

Redazionale

La ripresa dell'attività sindacale dopo il periodo di ferie ci proietta dentro una stagione autunnale piena di impegni, all'interno di un contesto particolarmente complesso per il nostro paese e per i nostri settori di riferimento.

Gli effetti della pandemia e della guerra tra Russia e Ucraina sono evidenti e preoccupanti.

La crisi energetica e la conseguente speculazione finanziaria che ne è scaturita destabilizzano i mercati, producendo conseguenze devastanti per l'economia; l'innalzamento dei costi per le imprese, successivamente scaricati sui prezzi al consumo, sono questioni che impattano direttamente sulla vita di milioni di persone e di lavoratori.

In aggiunta, l'emergenza climatica ed alimentare rischiano di creare le condizioni per la classica tempesta perfetta.

La situazione politica italiana e la concreta possibilità di trovarsi di fronte ad un nuovo contesto di difficile governabilità, dopo le elezioni del prossimo 25 settembre, non fa che accentuare sentimenti di profonda inquietudine.

Sembra che il tempo attuale sia caratterizzato da emergenze continue di ogni genere e che per gestire problemi così impegnativi ed eccezionali ci sia bisogno di introdurre misure altrettanto straordinarie, tali da mettere in discussione, come mai accaduto prima nella storia repubblicana, gli strumenti ed i principi stessi che hanno contraddistinto l'affermazione e lo sviluppo della nostra democrazia parlamentare, avvenuta secondo lo spirito e la lettera della nostra carta costituzionale.

L'indebolimento del ruolo del Parlamento e dei partiti, unito alla sempre più profonda disaffezione dei cittadini nei confronti della politica, rischia di accelerare ulteriormente questo processo di disgregazione del sistema, favorendo od imponendo soluzioni governative di "unità nazionale" in modo strutturale, ben lontane dalle naturali logiche della dialettica e della contrapposizione tra orientamenti e programmi differenti, utili a determinare delle maggioranze politiche il più possibile chiare ed omogenee, in grado di dare stabilità all'azione dell'Esecutivo, seppur in un quadro di alternanza.

L'Italia ha bisogno di classi dirigenti all'altezza della situazione, ma prima ancora necessita di un profondo cambiamento sociale e culturale, presupposto indispensabile per poter individuare i profili idonei a governare, con competenza e trasparenza, le grandi trasformazioni in corso.



Ciò di cui abbiamo urgenza è una nuova visione del mondo e dell'essere umano, una concezione dell'economia e del modello di sviluppo maggiormente finalizzati a dare equilibrio ai diversi interessi contrapposti, con lo scopo di salvaguardare, prioritariamente, diritti civili e sociali, tutela dell'ambiente e lavoro di qualità.

Vedremo ciò che succederà nelle prossime settimane, ma il sindacato non può certo stare a guardare o svolgere un ruolo di secondo piano in questa partita dal valore strategico.

La sfida decisiva, infatti, si gioca proprio in questo ambito complessivo, che richiede scelte di campo nette ed inequivocabili, non certo tentennamenti ed ambiguità incomprensibili.

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Il modello da seguire	3
▶ Quarant'anni fa l'unità sindacale a Milano nella nostra categoria	5
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	7
▶ Diritti verso la dignità	9
▶ Gas, clima e welfare tra le emergenze sociali.	11

Rivendicare autonomia non significa essere neutrali, ma vuol dire avere consapevolezza che prendere posizione significa, oggi più che mai, esprimersi in maniera libera ed incondizionata su quelle scelte di fondo che possono indirizzare un cambiamento significativo della nostra società e della nostra economia, così come del nostro stile di vita e delle nostre abitudini.

Il rinnovo dei contratti nazionali, peraltro, si inserisce in questo scenario pieno di incertezza ed assume un valore ancora più determinante che nel recente passato, per le risposte tempestive e le soluzioni concrete che tali strumenti ci si aspetta possano realizzare.

Le dinamiche economiche, così come l'andamento occupazionale, impongono una riflessione attenta ed interventi mirati.

Alcuni dati di contesto possono spiegare meglio la situazione nel quale si trova il nostro paese.

Secondo fonti Istat il tasso di disoccupazione è stabile all'8,1%, mentre il tasso di inattività scende al 34,5%.

Dopo il calo registrato a maggio, il numero di occupati torna ad aumentare per effetto della crescita dei dipendenti permanenti, superando di nuovo i 23 milioni.

Rispetto a giugno 2021, il numero di occupati sale dell'1,8% (+400mila), soprattutto a causa dei lavoratori dipendenti.

Il tasso di occupazione, a giugno 2022, sale a 60,1% (+0,2% punti).

Confrontando il secondo trimestre 2022 con il primo, si registra un aumento del livello di occupazione pari allo 0,4%, per

un totale di 90mila occupati in più.

