

## Redazionale

Lo sciopero generale effettuato da CGIL e UIL lo scorso 16 dicembre ha dato un segnale importante al mondo del lavoro e soprattutto al Governo.

Il successo della mobilitazione dovrebbe indurre tutti ad una riflessione approfondita sulle reali condizioni del Paese e dell'economia reale, sulle difficoltà e sui bisogni dei cittadini e dei lavoratori.

Un'iniziativa di questa natura e di tale portata, a maggior ragione in un periodo delicato come quello attuale, non si decide mai a cuor leggero, ma solo e sempre attraverso un'assunzione di responsabilità che scaturisce da un collegamento molto forte con i luoghi di lavoro e con i numerosi delegati sindacali che ogni giorno si adoperano per risolvere i problemi dei propri colleghi.

Il risultato e l'esito dell'iniziativa non era per nulla scontato, ma l'ampia partecipazione che si è riscontrata, quasi ovunque, rende merito alla scelta fatta dalle due Confederazioni, a dimostrazione di quanto sia importante interpretare nel modo giusto quei segnali di malessere diffuso che da troppo tempo caratterizzano le richieste della nostra base rappresentativa.

Dispiace che la CISL abbia deciso di non aderire perché la forza del sindacato confederale è sempre stata nella sua capacità di incidere unitariamente nelle scelte di politica economica e nel migliorare le effettive condizioni di lavoro.

In ogni caso sarà importante ripartire dai contenuti e dalle piattaforme rivendicative costruite insieme per ridare slancio alla nostra azione sindacale e contrattuale, al di là delle scelte che si sono compiute in queste ultime settimane.

Il Governo, dal canto suo, non può più far finta di nulla, ma dovrà modificare il metodo del confronto, prima ancora che le misure da adottare.



La partecipazione dei lavoratori non si può esaurire in semplici incontri nei quali prendere atto di scelte fatte da altri, ma deve alimentarsi di una volontà comune, finalizzata a favorire l'interesse generale del Paese.

Neppure il prestigio internazionale del Presidente del Consiglio, o le sue presunte straordinarie capacità, possono comportare lo svilimento del ruolo delle parti sociali e lo svuotamento della democrazia partecipativa.

Gli obiettivi si possono raggiungere solo a condizione che si realizzi un sistema di relazioni sindacali maturo e trasparente ad ogni livello, nel quale ogni soggetto rappresentativo di interessi possa portare il proprio contributo alla crescita del PIL, così come alla qualificazione ed allo sviluppo del tessuto sociale e produttivo.

Tutto ciò assume ancora più significato nel

*continua in seconda pagina*

## Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ PAM Panorama: una storia infinita 2
- ▶ ISEE 2022: in alcuni casi, una corsa contro il tempo 4
- ▶ Il carattere "maschile" della violenza sulle donne 5
- ▶ Vagoni rosa: Soluzione o segregazione? 6
- ▶ Alberghi: spezzarsi la schiena senza lavoro 7
- ▶ Il diritto di critica, l'insubordinazione e la diffamazione 9
- ▶ Economia Circolare: Quattro possibili scenari per il nostro futuro 10
- ▶ Notizie dal Sindacato Europeo 11

contesto di politiche economiche espansive scaturenti sia dall'allentamento dei vincoli europei sul patto di stabilità, che sta orientando le ultime leggi di bilancio, sia dagli investimenti previsti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Lo stesso protocollo di partecipazione sottoscritto nei giorni scorsi con il Governo sembra volersi dare questa spinta e questa visione, orientata alla governance del piano e alla verifica puntuale delle ricadute che i singoli progetti potranno determinare sull'occupazione, sulla legalità, sulla sicurezza, sulle filiere produttive e gli impatti sul territorio, ma più in generale sull'insieme delle condizioni economiche e sociali.

Nella premessa di questo documento si rendono chiari anche gli obiettivi strategici affinché gli investimenti costituiscano "strumenti fondamentali per ridisegnare un Paese diverso, più giusto ed equo, per ridurre le disuguaglianze, per creare una nuova occupazione di qualità, in particolare giovanile e femminile, per ridurre i divari territoriali, per determinare i processi economici e sociali e per affrontare le trasformazioni della digitalizzazione e della riconversione green, al fine di garantire uno sviluppo sostenibile".

Si tratta, insomma, di traguardi molto impegnativi che richiedono una disponibilità reciproca all'ascolto e a considerare con attenzione il punto di vista degli altri, da ricondurre, in estrema sintesi, al prioritario interesse nazionale.

Solo il tempo ci dirà se saremo in grado di affrontare e superare la sfida in modo intelligente e costruttivo, limitando la conflittualità e favorendo la partecipazione e la condivisione, senza le quali anche gli obiettivi più a portata di mano diverranno complicati da raggiungere.

Ci auguriamo che ciò avvenga quanto prima.

Tuttavia, non possiamo nascondere la nostra preoccupazione nel vedere un paese sempre più diviso, profondamente lacerato, nel quale ormai prevale un clima di violenza e di odio che non può sfociare in nulla di buono.

Ci vorrà un impegno straordinario da parte di tutti per far prevalere il senso di responsabilità nelle scelte da fare e nelle azioni da compiere, nel rispetto delle persone e delle diversità che ogni singolo individuo possa esprimere.

L'adesione ad un programma di lavoro o ad un insieme di valori non può che scaturire da un consenso autentico e partecipato che, a quel punto, è in grado di trasformarsi in cooperazione e riconoscimento reciproco, in una collaborazione feconda che produce buoni frutti.

Al contrario, l'assenza di capacità e propensione ad orientare il cambiamento in modo positivo e condiviso rischia di creare un progressivo indebolimento delle istituzioni democratiche e di allontanamento dei cittadini dalle stesse.

La gestione di una fase di emergenza richiede fermezza, ma anche dialogo e coesione.

È necessario riconquistare un forte spirito nazionale, ma per farlo bisogna sapersi riconciliare, sapersi ascoltare, sapersi parlare, saper fare tutti un passo indietro, saper informare e comunicare in modo corretto e trasparente, saper cambiare idea.

Insomma, se non fossimo in grado di recuperare le basi di una sana convivenza civile, nemmeno la scienza più illuminata o la tecnologia più avanzata potrebbe salvarci dall'inevitabile declino.

In questo faticoso lavoro di ricostruzione avremmo potuto partire avvantaggiati rispetto ad altri paesi perché l'Italia porta con sé una propria storia, fatta di divisioni, ma anche di ricomposizioni, imperniata su valori laici e religiosi condivisi e profondamente radicati nella società, tenuta in piedi da una Costituzione che ci invidiano in tutto il mondo, arricchita da una tradizione letteraria, artistica, filosofica e giuridica senza eguali e che ci ha portato ad essere considerati la culla della civiltà.

L'augurio più grande che ci sentiamo di fare al nostro Paese per l'anno nuovo è quello di ritrovarsi nella propria cultura e nelle proprie radici, così da recuperare il terreno perso e consegnare alle generazioni che verranno un futuro di libertà e di prosperità.

