

Dov'è finita la battaglia per una miglior qualità della vita e del lavoro, nell'era della digitalizzazione?

Ecco questa sarà la nuova sfida che, tutti noi insieme, dobbiamo affrontare a partire dal prossimo anno.

Non c'è dubbio che oggi il clima all'interno dei luoghi di lavoro sia mutato radicalmente e che i disastri della pandemia stiano provocando l'intero sistema della nostra società.

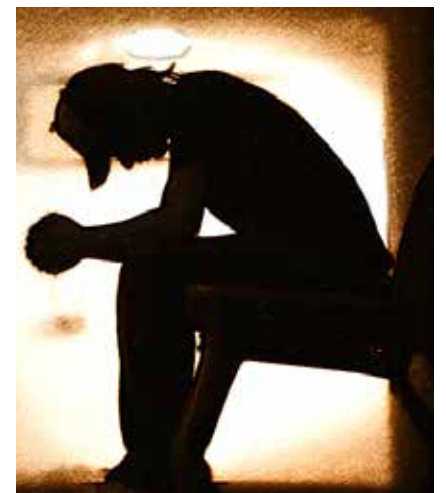
Tuttavia sarebbe prudente lavorare tutti insieme per uscirne e prevedere con realismo cosa riusciremo a fare veramente e a realizzare per il futuro prossimo.

Anila Cenolli

i relativi e conseguenti effetti negativi sul piano psicologico, sociale ed economico.

È verosimile quindi che la domanda di interventi psicosociali aumenterà notevolmente nei prossimi mesi e anni.

L'impatto economico della pandemia può infatti ostacolare oltre che i progressi verso la crescita economica anche quelli verso



l'inclusione sociale e il benessere mentale. La pandemia ha generato un forte disagio emozionale, producendo e aumentando in molte persone un senso di incertezza e fragilità, che in alcuni individui può direttamente incrementare un senso di preoccupazione che rischia di polarizzare radicalmente la propria vita mentale.

L'isolamento sociale e la quarantena hanno prodotto in ognuno di noi dei cambiamenti sociali e fisici che hanno avuto delle conseguenze dirette su diversi aspetti collegati alla persona, come ad esempio il ritmo circadiano che regola il sonno e la veglia.

Mantenere uno stato di equilibrio risulta molto difficile, milioni di persone stanno affrontando un periodo di sofferenza economica, avendo perso o rischiando di perdere reddito e mezzi di sussistenza.

È vero che i virus sono relativamente "democratici" e colpiscono in misura variabile tutti i ceti sociali, ma è altrettanto vero che sono sempre le persone più fragili e in condizioni economiche più disagiate a subire le conseguenze maggiori.

Tutto questo, non fa altro che amplificare le vulnerabilità e le disuguaglianze nella nostra società.

Il Policy Brief, pubblicato a maggio 2020 dal titolo "COVID-19 e il Bisogno di Agire sulla Salute Mentale" ha delineato tre azioni da intraprendere per tutelare la salute psicologica:

Sostenere la costruzione dei servizi di salute mentale del futuro

Assicurare una ampia disponibilità di interventi di salute mentale e supporto psicosociale in emergenza

Applicare un approccio globale per promuovere, proteggere e aver cura della salute mentale

Nonostante le evidenti conseguenze che la pandemia ha avuto, sta avendo e avrà sulla salute mentale, essa non è ancora considerata al pari della salute fisica.

Basta pensare che durante il lockdown è stato chiesto ai centri di Salute Mentale di sospendere i colloqui con i pazienti, sostituendoli con delle telefonate, in quanto erano considerati un'attività "non essenziale".

Eppure, da molti studi si evidenzia che a seguito della pandemia sono aumentate le persone che soffrono di disturbi psichici come ansia, disturbo post-traumatico da

stress, disturbo ossessivo-compulsivo e insonnia. Inoltre, viene rilevato un forte aumento di persone che soffrono di sintomi depressivi.

Ancora oggi, non tutte le persone hanno la possibilità di accedere ai servizi di salute mentale, la cura psicologica dovrebbe essere un diritto di tutti ma attualmente in molti sono esclusi.

Nel nostro paese molte persone non possono permettersi di pagare uno psicologo privato e per questa ragione si vedono costrette a rinunciare alla terapia.

Le tensioni emotive, lo stress e le frustrazioni molto spesso si riflettono in disturbi psicosomatici che vanno a compromettere anche la salute fisica dell'individuo.

Ogni tipo di vissuto psichico può essere infatti somatizzato e vissuto con delle conseguenze dirette sul corpo.

Corpo e mente non sono entità separate, ma si influenzano costantemente.