La crescita dell'occupazione registrata nel confronto trimestrale si associa alla diminuzione sia delle persone in cerca di lavoro (-3,8%, pari a -81mila unità), sia degli inattivi (-0,5%, pari a -61mila unità).

L'economia accelera, ma l'inflazione continua a salire, erodendo il potere d'acquisto di stipendi e pensioni e portando il costo del "carrello della spesa" a livelli che non si vedevano dal 1984.

Il prezzo dell'energia continua ad aumentare, così come il costo delle bollette e dei carburanti, sia per le imprese che per le famiglie.

L'economia italiana continua a marciare, ma ad un ritmo più lento di quello sperato.

Cinque milioni di italiani, sottolinea l'Ufficio di Statistica, hanno stipendi bassi (spesso sotto i 12 mila euro l'anno) e scarse tutele, sono i cosiddetti lavoratori non standard.

È su questa fascia di popolazione e su quelle ancora più sfortunate che pesa maggiormente l'inflazione, che comunque colpisce tutti: la risalita dei prezzi erode i salari, portando a una diminuzione reale delle retribuzioni di oltre un punto percentuale.

In questo quadro, la povertà assoluta (la capacità di comprare beni e servizi essenziali) è rimasta stabile (coinvolge 5,6 milioni di persone), ma solo — precisa l'Istat — il Reddito di Cittadinanza e quello d'Emergenza hanno impedito un milione di indigenti in più.

Tale situazione richiede un impegno significativo del Governo e delle parti sociali, sia nell'individuare tutte quelle misure di

sostegno alle imprese e alle famiglie per far fronte all'incremento dei costi dei beni energetici, sia nell'ambito dei rinnovi contrattuali per sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, consolidare l'occupazione e contrastare la diffusa precarietà.

Per il settore del terziario e dei servizi settembre rappresenta il momento della ripartenza dei negoziati per entrare nel vivo del confronto ai tavoli del commercio e del turismo, dove, secondo i dati del CNEL, i contratti da rinnovare coinvolgono oltre 3,1 milioni di lavoratori dipendenti (rispettivamente 2,2 milioni e 930mila).

Proprio per questi motivi ci sembra necessario, da una parte, che l'Esecutivo ancora in carica sia nelle condizioni di poter agire e prevedere aiuti concreti in tempi brevi, in attesa dell'appuntamento elettorale e della costituzione del nuovo Governo, dall'altra, che si creino i presupposti per riprendere i negoziati dei principali contratti nazionali ancora aperti, così da poter realizzare, in modo sinergico, un piano articolato di interventi mirati a tutelare attività produttive e redditi dei lavoratori.

L'economia reale del nostro paese deve essere salvaguardata in tutti i modi, anche attraverso il contributo di quelle grandi aziende e multinazionali che continuano a realizzare ingenti profitti nonostante la crisi o, forse, soprattutto grazie ad essa.

Solo attraverso il contributo e la solidarietà di tutti si potrà uscire da questa drammatica situazione, nella speranza che l'autunno che sta per arrivare sia meno freddo e meno buio di quanto già preannunciato.

la Redazione

Centro Servizi Melchiorre Gioia

Pratiche di:

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

Dove siamo

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

I Nostri Orari:

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

I Nostri Contatti per Appuntamento:

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

Demografia e ruolo della donna

Il modello da seguire

Il calo demografico che si sta verificando negli ultimi anni è incontestabile.

Già nel 2017, l'Eurostat rilevava una media UE del tasso di fertilità di 1,59: vale a dire che, in media, per ogni donna il numero di figli prevedibili non arrivava a due; in Italia, nella stessa rilevazione, il dato medio era ancora più basso: solo 1,32.

La denatalità rappresenta un problema di lunga data per il nostro paese.

Nel primo trimestre di quest'anno si contano circa diecimila nati in meno rispetto al biennio precedente 2019-2020, a differenza di alcuni paesi che hanno registrato incrementi di natalità particolarmente significativi anche rispetto all'andamento pre-pandemico.

Il mondo politico italiano sta prendendo sempre più consapevolezza di questo problema e, in vista delle prossime elezioni, nei programmi dei diversi partiti possiamo prendere atto dell'introduzione di alcune iniziative e riforme volte a contrastare il fenomeno della denatalità.

Da una parte troviamo paesi come Francia e Germania dove la denatalità viene contrastata con una serie di politiche attive che prevedono contributi economici e un insieme integrato di misure che favorisce la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro incentivando la divisione dei ruoli e dei compiti familiari; dall'altra parte troviamo invece modelli, come quello ungherese, che prevedono una sorta di annichilimento della donna.

Negli ultimi giorni il leader della Lega, Matteo Salvini, ha indicato come modello da seguire le politiche sulla famiglia del premier ungherese di estrema destra Viktor Orbán.