Mai come in questa circostanza sarebbe sensato dire che ci stiamo giocando tutto, ma proprio tutto.

È probabile che questo virus continui a farci compagnia per molto tempo ancora e che non si torni, in un breve periodo, ad una condizione di "normalità", ma proprio con questa consapevolezza siamo convinti che la differenza che sta nell'avanzare o nel regredire la possano fare il modo, l'approccio e l'equilibrio con cui si affrontano le difficoltà e la coerenza nel non dimenticare tutto ciò in cui abbiamo creduto e che abbiamo faticosamente conquistato nel tempo.

Con questo auspicio auguriamo a tutti voi un sereno e felice 2022.

*la Redazione*

## Dalle aziende dei nostri settori

### PAM Panorama: una storia infinita

Le OO.SS Filcams Fisascat UILTUCS, da tempo impegnate per far rispettare i diritti dei lavoratori presso la Società di supermercati a marchio PAM, si trovano ancora oggi ad avere grosse difficoltà a far capire a questa Società che solo il confronto può portare a dei risultati soddisfacenti da ambo le parti.

Purtroppo la Società non pare aver voglia

di capire.

L'azienda continua ad avere una condotta dilatoria ad una ripresa delle relazioni per l'avvio di un confronto nel rispetto dei lavoratori.

La Società PAM ha pensato bene di tirare via l'impresa di pulizia da tutti i pdv di Italia ed accollare le pulizie dei supermer-

cati, come prestazione ordinaria, ai suoi dipendenti.

Proprio in un periodo di Covid 19, dove la sanificazione deve avere la priorità su tutto al fine di salvaguardare la salute di tutti, PAM pensa invece a risparmiare.

Per queste ragioni, le tre Segreterie Nazionali hanno chiesto un incontro al fine di

salvaguardare i livelli occupazionali, pre-occupate per la perdita del posto di lavoro dei dipendenti dell'impresa di Pulizia che si sono trovati a casa dall'oggi al domani.

A questo si aggiunge che il loro lavoro verrà fatto dai dipendenti PAM (passare la macchina nei corridoi di tutto il supermercato, igienizzare, svuotare i cestini della pattumiera....), condizione a dir poco assurda anche perché l'inquadramento dei dipendenti della PAM non prevede tali mansioni.

Purtroppo, il deterioramento di quest'azienda appare evidente anche dalla disdetta del Contratto Integrativo Aziendale data ormai da più di 10 anni ed ancora non rinnovato.

Cosa ancora più grave, la gestione da parte dell'attuale Amministratore Delegato sta portando, in maniera chiara, anche ad un declino della presenza commerciale del marchio sul mercato.

Il 31 Luglio, infatti, è già stato chiuso l'ipermercato a marchio Panorama (marchio degli ipermercati della società PAM) collocato presso il Centro Commerciale di Latinafiori, e una nuova procedura di licenziamenti collettivi ex L.223/91 è stata già presentata nel mese di dicembre 2021 per l'ipermercato Panorama di Campi Bisenzio (FI).

L'azienda ha proposto di incontrarci il 12, il 13, o il 14 gennaio 2022, al fine di far passare questo mese di Dicembre (periodo Natalizio) evidentemente con l'obiettivo, di dilatare i tempi del confronto.

Secondo noi, però, il confronto non può essere ulteriormente procrastinato.

L'azienda continua a fare orecchie da mercante alle richieste Nazionali, pertanto si è deciso, a Livello Nazionale, di proclamare un pacchetto di 8 ore di sciopero da effettuare entro il 31 Dicembre 2021.

Si è deciso anche di formalizzare una richiesta di convocazione al Ministero dello Sviluppo Economico e di proseguire

la campagna di comunicazione in tema di reputazione aziendale.

Al fine di aggiornare i lavoratori sugli obiettivi della mobilitazione è stata prevista una campagna di assemblee unitarie.

Inoltre è stata richiesta la convocazione con urgenza dei Comitati Nazionali Covid 19 (osservanza delle previste misure di contenimento virus).

Una cosa è chiara:

Non ci fermeremo. Il rispetto è la base di una società civile.

*Ivan Pavesi*



## BUON LAVORO, BERGAMO!

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

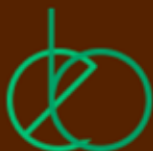
### I SERVIZI DEGLI ENTI BILATERALI DEL TERZIARIO E DEL TURISMO

- Formazione
- Riqualficazione 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

## Strumenti per l'accesso alle agevolazioni ed al sostegno al reddito

### ISEE 2022: in alcuni casi, una corsa contro il tempo

Il prossimo 31 dicembre scadono tutti gli ISEE emessi nel 2021 e, da gennaio, sarà possibile elaborare l'ISEE 2022. Ma per molti il primo gennaio significherà una vera e propria corsa al rinnovo della dichiarazione, o almeno lo sarà per le famiglie che godono di prestazioni sociali agevolate, perchè rischiano la perdita del beneficio se non lo rinnovano entro il 31 gennaio.

Anche se è possibile richiedere il documento in qualunque momento dell'anno, infatti, chi è già beneficiario di prestazioni a sostegno del reddito come ad esempio il reddito o pensione di cittadinanza, il bonus bebè, il bonus mamma, etc., deve presentare l'ISEE entro fine gennaio. Solo in questo modo l'Inps potrà verificare i requisiti per continuare ad erogare il beneficio. In caso contrario il richiedente si vedrà decadere il diritto.

Ma andiamo per gradi. Cerchiamo di chiarire cos'è l'ISEE, perché è diventato così fondamentale e quali sono i due maggiori ostacoli.

Acronimo di "Indicatore della Situazione Economica Equivalente", l'ISEE serve a valutare e confrontare la situazione economica delle famiglie. Esso stabilisce cioè la ricchezza di un nucleo familiare attraverso i dati del reddito e del patrimonio, il numero dei componenti il nucleo, e alcuni ulteriori specifici fattori, quali la presenza di eventuali portatori di handicap, figli minori, il costo dell'affitto, etc.

Ma qui arriva il principale intoppo ad un meccanismo già di per sé poco oliato. La situazione del patrimonio mobiliare, uno dei principali dati obbligatori da dichiarare per l'ottenimento dell'ISEE, non sarà immediatamente disponibile a gennaio per coloro che non vi hanno già provveduto. Molti istituti bancari, infatti, primo fra tutti

le Poste Italiane, non renderanno disponibile il "saldo e la giacenza media 2020" prima del 15 gennaio.

Questo significa che i CAF, gli intermediari che compilano le dichiarazioni del 90% circa degli ISEE prodotti, dovranno fare i salti mortali per aiutare gli utenti in soli 15 giorni. Basta dare uno sguardo alle statistiche ufficiali per capire di cosa parliamo.