Forse è arrivato il momento di comprendere che non c'è salute, senza salute mentale.

Valentina Ardò

BUON LAVORO, BERGAMO!

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

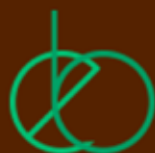
I SERVIZI DEGLI ENTI BILATERALI DEL TERZIARIO E DEL TURISMO

- 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

Notizie dal Sindacato Europeo

Dichiarazione del Sindacato Europeo alla COP 26 per una transizione giusta: è tempo che tutti i paesi la firmino

05/11/2021

Quattordici governi, tra cui Stati Uniti, Germania, Francia e Regno Unito, hanno aderito alla COP26 per sostenere una "transizione socialmente equa" verso l'azzeramento delle emissioni nette.

"Il cambiamento climatico è qui e ora, e dobbiamo passare ad un'economia ad emissioni zero il prima possibile", ha affermato Ludovic Voet, segretario confederale della CES, alla COP26. "Causerà enormi cambiamenti occupazionali con perdite di posti di lavoro nell'industria dei combustibili fossili e molti altri posti di lavoro dovranno trasformarsi radicalmente. Porterà anche nuove opportunità di lavoro, che devono essere lavori permanenti e retribuiti dignitosamente con buone condizioni. Un'azione urgente ed efficace per il clima deve essere combinata con azioni per anticipare e gestire i cambiamenti occupazionali in modo che nessun lavoratore e nessuna comunità siano lasciati indietro".

La dichiarazione firmata anche dalla Commissione Europea si è impegnata a sostenere sei passi per una transizione socialmente giusta:

Sostegno ai lavoratori nella transizione verso nuovi posti di lavoro.

Sostenere e promuovere il dialogo sociale

e il coinvolgimento degli stakeholder.

Sviluppare strategie economiche che includano un sostegno economico e industriale più ampio al di là dell'energia pulita.

Promuovere un lavoro locale, inclusivo e dignitoso.

Sostegno ai diritti umani nelle catene di approvvigionamento globali e l'importanza di costruire la resilienza climatica.

Rapporto sugli sforzi per una transizione giusta nei rapporti biennali sulla trasparenza e negli NDC.

"La dichiarazione è il riconoscimento che l'azione per il clima non è solo una questione ambientale, ma ha anche enormi implicazioni per i lavoratori", ha affermato Ludovic Voet. "Questo è importante. Ora c'è bisogno di attivare un'azione per gestire la transizione in modo socialmente equo. L'azione per il clima e una transizione giusta dovrebbero essere adattate all'urgenza che stiamo affrontando.

"I quattordici firmatari stanno inviando un segnale forte. La CES dice che è tempo che tutti i governi firmino e si siedano con i sindacati per attuarlo. Questo è ciò per cui la CES lavorerà e che intende raggiungere in tutta Europa".

L'Unione europea, come richiesto dalla CES e sebbene il budget e l'ambito siano inferiori al necessario, ha concordato un Fondo per una giusta transizione di 17,5 miliardi di euro, per sostenere le regioni carbonifere e altre industrie ad alta intensità di carbonio. La CES chiede un quadro di giusta transizione più completo per far corrispondere l'ambizione climatica alle sfide sociali.

I firmatari della dichiarazione sono Belgio, Canada, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Spagna, Svezia, Regno Unito, Stati Uniti e Commissione europea.



Nessuna parità di retribuzione senza aumenti del salario minimo

09/11/2021

Con le donne che guadagnano il 14,1% in meno degli uomini, la CES avverte che la parità di retribuzione non può essere raggiunta se non si aumenta il salario minimo e si rivaluta il valore del lavoro svolto dalle donne.

L'avvertimento arriva per la Giornata della Parità Retributiva dell'UE, il 10 novembre, appena un giorno prima che la commissione per l'occupazione del Parlamento europeo voti sulle proposte per rafforzare la proposta di direttiva dell'UE su salari minimi adeguati e mentre la proposta di direttiva dell'UE sulla trasparenza delle retribuzioni di genere è oggetto di esame da parte commissioni del Parlamento europeo.

Un aumento delle retribuzioni minime al 60% della retribuzione mediana e al 50% della media ridurrebbe il divario retributivo

di genere del:

25% in Romania

19% in Grecia

12% in Polonia

11% in Slovacchia

10% in Spagna e Lussemburgo

Esther Lynch, vice segretario generale della CES, ha dichiarato:

"Molte donne sono intrappolate in lavori sottopagati e sottovalutati. In molti casi i lavori sono sottovalutati perché svolti principalmente da donne. Le donne costituiscono il 76% dei 49 milioni di operatori sanitari nell'UE. Gli operatori sanitari sono malpagati nonostante il lavoro sia fisicamente

ed emotivamente impegnativo e richieda grande pazienza e abilità sociali.