Per quest'ultimo, infatti, l'Ungheria avrebbe la legge più "avanzata" per la famiglia.

È interessante definire avanzato un piano che riporta la donna al centro del modello familiare e dove il padre non venga neanche considerato.

Nelle vie di Budapest troviamo manifesti con bambini sorridenti, nonni amorevoli e giovani coppie: "fare figli è diventata una questione di sicurezza nazionale per preservare la razza ungherese e non mischiarsi con altri popoli", afferma Orbán.

Per questa ragione in Ungheria dal 2019

è stato ideato un programma per sostenere le nascite contro il tracollo demografico. Il primo punto delle politiche ungheresi sulla famiglia è dettato dalla modifica costituzionale approvata nel giugno 2020, secondo cui la famiglia è solamente quella composta da una donna e un uomo, vietando di fatto le adozioni per le coppie dello stesso sesso e per le persone single. Questo evita la nascita di nuovi modelli socioeconomici in cui il dominio patriarcale e maschilista venga messo in discussione.

Il resto del modello ungherese è riassumibile in sei punti.

Tutte le donne che partoriscono e si prendano cura di almeno quattro figli avranno un'esenzione a vita dalla tassa sui redditi.

Le donne sotto i 40 anni che si sposano per la prima volta hanno diritto a un prestito a interessi ridotti di 31.500 euro, con un terzo del debito estinto alla nascita del secondo figlio e tutti gli interessi cancellati alla nascita del terzo.

Le famiglie con due figli avranno 3.150 euro dati dallo stato per comprare casa e altri 12.580 dopo il terzo. Inoltre, la famiglia riceverà altri 3mila euro ogni nuovo nato.

Creazione di 21mila nuovi posti negli asili pubblici entro il 2022.

Sussidio di 7.862 euro per l'acquisto di una macchina a sette posti per le famiglie numerose.

Congedo parentale per i nonni fino al terzo compleanno dei nipoti.

Questa campagna per la famiglia si fonda su un calo demografico incontestabile ma è un piano che legittima l'idea di stare

insieme per interesse riportando le donne ad una antica suddivisione di ruoli: padre come capofamiglia al lavoro; madre che si occupa di prole e casa.

Il progresso economico, di appannaggio maschile, viene attuato al prezzo sulla subordinazione femminile.

Produttività e riproduttività, in questo modello, sono sullo stesso piano. Il sostegno alle famiglie non accresce l'occupazione femminile ma al contrario contribuisce a tenere le donne in una posizione di dipendenza economica dagli uomini, impedendone la loro autodeterminazione. La maternità viene equiparata ad un mero ritorno di vantaggi economici.

Questo programma, fonte di ispirazione per molti leader del centrodestra, inquadra le donne solo come contenitori per la riproduzione senza contemplare alcun riferimento alla parità salariale, l'incentivazione a rientrare al lavoro da parte delle madri e la suddivisione dei compiti familiari.

Quindi, da una parte abbiamo modelli come quello francese o tedesco che hanno l'obiettivo di elevare la posizione femminile, aiutando le famiglie con un welfare adeguato, mentre, dall'altra parte, viene proposto un modello dove la donna è come una stampante in continua riproduzione.

Il problema c'è, bisogna fare attenzione a non affrontarlo dal punto di vista sbagliato.

È necessario raccogliere proposte serie e strutturate per affrontare una società dove le donne sono sempre disoccupate, precarie e penalizzate.

Valentina Ardò





Centro Servizi Melchiorre Gioia

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

Pratiche di:
**FISCO - INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di soggiorno
Colf e badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.**

Dove siamo
Via Melchiorre Gioia 41/a
Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento
Telefono: 02 760679401
Cellulare: 3939449094
Fax: 02 760679450
Email: csggioia@uiltucslombardia.it

Gli orari
Dal lunedì al venerdì
9.00 - 17.30
(orario continuato)

Sabato mattina
9.00 - 13.00



www.uiltucslombardia.it

Sguardi sul cammino percorso

Quarant'anni fa l'unità sindacale a Milano nella nostra categoria

5 luglio 1972 - Nell'estate di cinquant'anni fa nasceva a Roma la Federazione Unitaria CGIL CISL UIL e, negli anni immediatamente successivi, le categorie dei metalmeccanici, dei chimici, degli edili, dei tessili diedero corpo a Federazioni Unitarie di Categoria che riprodussero quella scelta di unità sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

Nel nostro settore ci abbiamo messo un po' di più, ma anche per i lavoratori del Commercio, del Turismo e dei Servizi di Milano, nel 1982, si arrivò a definire i dettagli del Patto Federativo che avrebbe orientato l'iniziativa sindacale alla luce della conseguita unità.