A settembre scorso l'osservatorio Inps ha registrato il passaggio da 5.870.387 di ISEE calcolati nel 2016 a 8.643.406 nel 2020. E alla fine di quest'anno, in base alle previsioni, saranno circa 10 milioni. Questo boom, avviato nel 2020 e proseguito nel 2021, è da ricercarsi nell'emergenza economica seguita alla pandemia e ai numerosi bonus che sono stati introdotti per venire incontro alle difficoltà delle famiglie, anche per nuclei non in condizione di povertà grave: reddito di emergenza REM, Reddito o Pensione di cittadinanza, sostegno al reddito, buoni spesa, bonus vacanza, etc.

Il punto però è che per il 2022 si stimano circa 12 milioni di ISEE. Col nuovo anno, infatti, aumenteranno ulteriormente le prestazioni per le quali sarà richiesto l'ISEE come requisito indispensabile. E, a differenza dei precedenti anni, questa nuova impennata andrà concentrandosi nel primo trimestre dell'anno.

Ai numerosi i beneficiari del reddito o pensione di cittadinanza, circa un milione e mezzo, andranno sommate le numerose famiglie che da quest'anno necessiteranno dell'ISEE per far la domanda per l'assegno unico e universale che partirà a marzo 2022, e sostituirà i vari bonus bebè, bonus nascita, assegni al nucleo familiare, etc., che andremo a meglio approfondire nel prossimo numero.

Non vanno poi dimenticate: la riduzione per il pagamento della mensa scolastica e nido, quella delle tasse universitarie e borse studio, la domanda per la Casa popolare, l'ottenimento del bonus luce, gas e acqua, il beneficio per le prestazioni socio-sanitarie, l'esonero dal pagamento di tributi e imposte, la dote scuola, la riduzione per la tassa rifiuti; e avanti così con tutte quelle agevolazioni che prevedono l'ISEE come filtro di accesso. Fortunatamente però non per tutte queste ultime agevolazioni c'è una imminente scadenza, pertanto consigliamo di non farsi prendere dal panico inutilmente e di lasciarsi consigliare al meglio dagli esperti.

A questo ingorgo però, che a parer mio, se ben gestito, sapremo superare come sempre con successo, c'è solo da sperare che tutto ciò non alimenti quelle fitte schiere di CAF fittizi, o poco seri, che impongono costose iscrizioni obbligatorie per una dichiarazione, l'ISEE, che dovrebbe essere gratuita per il cittadino.

Ma come anticipavo, ci sarebbe una ulteriore questione importante da analizzare. Ed è la seguente.

Se l'ISEE tiene conto dei dati economico-redдитuali di due anni fa, il 2020, come è possibile aiutare tutte quelle famiglie le cui finanze sono state pesantemente colpite più recentemente dalla pandemia, riducendo di fatto il reddito a causa della cassa integrazione, se non addirittura della perdita di lavoro anche di uno dei suoi membri? In questo caso lo Stato ci viene incontro con la possibilità di richiedere il c.d. ISEE corrente, il cui calcolo si basa sulla situazione reddituale dell'anno precedente (invece che dei due anni precedenti previsti nell'ISEE ordinario).

Per richiederlo è necessario dimostrare di aver subito una variazione del reddito complessivo del nucleo familiare superiore al 25% o, novità del settembre scorso, una diminuzione del patrimonio mobiliare e/o immobiliare del nucleo familiare di oltre il 20% rispetto a quello dell'ISEE ordinario in corso di validità.

O ancora si può richiedere anche solo se, negli ultimi due mesi, si è subita la perdita del lavoro, la sospensione del lavoro (es. causa Covid), la riduzione del lavoro, o l'interruzione dei trattamenti previdenziali, assistenziali e indennitari.



Come vedete non è facile districarsi tra le maglie della burocrazia tipica del nostro Paese, ma certo l'ISEE è ormai un appuntamento fisso per poter accedere a qualsiasi beneficio e/o agevolazione.

Ed è per questo che UILTUCS Lombardia,

attraverso i propri Centri Servizi, dal 3 gennaio mette a disposizione dei propri iscritti la competenza del Caf UIL, per provvedere a tale incombenza.

Vi invitiamo pertanto a prenotare al più presto il vostro appuntamento, o richiedere

la possibilità di farlo telematicamente, chiamando il numero 02-760679401 o inviando una mail a [centroservizi@uiltucs-lombardia.it](mailto:centroservizi@uiltucs-lombardia.it).

Enrica Puricelli

## Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

### Il carattere "maschile" della violenza sulle donne

Il 25 novembre è stata la giornata mondiale per l'eliminazione della violenza *maschile* sulle donne.

Inizio col chiamarla con il nome giusto questa giornata.

Nominando gli autori di questa violenza, perché è lì che risiede un grande problema culturale, non solo nel nostro paese ma direi nel mondo: la mentalità misogina e maschilista di questi uomini e, più in generale e pur senza sfociare in forme di violenze fisiche, la presenza di tale mentalità che porta ad un'ingombrante assenza di una reale e veritiera forma di parità ed uguaglianza (ideali molto cari a chi ha il sindacato nel cuore) tra il vissuto femminile e quello maschile.

Il dibattito sulla violenza maschile contro le donne è cresciuto in Italia negli ultimi anni, ed è stato in grado di produrre e concretizzare numerosi interventi legislativi che sono andati in una direzione repressiva del fenomeno, con pene sempre più severe per gli autori.

Un aspetto rimasto però a lungo ai margini (se non addirittura fuori) del dibattito pubblico è quello che ha a che vedere con la presa di coscienza, da parte degli uomini, di un fenomeno che li riguarda: il ruolo maschile all'interno della società.

E non solo all'interno di quest'ultima, ma anche all'interno delle relazioni con le donne, con la visione dell'autonomia e della libertà femminile e la conseguente crisi del sistema patriarcale.

Infatti, al fondamentale lavoro svolto in questi ultimi anni in tante ambiti (basti pensare al lavoro che viene svolto dal personale di centri antiviolenza) è importante affiancare però un discorso agli e con gli uomini: quelli che la violenza la compiono, e quelli che potrebbero farlo in futuro (i dati che abbiamo sulla violenza maschile sulle donne, già sin dall'età adolescenziale, dovrebbe indurci, come società, ad una seria e attenta riflessione).

A partire dalle scuole, sino ad arrivare a chi uomo formato già c'è.

Proprio partendo da queste riflessioni, ampliandole sino alle riflessioni sui rapporti con i movimenti gender a Milano, il 27 Novembre, come commemorazione di una Giornata così importante, si è svolta una manifestazione femminista per difendere in modo radicale il coniugare l'aspetto culture con quello fisico e naturale, partendo dalle donne intese anche come corpo e materia.

Proprio perché il movimento femminista oggi, non può che affrontare la tematica

di come porsi nei confronti della delicata questione gender.

All'interno della piazza, infatti, la tematica è stata molto dibattuta: ciò che è emerso chiaramente è la forte opposizione contro le proposte transumaniste percepite come cancellazione dell'identità di donne.