"I decisori dell'UE hanno una scelta: quindi possono intraprendere azioni decisive per colmare il divario retributivo di genere o possono lamentarsi per sempre in occasione della Giornata della Parità Retributiva.

"L'UE ha ora l'opportunità di colmare il divario retributivo di genere. Possono farlo adottando una direttiva sulla trasparenza salariale che autorizzi le lavoratrici a far rivalutare il valore del loro lavoro e i sindacati a negoziare collettivamente aumenti salariali e adottando una direttiva sui salari minimi adeguati che elevi i salari minimi a una soglia di decenza e rimuova gli ostacoli alla contrattazione collettiva. È una doppia opportunità che non si ripresenterà presto".

...segue dalla prima pagina

scelte di riduzione del cuneo fiscale ed alla conseguente rimodulazione delle aliquote Irpef ci fornisce una proiezione attendibile dell'impostazione che il Governo intende adottare e del valore che Esso attribuisce alle relazioni con le parti sociali.

Le numerose iniziative e manifestazioni che si sono tenute con successo in tutta Italia lo scorso 27 novembre si collocano, peraltro, proprio in questo quadro d'azione molto problematico e fanno emergere una serie di questioni, di metodo e di merito, che sarebbe urgente affrontare in modo maggiormente condiviso, al fine di trarne il più diffuso ed elevato vantaggio per il paese, sui temi del fisco e delle pensioni, così come su quelli del lavoro e degli investimenti.

Non è più accettabile, infatti, un mercato del lavoro che non crea occupazione stabile e di qualità ed i cui effetti distortivi si ripercuotono anche sui livelli retributivi.

In particolare, è necessario contrastare la politica di moderazione salariale che da tempo costituisce la strategia dominante in diversi ambiti contrattuali, dovuta alla disgregazione delle associazioni d'impresa che si è realizzata negli ultimi anni e al conseguente rischio di dumping contrattuale e salariale tra aziende dello stesso settore,

alla mancata realizzazione ed estensione della contrattazione decentrata, oltre che alla sempre maggiore diffusione di lavoro a basso costo, in particolare attraverso il sistema e la catena degli appalti.

Tale situazione si collega anche al problema, ancora irrisolto, della validità ed efficacia "erga omnes" dei contratti, a causa della mancata applicazione delle procedure previste dall'articolo 39 della Costituzione.

A tal proposito diventa emblematico il caso dei contratti pirata, accordi stipulati da sindacati irrilevanti, ma disposti a negoziare con le controparti trattamenti inferiori a quelli definiti dalla contrattazione delle confederazioni più rappresentative.

In tale scenario si continua, inoltre, a discutere molto, a seguito della relativa direttiva europea, di salario minimo, ma siamo convinti che il rafforzamento del potere d'acquisto delle retribuzioni non possa che passare dalla valorizzazione ed estensione, in via principale, della contrattazione collettiva nazionale ed, in aggiunta, da adeguate e finalizzate politiche fiscali.

Il presupposto della buona concertazione, insomma, è che tra Governo e parti sociali ci sia la condivisione, perlomeno, degli obiettivi fondamentali e dei percorsi per realizzarli,

ma non ci sembra che allo stato ci siano i presupposti e nemmeno le condizioni per poterlo fare.

Allo stesso tempo ci auguriamo che il clima di tensione che si respira nel nostro paese possa migliorare rispetto a quanto non sia stato in queste ultime settimane.

Per contrastare la pandemia e far ripartire il paese c'è bisogno del contributo di tutti, nessuno escluso.

Noi agiremo sempre, al di là delle singole opinioni soggettive, per costruire e realizzare una società aperta ed inclusiva, in cui tutti i cittadini abbiano pari diritti e medesime condizioni di accesso ai servizi e alla vita sociale.

Questo è il presupposto indispensabile che contraddistingue le democrazie compiute ed avanzate, quelle sane e degne di questo nome.

Questi sono i valori, peraltro, che hanno caratterizzato, da sempre, la storia del sindacalismo italiano e ai quali non ci sentiamo proprio di poter rinunciare.

la Redazione

"Voi gente per bene che pace cercate

La pace per far quello che voi volete

Ma se questo è il prezzo vogliamo la guerra

Vogliamo vedervi finir sotto terra

Ma se questo è il prezzo lo abbiamo pagato

Nessuno più al mondo dev'essere sfruttato"

(Paolo Pietrangeli)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 17° | N. 188 - dicembre 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, 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