"La prospettiva nella quale lavorare è: la costruzione di momenti e di strumenti unitari, in grado di orientare con la comune discussione gli interventi sindacali nel territorio di individuarne le specificità e le articolazioni; di essere fattore di aggregazione di nuove forze e perciò non di mera difesa dell'esistente, ma di offensiva e di crescita del movimento organizzato dei lavoratori, attraverso una organizzata e qualificata partecipazione dei lavoratori stessi alle discussioni ed alle scelte."

I presupposti "politico-sindacali" per rilanciare l'attività unitaria nel territorio di Milano, così venivano enunciati nel documento che descriveva le regole per operare unitariamente nell'ambito di quel Patto Federativo più ampio, già definito dieci anni prima a livello confederale, e che dava alla luce, nel dettaglio della categoria e della specificità del territorio milanese, la sua declinazione settoriale e territoriale.

Nasceva così, nelle nostre categorie, l'esperienza del "Consiglio dei Delegati" o, come più diffusamente veniva identificato, "Consiglio d'Azienda", come struttura di base del Sindacato, parente di quei "Con-

sigli di Fabbrica" dei settori industriali, che si affiancava alla presenza delle RSA, in prospettiva del suo superamento, sostituendola laddove quei presupposti enunciati, trovavano sostanza e l'attività unitaria diveniva pratica prevalente per migliorare le condizioni di lavoro.

Concretizzazione, forse un po' tardiva, di quell'esperienza di unità sindacale che, anche se non vi erano in quel momento segnali decisivi, stava volgendo al termine e si sarebbe conclusa due anni dopo.

Ma anche predecessore di ciò che, circa dieci anni dopo, prese forma nelle RSU (ma che ci mise parecchi anni ancora ad entrare concretamente in funzione), e che aveva, con le forme di rappresentanza sindacale unitaria dei giorni nostri, alcune significative differenze.

In primis era una forma di rappresentanza puramente sindacale, figlia ed evoluzione delle RSAU definite dallo Statuto dei Lavoratori ed estranea ad alcun accordo con le imprese.

Le regole ed i principi di funzionamento non nascevano da un protocollo concordato con le controparti, ma solo dalle intese definite tra le organizzazioni sindacali.

Il processo elettivo superava la vaghezza dell'"iniziativa" generica prevista dalla legge e definiva nei dettagli percorsi, modalità, quorum, composizioni, meccanismi di verifica e di rinnovo, di un itinerario che arricchisse di oggettività democratica la nascita del soggetto di rappresentanza sindacale all'interno del luogo di lavoro, dando luogo ad una presenza sindacale che, negli obiettivi del Patto Federativo, avrebbe sostanzialmente costituito la "struttura di base del Sindacato Unitario" agendo da prima struttura del sindacato all'interno del luogo di lavoro.

Era previsto infatti che il Consiglio d'Azienda, oltre ad avere, all'interno delle aziende, poteri di iniziativa e di contrattazione, al fine di tutelare al meglio gli interessi dei colleghi di lavoro, garantisse anche attività di patronato, nominando precisi incarichi a specifici componenti.

Un vero e proprio ufficio sindacale dentro il luogo di lavoro.

Erano gli anni in cui la "fabbrica", ma più in generale ogni sede dello svolgimento del rapporto di lavoro (il supermercato, l'ufficio, l'albergo, la mensa, eccetera), avevano smesso di essere il luogo privato del dominio incontrastato del datore di lavoro ed erano stati contaminati dalla presenza dell'attività sindacale, come mai prima di allora, grazie anche alle robuste tutele garantite dallo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, che, tra i suoi obiettivi, aveva anche quello di dare piena cittadinanza all'esperienza sindacale dentro i luoghi di lavoro.

Il Consiglio d'Azienda costituiva così una cellula di un tessuto più generale che si intendeva radicare nel territorio e che unificasse, potenziandola, l'azione sindacale come sintesi del coordinamento delle diverse esperienze aziendali.

Una parte rilevante del Patto Federativo, si incentrava infatti sui termini territoriali dello sviluppo dell'attività sindacale unitaria.

Il comprensorio metropolitano milanese era suddiviso in sette zone ("Centro Storico", "Giambellino - Corsico", "Sempione - San Siro - Rho", "Centro Direzionale - Bicocca", "Lambrate - Gorgonzola", "Romana - San Donato" e "Cinisello - Sesto San Giovanni") ed in ognuna di esse erano previste quote di attività dei Consigli di Azienda che confluivano nelle iniziative dei Consigli Unitari di Zona, organismi territoriali della Federazione Unitaria.

La formazione sindacale di base, i rinnovi contrattuali, le tematiche sindacali generali come la "piattaforma casa": ogni elemento connesso allo sviluppo dell'azione sindacale, veniva richiamato nel Patto Federativo nell'intento di indicare la direzione di marcia per l'evolversi della presenza sindacale unitaria.