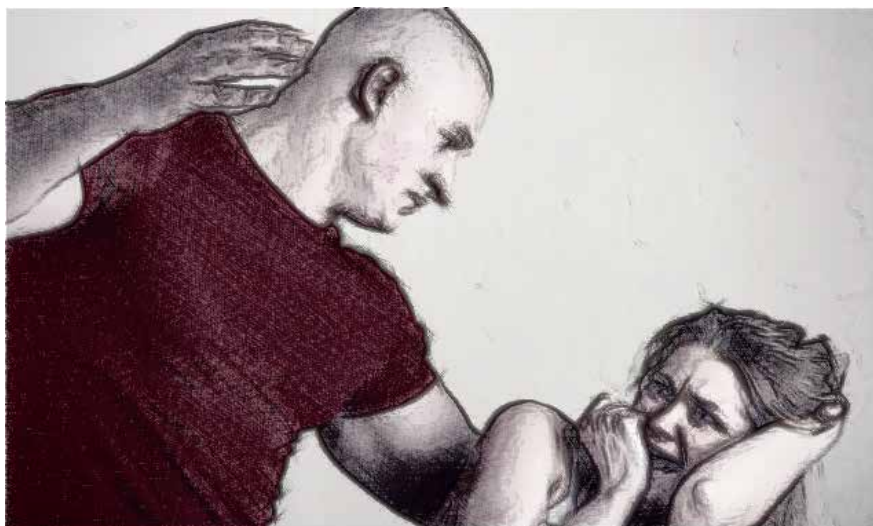
Contro la violenza maschile in primis, ma anche contro l'identità di genere e quindi il disconoscimento della differenza sessuale (in grado di comportare quindi l'accesso di maschi negli spazi e negli sport esclusivamente femminili), l'utero in affitto, i pronomi neutri, il sistema della prostituzione e della tratta. Proprio per questo contro il ddl Zan così com'era, senza alcuna modifica,

Si è percepita la voglia di discutere, di nuovo, con chi non la pensa come loro; vorrebbero tornare al confronto e al rispetto, contro ogni strategia d'odio, cercando di trovare somiglianze e differenze in una strada costituita da cultura e consapevolezza in grado di disconoscere davvero la mentalità patriarcale, in ogni sua sfaccettatura ed in ogni sua forma, fisica e psicologica ma anche d'impatto sociale, di violenza maschile sulle donne.

Se si riuscisse a fare tutto ciò, forse un giorno non ci sarà più bisogno di tali giornate commemorative.

Forse è un'utopia, ma mi piacerebbe concludere con una frase a me cara "Siamo realisti, esigiamo l'impossibile".

Simona Maulicino



NDR. il presente articolo sarebbe dovuto uscire nel numero di dicembre, ma, per un errore di impaginazione, è rimasto escluso dalla pubblicazione. Ce ne scusiamo con l'autrice e lo pubblichiamo nel numero di questo mese, consapevoli del ritardo ma consapevoli anche che il tema trattato non perde mai di attualità

La Redazione

## Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne – il giorno dopo

### Vagoni rosa: Soluzione o segregazione?

Il 03 dicembre 2021, a soli pochi giorni di distanza dalla celebrazione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", due ragazze sopravvivono ad un'aggressione a sfondo sessuale su carrozze della linea Milano-Varese.

Nei giorni successivi, è stata lanciata sul sito Change.org la petizione "Vogliamo viaggiare sicure" per richiedere vagoni rosa nelle ferrovie Trenord (al momento ha raggiunto più di 43.000 firme). Quello che genera la petizione è un'arena mediatica tra pro e contro, tra chi pretende la misura e chi la condanna, considerandola ora liberatoria, ora un male necessario, oppure restrittiva e ghezzante. Persino all'interno dei movimenti femministi si percepisce questa forte dualità, questo contrasto.

Per l'ala più radicale e storica del femminismo italiano infatti, seppur mossa da buone intenzioni, si tratta di una proposta non solo inaccettabile ma che, addirittura, manca completamente il punto di come si combatte la violenza di genere. È vero che la vicinanza di altre donne rende una carrozza un posto più sicuro. Ma queste sono pratiche di autotutela che le donne mettono in atto proprio perché vivono in una società che non le fa sentire al sicuro: guardarsi le spalle, pensare di continuo alla propria sicurezza, cercare uno sguardo rassicurante sono il prodotto di una società sessista, non uno strumento per combatterla.

Cosa più importante, segregare le donne su treni speciali manda il messaggio che le violenze nei loro confronti siano qualcosa di inevitabile e a cui non c'è soluzione. Messaggio, per altro, così impattante anche perché breve direttamente dalle istituzioni stesse, che sembrano quindi accettare l'idea che per le donne sia normale incorrere nel pericolo di essere molestate e/o stuprate, senza intervenire all'infuori dell'allontanamento dalla minaccia.

Cosa ancora più grave, tale provvedimento, ancora una volta, carica le donne stesse della responsabilità di evitare la violenza.

Se ci soffermiamo a pensare, anche nel caso di quest'ultime violenze, si è assistito alla solita colpevolizzazione della vittima: dal "cosa ci facevano da sole in treno?", "ma non lo sanno che viaggiare a quell'ora è pericoloso?", e così via.

Sembra necessario ribadire che nessuna

donna è responsabile di un'eventuale violenza subita, anche nel caso dell'utilizzo di un mezzo pubblico quale azione facente parte della quotidianità (e necessità) per svariati milioni di persone.

Secondo questa logica, assai pericolosa per il percorso del movimento femminista, le donne allora dovrebbero privarsi della possibilità di lavorare o studiare fuori casa, perché qualcuno potrebbe violentarle. Ritornando quindi con forza alla mentalità patriarcale ove le donne dovevano occuparsi esclusivamente del focolaio domestico, e non spingersi al di fuori di esso.

Al di là del problema dei mezzi, sappiamo inoltre che la violenza di genere si esprime soprattutto in quello che dovrebbe essere lo spazio sicuro per eccellenza: la casa. Non esistono quindi luoghi che possiedono di per sé la garanzia di essere sicuri per le donne, perché la violenza non la commettono le circostanze, ma le persone.

Purtroppo i tanti casi di stupro e molestia ci insegnano che non c'è un modo per evitare la violenza.

O meglio, un modo per evitarla in realtà ci sarebbe, e lo sappiamo bene: quello di non commetterla. Ma quello non è responsabilità delle donne, bensì degli uomini.

Ed è proprio su questo punto che le istituzioni continuano a fallire, perpetrando misure antiviolenza sbilanciate sulla punizione anziché sulla prevenzione, che si limitano ad agire quando ormai il fatto è stato commesso. Ma non a prevenirlo.

Si prodiga così nell'insegnare a noi donne

come dobbiamo comportarci, vestirvi o dove dobbiamo andare per non essere molestate. Anziché investire nell'educazione di genere, sessuale ma anche emotiva ed affettiva, in grado di insegnare il Rispetto altrui. Al contrario, la proposta di istituire carrozze per sole donne è offensiva anche per gli uomini, considerati incapaci di contenere i propri istinti di fronte a una donna sola.

Una società equa si costruisce insieme, non con le donne chiuse in un recinto: istituita qualche carrozza per le donne, magari dipinta pure di rosa, il problema della sicurezza verrebbe archiviato come risolto anche se, chiaramente, non è così. Nel frattempo, continueranno a essere ignorate tutte le altre situazioni in cui le donne si sentono in pericolo: e una volta scese dal treno? O in altri luoghi, come le fermate dei mezzi pubblici ad es. Mi fermo qui ma è sin troppo chiaro, purtroppo, come esempi di situazioni pericolose ne si potrebbero trovare molti altri.

Personalmente, io non voglio vivere in un Paese che mi dia spazi segregati per sentirmi più al sicuro. Voglio vivere in un Paese in cui sentirmi libera di andare ovunque desidero, con chi voglio, senza sentirmi costantemente minacciata dalla violenza. Perché noi donne non siamo una specie in pericolo, o una categoria da proteggere. E nemmeno una minoranza. Chiediamo semplicemente di vivere la propria vita come l'altra metà.

*Simona Maulicino*



## Dai nostri settori

# Alberghi: spezzarsi la schiena senza lavoro

Si può lavorare male e troppo quando non c'è lavoro?

Sembrerebbe un paradosso ma la vita è costellata di contraddizioni e incoerenze.

Prendiamo una lavoratrice addetta al rifacimento camere degli alberghi; una di quelle che da clienti spesso incrociamo solo nei corridoi quando trasportano i loro carrelli pieni di lenzuola, asciugamani e campioncini di sapone. Le intravediamo nelle stanze dei clienti che hanno lasciato la camera prima di noi che puliscono meticolosamente tutto, soprattutto in questo periodo di attenzione massima all'igiene, piegate sui letti o chinate a igienizzare le vasche e i sanitari.

Quelle donne, spesso straniere, che ci rivolgono un saluto fugace nel loro accento quando le incrociamo nei corridoi e abbiamo la buona creanza di rispondere loro.

Lasciamo un attimo in sospeso questa immagine per concentrarci sugli aspetti economici.

Il turismo e il settore alberghiero sono il fanalino di coda di un'economia che ha rimbalzato positivamente ed è tra quelle europee la più vivace in termini di andamento del nostro prodotto interno lordo.

La recrudescenza della pandemia e la temutissima variante Omicron stanno frenando il turismo che timidamente, questa estate, ci aveva indotto a vedere la luce in fondo al tunnel per una stagione andata tutto sommato bene.

E invece quel tunnel è più lungo di quello che pensavamo. L'aumento dei casi di con-

tagio e le limitazioni agli ingressi nel nostro paese stanno dando una nuova mazzata al settore del terziario e a quello del turismo in particolare.

Al 31 dicembre finiranno gli ammortizzatori sociali per sostenere i nostri lavoratori in questa delicata fase e prontamente le nostre confederazioni hanno chiesto al governo di tenere conto della situazione e allungare la straordinarietà dei provvedimenti per questi settori anche nel 2022

Riprendiamo a guardare da vicino le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori e le strutture alberghiere.

Strutture queste ultime ancora chiuse o aperte in parte, che girano quindi a scartamento ridotto.

E qui si alimentano i nuovi ricatti e si generano i paradossi. Intanto chi viene richiamato a lavorare a pulire le camere o a trasportare i pesi dei clienti tra tutti i lavoratori che stanno godendo della cassa integrazione? (Chiamata Fis nel settore).

Nelle strutture dove non c'è il sindacato o la presenza sindacale è debole, sceglie il datore di lavoro o la governante che seleziona le lavoratrici che ritiene più affidabili, quelle che lavorano occhi bassi senza fiatare.

Solo queste possono essere riabilite e staccate da un ammortizzatore sociale che seppur importante, soprattutto dopo lunghi periodi, abbatte il reddito e il tenore di vita delle lavoratrici.

Le società appaltatrici più fantasiose si sono inventate la possibilità di chiamare la-

voratrici in cassa integrazione in un albergo per farle lavorare in un altro con contratti precari rendendo ancora più ricattabili le persone.

Quante stanze queste fortunate addette devono pulire?

E qui si genera il paradosso che da titolo al nostro articolo. Intanto per la domanda che potrebbe alimentare una premessa sbagliata: ma è un concetto forte quello del numero di stanze da pulire ormai entrato nel linguaggio comune anche tra le addette al rifacimento delle camere, come se si venisse pagate a pezzo prodotto e non ad ore lavorate come il contratto collettivo prevede.

E se la premessa è sbagliata qualsiasi risposta è sbagliata.

Certo, non si può teorizzare l'esatto opposto e cioè che non vi debba essere una resa minima del lavoro ma puntare solo ed esclusivamente sul numero delle stanze da pulire trascurando implicitamente, per esempio, l'accuratezza delle pulizie, l'igienizzazione fondamentale in questo periodo storico, ha condizionato negativamente un intero settore, dal committente agli appaltatori e finanche, a volte, i lavoratori.

Così confermando una regola della comunicazione e cioè che anche una bugia ripetuta molte volte diventa realtà, questo modo di vivere il lavoro sta aumentando a dismisura lo sfruttamento dei lavoratori degli alberghi.

Così capita che in questo momento di alberghi aperti a metà, di camere non occupate nella loro totalità le lavoratrici del settore si vedano aumentare il carico di lavoro e le pretese di alimentare ritmi che impattano sulla salute delle persone.

Il ricatto implicito è: vuoi lavorare? Allora queste sono le condizioni.

E le conseguenze non tardando ad arrivare: ragazze di quarant'anni che soffrono già di problemi alla schiena e alle gambe, donne che lavorano a part time costrette a rincorrere supplementari e straordinari per sopravvivere; redditi bassi e poche ore lavorate rendono paradossalmente più ricattabili queste persone che subiscono un part time involontario alla ricerca dell'ora in più lavorata attraverso la dichiarazione di poter pulire più camere di altri o altre.

Per non parlare del fenomeno delle terzia-



rizzazioni dei servizi alberghieri che ha aggravato decisamente la situazione.

Spesso l'albergo appalta il servizio di rifacimento camere o facchinaggio ad una società e in virtù della libertà data dal nostro ordinamento di applicare il contratto che più le aggrada. E ormai anche i muri sanno che il nostro paese è funestato dal fenomeno dei cosiddetti "contratti pirata" che alimentano la spirale al ribasso di salari e diritti.

Alcuni albergatori, tra i più spregiudicati, usano poi questo meccanismo per applicare la regola di gattopardesca memoria: cambiare tutto per non cambiare nulla; in palese violazione della legge sulla intermediazione di manodopera, l'appalto, in questi casi, viene usato come copertura per continuare a dirigere e a dare disposizione ai lavoratori ma a costi più bassi e condizioni normative peggiori.

Si crea quindi un mix micidiale di bassi salari, cattive condizioni lavorative, pesanti carichi di lavoro e disaggregazione e forte incentivo all'individualismo.

In tutto questo le lavoratrici e i lavoratori degli alberghi si sentono soli ad affrontare problemi più grandi di loro.

E quando si è soli ci si arrangia come si può, si perde di vista la prospettiva, si vive alla giornata.

Paura, rabbia e risentimento sono le emozioni che prevalgono.