Poco veniva lasciato al caso.

Si definirono nel dettaglio anche le composizioni e le regole interne degli organismi



unitari che si rendevano necessari come strutture portanti del progetto di unità sindacale. Sia a livello comprensoriale che per ogni singola zona del territorio provinciale di Milano.

Persino la frequenza del dibattito e del confronto democratico interno veniva predeterminedato o raccomandato.

Il Consiglio d'Azienda, ad esempio, avrebbe dovuto riunirsi almeno una volta al mese e convocare con una sistematica periodicità l'assemblea dei lavoratori che lo avevano eletto.

L'Attivo Generale di Zona avrebbe dovuto riunirsi almeno due volte l'anno, il Coordinamento Unitario di Zona ogni tre mesi, la segreteria Unitaria di Zona ogni settimana, ecc.

Ed a livello di Coordinamenti Aziendali o Settoriali, il taglio non cambiava.

E, naturalmente, lo stesso era per gli altri livelli di gestione comprensoriale dell'attività unitaria.

Una struttura regolamentare, forse eccessiva, che puntava ad alimentare un confronto interno al mondo del lavoro che, nel progredire, potesse irrobustire la prospettiva unitaria, superando le logiche di parrocchia ed i rallentamenti conseguenti.

"La discussione ed il confronto devono essere i metodi da privilegiare, per evitare la difesa di particolari "orti"; adottare tale metodo può essere ragione di conflitti ma nel quadro di un dibattito aperto e sereno, apporta elementi di crescita per tutti; il trinceramento, situazione per situazione, a copertura di piccoli e tra loro spesso contraddittori interessi organizzativi di sigla, ben di rado è apportatore di reali

avanzamenti per qualcuno.

Una visione lucida di quelli che si confermarono problemi molto concreti e di non facile superamento.

Se infatti tra i delegati sindacali, presenti nelle aziende, lo spirito unitario riuscì, in molte occasioni, a radicarsi nella quotidianità dell'azione sindacale. Non altrettanto accadde tra gli apparati a tempo pieno delle diverse sigle.

Quasi profeticamente, già all'interno del patto, nel capitolo dedicato alla gestione unitaria degli impegni sindacali nelle zone, si descriveva bene il rischio congenito:

"...è opportuno sottolineare come non sia possibile, su questo terreno, praticare una concezione mediata dell'attività unitaria: o ciascuno produce il necessario sforzo, a prescindere dalle particolarità di questa o di quella situazione, perché le intese unitarie vengano nel loro spirito rispettate; oppure la catena delle ripicche e dei dispetti reciproci rischia alla lunga di minare alla base di tutto lo sforzo unitario in zona e di scatenare una disastrosa battaglia concorrenziale, su un terreno meramente organizzativo e niente affatto politico, tra le OO.SS."

Più chiaro di così non si sarebbe potuto scrivere.

Fu infatti la persistenza dei piccoli interessi di parrocchia e la storica divisione tra le Organizzazioni Sindacali sul decreto di San Valentino del 1984 che portarono, prima alla contrapposizione sul referendum abrogativo dell'85 e subito dopo al capolinea dell'esperienza del Sindacato Unitario degli anni 70.

I Consigli d'Azienda perdurarono ancora

per qualche anno dopo la conclusione dell'unità sindacale e le regole di elezione e di funzionamento, codificate in quel patto federativo del 1982, restarono in funzione in molti luoghi di lavoro, testimoni di uno spirito di unità sindacale che sopravviveva alle dissoluzioni delle federazioni unitarie confederali e di categoria (FLM, FULC, ecc) e che, nel dialogo e nel confronto interno, trovava ancora la strada migliore per controbilanciare quell'arroganza padronale che, dopo i licenziamenti Fiat del 1979 e la marcia dei quarantamila capetti aziendali, stava riemergendo e riassumendo le vecchie connotazioni.

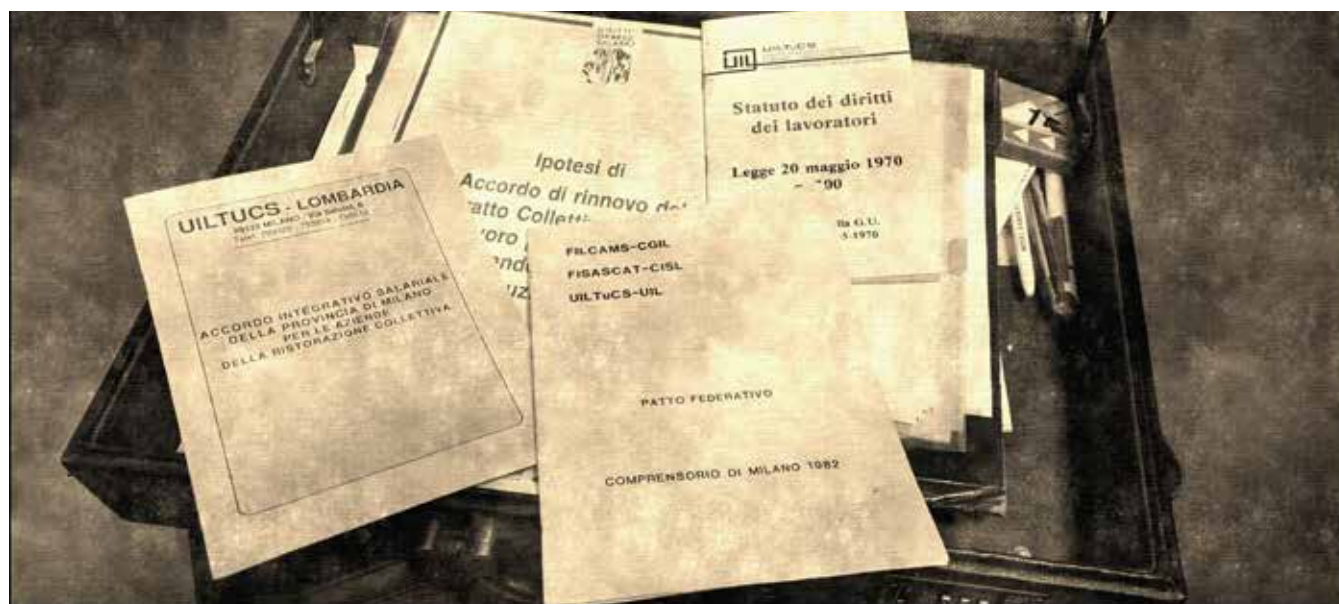
Uno spirito mai estinto, anche se condannato, negli anni successivi, a continui flussi e riflussi che non hanno mai permesso al sindacato italiano, dopo l'esperienza della Federazione Unitaria, di ritrovare convintamente e coraggiosamente, la strada interrotta dopo quei primi anni 80.

E, verrebbe da chiedersi, "chissà se un sindacato unitario avrebbe potuto rispondere diversamente alle sfide degli ultimi decenni o a quelle attuali, chissà se avrebbe frenato meglio il degrado dei diritti cui abbiamo dovuto assistere, chissà se, con un sindacato unitario, ci sarebbe stato meno spazio per la contrattazione pirata, per i picconatori del diritto del lavoro, per i protagonisti delle nuove forme di sfruttamento..."

Come tutti i "What if", resterebbe un puro esercizio di fantasia, ma la sensazione di un vuoto da colmare, a volte, riappare.

Una delle tante forme di sopravvivenza di quello spiritello che si aggirava, in Italia, tra gli anni settanta ed i primi anni ottanta.

Sergio Del Zotto



Notizie dal Sindacato Europeo

L'epidemia di salute mentale in Europa: si richiede un'azione legislativa alla Commissione

04/07/2022

Il Parlamento europeo inviterà la Commissione a proporre questa settimana un'azione legislativa per la prevenzione dei rischi psicosociali, per la seconda volta in soli quattro mesi.

Nel bel mezzo della crisi della salute mentale in Europa, con il 60% di tutti i giorni lavorativi persi a causa dei rischi psicosociali, il rapporto Salute mentale nel mondo del lavoro digitale sarà adottato all'unanimità dai deputati.

Nonostante l'impegno del college a modernizzare la legislazione in materia di salute e sicurezza, la salute mentale, con cui il 25% dei cittadini dell'UE incontrerà problemi nel corso della propria vita, non è ancora affrontata da un quadro dedicato.

I sindacati europei che fanno parte della piattaforma EndStress.EU (ETUC, Eurocadres, EFFAT, EPSU e industriAll) hanno scritto oggi al Commissario Schmidt per proporre una legislazione ed evidenziare come:

- Un quarto dei lavoratori europei ritiene che la propria sicurezza o salute sia a rischio a causa del proprio lavoro
- L'economia europea perde 620 miliardi di euro all'anno a causa della sola depressione legata al lavoro

- L'80% degli stabilimenti nell'UE identifica almeno un fattore di rischio psicosociale come presente sul posto di lavoro, mentre meno del 40% dei luoghi di lavoro ha piani d'azione per prevenire i rischi psicosociali sul lavoro in tutta l'UE

- L'88% dei lavoratori dell'UE ha problemi di stress sul lavoro

- I giovani hanno fino a quattro volte più probabilità di soffrire di depressione o ansia rispetto agli adulti, con il 64% dei giovani tra i 18 e i 34 anni a rischio di depressione nel 2021.