Ci si percepisce in balia di un mare in tempesta dove ci si sente più naufraghi che marinai.

Un meccanismo che si autoalimenta e che crea una spirale di solitudine, rabbia e rassegnazione che stringe in un abbraccio mortale.

Vediamo allora come orientare e dare una prospettiva migliore a queste anime disperse.

Scrivo subito che non esiste una soluzione o una ricetta magica. Ma, come sempre, ogni uno di noi può fare la sua parte nelle sue sfere di competenza.

Paura, rabbia e dolore fanno parte delle nostre quattro emozioni base (la quarta è il piacere) e non vanno demonizzate ma opportunamente canalizzate. La paura e il dolore, per esempio sono quelle emozioni che ci aiuta a reagire

Intanto credo vada riconquistata la fiducia. Fiducia nel pensare un lavoro migliore, più sicuro e meno "solo".

Un lavoro fatto di solidarietà, di spirito di gruppo di iniziative.

Dobbiamo visualizzarlo, percepirlo e sentire le emozioni positive che ci infonde.

La sicurezza di poter far affidamento sulla collega o sul collega, di poter migliorare anche se poco a poco e a piccoli passi la nostra vita.

Cosa favorisce quindi l'aggregazione, lo spirito di gruppo il lavoro solidale? Il sindacato può offrire un buon contributo nel governare e dirigere questo fenomeno.

Il sindacato però siamo noi, siamo noi tutti.

Basta dichiarare che le cose non vanno bene perché queste si risolvano?

Stiamo operando nella direzione giusta?

Le nostre azioni per la tutela dei nostri interessi sono efficaci?

Domande che dovrebbero spingerci ad analizzare le tentate soluzioni fin ora applicate per orientarci verso nuove possibilità.

Il presupposto di base deve essere la fiducia nell'andare avanti e affrontare il viaggio lavorativo senza restare soli.

La pandemia in questo non ci aiuta: dovremmo stimolare riunioni ed aumentare i momenti di aggregazione, anche virtuale.

Far sentire la nostra vicinanza occupandoci dei problemi dei lavoratori anche quando non c'è una soluzione a portata di mano.

Da una recentissima riunione svolta con i rappresentanti sindacali degli alberghi in modalità mista, in parte presenza e parte collegamento a distanza, è emersa la necessità di ripartire dalla legalità nei luoghi di lavoro, affrontando e dissuadendo i comportamenti tesi a sfruttare e appesantire i carichi lavorativi.

I nostri iscritti ci chiedono di occuparci anche della loro salute e di ripristinare la legalità nella gestione degli appalti dove soprattutto il committente, l'albergatore, non può girarsi dall'altra parte quando le persone che lavorano nella sua struttura soffrono ingiustizie e pressioni: l'albergatore non è uno che passa di lì per caso ma ha precise responsabilità!

Inoltre è importante mettere la testa anche sui contratti di appalto, il contratto che regola i rapporti tra appaltante e appaltatore, che non può essere un segreto di stato come spesso le nostre controparti ci fanno credere.

Quali impegni prende la società appaltatrice sul servizio da rendere?

Quali vincoli pone l'albergo? In che modo vengono individuati gli obblighi contrattuali sulle attività da svolgere.

Infine il processo di esternalizzazione non va considerato irreversibile: dobbiamo fare di tutto per persuadere gli alberghi a reinternalizzare i servizi utilizzando gli strumenti che il sindacato ha a disposizione: il confronto, il dialogo e il conflitto; ma il ritorno all'aggregazione, all'unione, alla solidarietà alla forza del gruppo è un presupposto fondamentale in questo percorso.

Queste le prime riflessioni che insieme abbiamo elaborato e che confidiamo di condividere a breve anche con Filcams e Fisascat, le altre due organizzazioni sindacali nostre compagne di viaggio.

Ricorda un proverbio del Burkina Faso: se le formiche si mettono insieme possono spostare un elefante!





## Orientamenti di Cassazione

# Il diritto di critica, l'insubordinazione e la diffamazione

Quante volte abbiamo dovuto subire la gerarchia di un capo che non stimiamo per nulla, e magari ci siamo sfogati con gli amici, confidando il nostro giudizio personale sul suo operato o raccontando episodi e dettagli che dimostrino quanto abbiamo ragione?

E quante volte abbiamo sentito il bisogno di cantargliene quattro, dicendogli in faccia cosa pensiamo di lui e del suo modo di gestire il lavoro?

In tempi di social networks, ormai dovrebbe essere noto, dobbiamo stare attenti a come esercitiamo il nostro diritto ad avere una opinione ed a raccontarla in giro.

Troppe volte abbiamo letto di licenziamenti giunti per un uso un po' troppo disinvolto dei nostri profili Facebook o Instagram e dei nostri canali Youtube.

Riteniamo di agire in un terreno di nostra esclusiva proprietà dove tutto ci è concesso come se fossimo nel salotto di casa nostra.

E trascuriamo che quel salotto ha una portata di lettura e di ascolto che ci trasporta magicamente nel territorio della comunicazione di massa.

La sentenza di Cassazione n. 27939 del 31 ottobre 2021, chiude definitivamente la vicenda di un dipendente Telecom che nei propri momenti di sfogo, non ha tenuto conto di sfumature importanti che ne hanno causato il licenziamento.

Due gli elementi che i vari gradi di giudizio hanno uniformemente ritenuto gravi e tali da giustificare nei suoi confronti, la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Il primo è costituito dalla pubblicazione, sul proprio profilo personale facebook,

di un post dal contenuto offensivo verso l'azienda.

Tale elemento è considerato dalla Cassazione, ormai in modo costante, alla stregua della diffamazione a mezzo stampa, poiché il post su profilo personale, esposto al pubblico (e tale era poiché perfino l'azienda è stata in grado di accedere e di acquisirlo come prova prodotta in giudizio), raggiunge un pubblico di dimensione indeterminata.

A nulla sono valse le argomentazioni sulla libertà e segretezza della comunicazione privata.

Ogni cosa che pubblichiamo nei nostri post su facebook, a differenza di messaggi privati scambiati via mail o di chat riservate a pochi e limitati interlocutori, sono, dal punto di vista della potenziale diffusione, equiparabili a veri e propri articoli di giornale

L'articolo 595 del Codice Penale ci spiega che è diffamatore colui che "...comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione..." e specifica che la cosa diventa più grave "Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico..."

Ricordiamocene quando, seduti davanti alla nostra tastiera, sentiamo il bisogno di scaricare la nostra colorita opinione su qualcuno dal nostro profilo facebook e non badiamo troppo al nostro linguaggio o ai contenuti che stiamo liberando nella rete.

Il secondo elemento ritenuto grave dalla Cassazione è costituito da quello che il dipendente ha cercato di definire "alterco con il superiore" ma che, essendosi svolto in ambito lavorativo (quand'anche fuori dall'orario di lavoro), è stato interpretato come un atto di insubordinazione lesivo dell'autorevolezza del dirigente verso il

quale è stato rivolto.

In dettaglio non sappiamo cosa sia successo ma, leggendo l'ordinanza della Cassazione, il manager deve aver inveito, con modalità inurbane ed offensive, verso il suo superiore con modi e toni tali da ledere l'onorabilità ed il rispetto della persona che aveva di fronte.

Anche in questo caso, il tentativo di escludere la fattispecie della grave insubordinazione, che prevede il rischio di licenziamento, sostenendo l'assenza di inadempimenti concreti e l'esclusione del collegamento con il rapporto di lavoro, essendosi in diverbio verificatosi in momento estraneo all'orario di servizio, non hanno convinto i giudici dei tre gradi.

La Corte di Cassazione ha sancito che il principio di insubordinazione, non si limita ad eventi ricompresi nella sola durata dell'attività lavorativa, ma che ricomprende il rapporto di lavoro nella sua accezione più complessiva, allargandosi anche a tutti quelle relazioni collegate al lavoro che si realizzano anche fuori dall'orario di servizio.

Quella "sfuriata" non è quindi interpretabile come una discussione qualsiasi.

Se avesse avuto toni e contenuti rispettosi avrebbe potuto nobilitarsi come diritto alla critica, ma abbiamo la sensazione che il manager si sia sentito nel diritto di dire "pane al pane e vino al vino" scaricando, senza filtri, giudizi sprezzanti ed offensivi che, da chissà quanto tempo, conservava dentro di sé... ma questo non è diritto di critica.

Il diritto alla critica non è lo sfogo qualsiasi.

È un principio elevato che poggia su almeno due presupposti che devono sempre emergere con chiarezza: il rispetto verso il destinatario della critica, caratterizzato da quella modalità comunicativa che viene definita "continenza espressiva" e che fa sì che l'interlocutore non debba quindi mai sentirsi disprezzato e l'oggettività della critica, che deve essere argomentata da elementi concreti, comprensibili e non vaghi.

L'esibizione muscolare di un forte carattere, non sempre rispetta questi due presupposti ed è bene ricordarlo.



## Prospettive di sostenibilità

# Economia Circolare: Quattro possibili scenari per il nostro futuro

In linea con l'obiettivo dell'UE di neutralità climatica entro il 2050 previsto dal Green Deal Europeo, la Commissione europea ha proposto un nuovo piano d'azione per sviluppare un sistema fondato sull'economia circolare. Nei sistemi di economia circolare i prodotti mantengono il loro valore il più a lungo possibile. Nulla viene buttato, i rifiuti non esistono. Quando un prodotto raggiunge la fine del suo ciclo di vita, le risorse restano all'interno del sistema economico, in modo da poter essere riutilizzate più volte a fini produttivi e creare così un nuovo valore. Attualmente l'economia funziona ed ha funzionato sempre con un modello "produzione-consumo-smaltimento", dove ogni prodotto è inesorabilmente destinato ad arrivare al termine della sua esistenza.

Nel 2040, l'Europa che conosciamo oggi, potrebbe però non esserci più oppure essere molto diversa. L'economia attuale, che si affida esclusivamente allo sfruttamento delle risorse, non è più un'opzione praticabile. La nostra società sta vivendo una forte crisi ed è necessario un profondo cambiamento per superarla.

Il passaggio ad un'economia circolare segnerebbe la strada di una nuova "Rivoluzione Industriale" che andrà ad avere degli effetti diretti e indiretti sia sulle imprese e sia sui lavoratori. È interessante approfondire l'articolo "Foresight Study on the Circular Economy and its effects on Occupational Safety and Health Phase 1: Macro-scenarios" che descrive gli scenari che l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), ha previsto per la nostra società nel 2040, attraverso un'analisi dei dati della letteratura. Con l'utilizzo di questi possibili scenari possiamo ampliare la visione delle opportunità e dei rischi a lungo termine ai quali potremmo essere esposti.

**The roaring 40s fully circular and inclusive- I ruggenti anni '40 completamente circolari e inclusivi**

Le condizioni di lavoro in tutti i settori sono significativamente migliori rispetto a due decenni fa, l'inquinamento è stato ridotto al minimo. L'implementazione di una sostenibilità e la realizzazione dei principi di "riduci, riutilizza, ricicla" in tutti i settori richiede molta messa a punto collaborativa, così come mantenere i lavoratori al sicuro in un ambiente di lavoro sfaccettato con diverse forme di occupazione.

**Carbon neutrality of a hazardous kind - Neutralità dal carbonio**

Nel 2040, l'Europa ha raggiunto la neutralità dal carbonio. Ma a che prezzo? All'inizio degli anni 2020, eventi meteorologici estremi e la sostenibilità ambientale sono stati al centro dell'attenzione pubblica. Regna una sorta di "eco-coscienza", che porta ad una maggiore regolamentazione ambientale e delle pratiche industriali rispettose dell'ambiente. Ma, con la maggior parte dei finanziamenti spesi per infrastrutture per le energie rinnovabili e iniziative di economia circolare, gli aspetti sociali sono stati messi da parte. Infrastrutture e servizi sociali, diritti sociali, inclusione e qualità del lavoro sono diminuiti per molti.

**Staying afloat amid economic and environmental crises- Rimanere a galla tra crisi economica e crisi ambientale**

Il 2040 è caratterizzato da recessione, tagli alla spesa pubblica, crisi ambientali e aumento della disoccupazione. Quel che si desidera è il lavoro: qualunque esso sia, qualsiasi lavoro andrà bene. Ognuno pensa a sé stesso solo i profitti contano. L'ambiente, i diritti sociali, la qualità del lavoro, vengono messi in secondo piano.

**Regional circularities with European divides - Circolarità limitata a livello regionale con forti divisioni tra i paesi europei**

Entro il 2040, il mondo del lavoro è diventato decisamente un sistema a due livelli:

i dipendenti con un contratto hanno buone condizioni di lavoro, quelli con rapporto di lavoro atipico no. Questo comporta un numero sempre maggiore di lavoratori spinti verso un lavoro sempre più precario, sottopagato e non regolamentato. L'ambiente e la sostenibilità non rappresentano più temi di interesse e la circolarità è prevalentemente regionale.

Questi quattro scenari non devono essere interpretati come delle semplici previsioni sul nostro futuro, ma dovrebbero farci riflettere su quali potrebbero essere le possibili direzioni per la nostra società. Il primo scenario evidenzia gli effetti positivi della realizzazione perfetta di un'economia circolare, gli altri invece sono il risultato di un disequilibrio che si è formato nel corso del tempo. Al fine di creare un corretto equilibrio è fondamentale il confronto e la collaborazione tra i vari Paesi che fanno parte dell'UE, che permetta a tutti di percorrere insieme la strada verso una transizione consapevole e sostenibile.

Non sappiamo come sarà l'Europa tra dieci o addirittura vent'anni. Non possiamo però aspettare di scoprirlo, dobbiamo acquisire la consapevolezza e comprendere il valore dell'azione individuale.

Non siamo ancora in grado di predire il futuro ma abbiamo sicuramente l'opportunità di influenzarlo.