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

"Nessuno dovrebbe mettere a rischio la propria salute a causa del proprio lavoro. I nostri membri, lavoratori europei sia del settore pubblico che privato, hanno affrontato una moltitudine di crisi negli ultimi anni, con la pandemia di COVID-19, l'invasione dell'Ucraina e l'aumento del costo della vita che ha creato innumerevoli rischi per la salute mentale per i nostri cittadini. Hanno bisogno di una protezione adeguata nei luoghi di lavoro.

Il presidente di Eurocadres Nayla Glaise ha dichiarato:

"La ricerca ha dimostrato che una direttiva dell'UE può alleviare l'onere che devono affrontare i lavoratori europei garantendo un uguale livello minimo di protezione in tutta l'Unione. La risposta a questa crisi è variata nei diversi Stati membri, con strumenti e risorse non vincolanti per i datori di lavoro che si sono rivelati insufficienti.

"Sebbene apprezziamo il ruolo dei contratti collettivi, delle linee guida sul posto di lavoro e di altre misure, tutti questi sforzi devono essere sostenuti da una legislazione a livello di UE. Chiediamo alla Commissione di proporre una legislazione sufficiente per affrontare l'attuale epidemia"



Uber Files: gli eurodeputati devono indagare sulle lobby dell'UE contro i lavoratori

11/07/2022

I sindacati chiedono al Parlamento europeo di indagare sulla lobby anti-lavoratori dell'UE da parte di Uber a seguito della fuga di notizie di Uber Files, che arriva nel mezzo degli sforzi dell'azienda per indebolire una direttiva sulle condizioni di lavoro delle piattaforme.

I documenti rivelano che Uber ha tenuto 12 incontri con la Commissione europea che non erano stati divulgati in precedenza e che un ex vicepresidente della Commissione europea con responsabilità per la politica digitale, Neelie Kroes, ha segretamente esercitato pressioni per conto di Uber.

L'operazione di lobbying dell'UE di Uber è diventata ancora più grande dal periodo coperto dalle fughe di notizie, con un aumento di 16 volte la spesa per lobbying dell'azienda da quando è arrivata a Bruxelles:

Dal 2015 Uber ha tenuto 70 incontri re-

gistrati pubblicamente con la Commissione europea, ma sta anche pagando fino a 199.000 euro all'anno per l'assistenza di lobbying esterna da Acumen Public Affairs, che conta 38 lobbisti accreditati presso il Parlamento europeo.

La fuga di notizie di oggi mostra che "Uber, con l'aiuto di una società di consulenza, ha compilato elenchi di oltre 1.850 'stakeholder', funzionari pubblici in carica ed ex, gruppi di riflessione e gruppi di cittadini; intendeva esercitare influenze in 29 paesi e istituzioni dell'Unione europea".

In un chiaro conflitto di interessi che rivela la continua influenza di Uber sulle istituzioni dell'UE, Zuzana Púciková, Direttore delle politiche dell'UE di Uber, ricopre un ruolo come uno degli ambasciatori del clima della Commissione europea.

Spese annue di Uber in attività di Lobbying (periodo 2013 - 2020)

2013:	50.000 euro
2014:	50.000 euro - 99.999 euro
2015:	400.000 euro - 499.999 euro
2016:	700.000 euro - 799.999 euro
2017:	800.000 euro - 899.999 euro
2018:	800.000 euro - 899.999 euro
2019:	800.000 euro - 899.999 euro
2020:	700.000 euro - 799.999 euro

Direttiva sulle condizioni di lavoro in piattaforma

Gli Uber Files arrivano mentre il Parlamento europeo e il Consiglio europeo esaminano la bozza di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro su piattaforma.

Uber e altre piattaforme stanno facendo pressioni sui ministri conservatori e liberali, nonché sugli eurodeputati per annacquare la bozza di direttiva.

La CES ha scritto a giugno al ministro del lavoro francese per invitare la Presidenza francese dell'UE a fornire una direttiva forte. La riluttanza della Presidenza francese a fare progressi sul fascicolo è contestualizzata dai dettagli contenuti negli Uber Files sui legami dell'azienda con il presidente francese.

Anche gli emendamenti alla direttiva, proposti dagli eurodeputati Renew e EPP, fanno eco esattamente alle richieste avanzate da Move EU, una lobby della piattaforma di cui Uber è membro.

È necessaria una direttiva forte, che includa una reale presunzione di occupazione, per garantire finalmente condizioni di lavoro e retribuzione eque a milioni di autisti, corrieri, badanti e altri lavoratori sfruttati dalle piattaforme.

Commentando gli Uber Files, il segretario confederale della CES Ludovic Voet ha dichiarato:

“Questa fuga di notizie esplosiva arriva mentre Uber sta facendo pressioni per cercare di annacquare la legislazione dell'UE sui diritti dei lavoratori delle piattaforme. I dettagli dei rapporti segreti tra Uber e i responsabili politici dell'UE danneggeranno comprensibilmente la fiducia dei lavoratori nel processo legislativo.