*Valentina Ardò*



## Notizie dal Sindacato Europeo

### La disuguaglianza salariale aumenta nella maggior parte dei paesi dell'UE

03/12/2021

Il divario nei guadagni tra gli europei più ricchi e quelli più poveri è cresciuto nella maggior parte dei paesi dell'UE nell'ultimo decennio, secondo un nuovo rapporto che sottolinea la necessità di un'azione dell'UE per porre fine alla povertà.

Il rapporto "Europa Iniqua" pubblicato oggi dalla CES e dal suo istituto di ricerca ETUI mostra che la disuguaglianza salariale è aumentata in 14 Stati membri tra il 2010 e il 2019, in particolare in Ungheria, Spagna e Belgio.

"Questo è il risultato di una diminuzione della quota di lavoratori coperti da accordi collettivi di contrattazione e caduta (o congelamento) del valore relativo dei salari minimi", spiegano gli esperti che hanno realizzato il rapporto.

La copertura della contrattazione collettiva è diminuita in 22 dei 27 Stati membri dell'UE dal 2000 a causa delle politiche perseguite dall'UE e dagli Stati membri volte a rendere il lavoro meno sicuro.

La disuguaglianza salariale è aumentata in 8 dei 14 paesi in cui il valore relativo del salario minimo legale come percentuale della mediana o del salario medio è diminuito o è stato congelato dal 2010.

I risultati arrivano prima dei negoziati finali sulla bozza di direttiva dell'UE sui salari minimi e sulla contrattazione collettiva a seguito del sostegno del Parlamento europeo a un'azione forte per affrontare la crescente disparità salariale.

Un aumento dei salari minimi ridurrebbe significativamente anche il divario retributivo di genere.

La CES chiede:

- Una soglia di decenza per i salari minimi di legge fissata al 60% del salario mediano e al 50% del salario medio in ciascuno Stato membro

- Divieto di denaro pubblico per le aziende che rifiutano di impegnarsi nella contrattazione collettiva o rompono gli accordi come parte delle misure per aumentare la

copertura in tutti gli Stati membri

- Garantisce che questa legge non toccherà il sistema ben funzionante di contrattazione collettiva esistente in Svezia e Danimarca

Il vice segretario generale della CES, Esther Lynch, ha dichiarato in merito ai risultati:

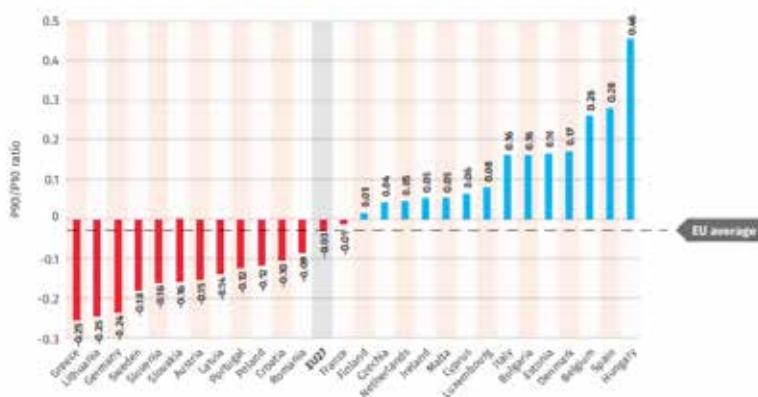
"È chiaro che le politiche perseguite a livello UE e nazionale nell'ultimo decennio hanno aumentato le disuguaglianze e questo rapporto mostra che molti lavoratori vengono lasciati indietro. Gli amministratori delegati possono permettersi più lussi mentre milioni di lavoratori lottano per pagare la bolletta del riscaldamento, devono mangiare di meno e cibo di qualità inferiore e sono costretti a indebitarsi per pagare l'affitto.

"Non sorprende che la polarizzazione sociale e politica sia cresciuta nell'ultimo decennio. Non potremmo essere più lontani dall'"economia che lavora per le persone" promessa dalla Commissione europea.

"Ma questo rapporto mostra che le soluzioni al problema sono altrettanto chiare quanto la sua causa: salari minimi adeguati sono fondamentali per ridurre le disuguaglianze e una contrattazione collettiva più forte è il modo migliore per una retribuzione veramente equa.

"La direttiva Ue sui salari minimi è un'opportunità per correggere gli errori del passato e garantire che milioni di lavoratori e le loro famiglie non siano più lasciati a vivere in povertà. I leader dell'UE e nazionali devono mostrare l'urgenza richiesta dalla situazione delineata in questo rapporto e concludere i negoziati su una direttiva forte il prima possibile".

Figure 3.5b Changes in wage inequality, 2010-2019, EU Member States



## Costo medio del Natale

Germania	500,24 euro
Italia	555,03 euro
Spagna	562,83 euro
Portogallo	388,16 euro
Olanda	351,30 euro
Polonia	381,45 euro
Media UE	419,48 euro

I risultati arrivano prima dei negoziati finali sulla bozza di direttiva UE sui salari minimi e sulla contrattazione collettiva a seguito del sostegno del Parlamento europeo a un'azione forte per affrontare la crescente disparità salariale.

La CES chiede alla Presidenza francese di garantire gli emendamenti del Parlamento europeo in modo che più lavoratori possano contrattare collettivamente la retribuzione, questo è il modo comprovato per assicurarsi che i lavoratori ottengano la loro parte di guadagni di produttività.

Il vice segretario generale della CES Esther

Lynch ha dichiarato:

"Molte di lavoratori possono a malapena permettersi di tenere il riscaldamento acceso, non immaginano nemmeno di comprare regali per i loro figli come vorrebbero. La direttiva UE sui salari è un'opportunità per garantire che i lavoratori ottengano finalmente la loro giusta quota nel nuovo anno.

"Se gli elfi nel laboratorio di Babbo Natale producono giocattoli in modo più efficace rispetto all'anno prima, allora è giusto che ricevano la loro giusta parte della gioia natalizia in più, che hanno contribuito a creare.

"Lo stesso vale per i lavoratori. L'equità di base e la teoria economica richiedono che i salari aumentino in linea con la produttività. Ma questa regola d'oro viene infranta dai capi "scrooge" di tutta Europa e i lavoratori ne stanno pagando il prezzo questo Natale, ritrovandosi 600 euro più

poveri mentre i prezzi salgono.

"Affinché i futuri guadagni di produttività portino a una robusta crescita dei salari e a una prosperità ampiamente condivisa, abbiamo bisogno che la direttiva garantisca misure che stimolino la contrattazione collettiva. Inoltre, c'è molto da recuperare sulla retribuzione della produttività passata".



dalla



**BUON  
2022**



**a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori**

"Non mandate i figli in gita ai campi di sterminio.

Li si va in pellegrinaggio.

Sono posti da visitare con gli occhi bassi, meglio in inverno con vestiti leggeri, senza mangiare il giorno prima, avendo fame per qualche ora."

(Liliana Segre)



## AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 189 - gennaio 2022 | 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, Simona Maulicino, Ivan Pavesi, Enrica Puricelli, Michele Tamburelli

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