“Ecco perché la presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola deve avviare urgentemente un'indagine sulle attività di lobbying di Uber sull'UE e sospendere l'accreditamento dei lobbisti dell'UE di Uber fino alla sua conclusione.

“La fuga di notizie mostra esattamente che tipo di azienda sia veramente Uber, con i suoi lobbisti disposti a fare di tutto per riscrivere le regole a loro favore e semplicemente ignorarle quando non possono. Uber afferma di essere cambiata ma

Pierre-Dimitri Gore-Coty, che è al centro di questo scandalo, è ancora il capo di Uber Eats che sta facendo pressioni contro l'azione dell'UE sui diritti dei lavoratori.

“Se Uber vuole dimostrare di essere cambiata, dovrebbe smettere di fare pressioni contro il diritto dei propri lavoratori a condizioni e retribuzioni eque e impegnarsi nella contrattazione collettiva con i sindacati in tutta Europa”.



I rendimenti per gli azionisti crescono 7 volte più velocemente dei salari

26/08/2022

Le società europee hanno pagato dividendi inflazionistici ai loro azionisti quest'estate, mentre ai lavoratori che lottano per far fronte alla crisi del costo della vita è stato detto che non possono avere un aumento di stipendio dignitoso, rivelano nuovi dati.

Il valore dei pagamenti agli azionisti è aumentato del 28,6% in Europa durante il secondo trimestre di quest'anno, secondo il Janus Henderson Global Dividend Index di nuova pubblicazione.

È più di sette volte più veloce del tasso di aumento dei salari in tutta l'Unione europea: Le cifre mostrano ancora una volta come i profitti aziendali eccessivi, non i salari, stiano guidando l'inflazione, come affermato dalla Banca centrale europea.

Il divario tra i tassi di pagamento dei dividendi e degli stipendi contribuisce anche alla diminuzione della quota di PIL ricevuta dai lavoratori, piuttosto che dagli amministratori delegati o dagli azionisti, in tutta Europa.

Allo stesso tempo, le società non riescono a investire per il futuro con investimenti privati ancora al di sotto dei livelli pre-pandemia.

Ecco perché la CES chiede ai governi euro-

Paese	Aumento dei dividendi Q2/22 vs Q2/21	Aumento salariale previsto per dipendente 22 vs 21	Tasso di inflazione 22 luglio vs 21 luglio
Belgio	25,1%	5,9%	10,4%
Finlandia	16,7%	3,2%	8%
Francia	32,7%	3,8%	6,8%
Germania	36,3%	3,4%	8,5%
Irlanda	7,1%	3,8%	9,6%
Italia	72,2%	3,7%	8,4%
Paesi Bassi	23,4%	3%	11,6%
Spagna	97,7%	3,3%	10,7%
Svezia	8,8%	0,7%	8,3%
Europa	28,7% *	3,8% (UE27)	9,8% (UE27)

*Nello studio sono incluse Norvegia e Svizzera, ma non il Regno Unito, come parte dell'Europa

pei di mettere in atto una tassa stagna sugli utili in eccesso, misure per ridurre i dividendi e sostenere la contrattazione collettiva come il modo migliore per i lavoratori di guadagnare una quota equa.

Il vice segretario generale della CES Esther Lynch ha dichiarato:

“Sarà difficile credere a queste cifre per milioni di lavoratori alle prese con la crisi del costo della vita. È chiaro che, ancora una volta, c'è una regola per i ricchi e un'altra per i poveri.

“Ai lavoratori viene detto che non è il mo-

mento per un aumento di stipendio mentre gli azionisti stanno aprendo i tappi dello champagne per celebrare i pagamenti contro l'inflazione.

“È un doppio insulto perché le aziende non riescono a dare ai lavoratori un aumento di stipendio dignitoso, svalutando ulteriormente i loro salari esistenti guidando l'inflazione.

“È ora di porre fine a questa truffa. Abbiamo bisogno di una tassa sugli utili in eccesso e di aumenti salariali equi per i lavoratori”.

Punti di svolta

Diritti verso la dignità

In questo momento nel nostro Paese viviamo una chiara situazione di instabilità, in tutti i settori, dalla politica all'economia, dalle minoranze diventate maggioranze e viceversa.

Bisogna comprendere, adesso più che mai, quanto sia indispensabile invertire la rotta e far sì che il sistema Italia, inizi a cambiare e bisogna farlo adesso prima che sia troppo tardi.

La pandemia ancora in corso ci ha reso più fragili sia emotivamente che fisicamente ed ha lasciato degli strascichi davvero impattanti sul quotidiano.

Ha modificato il nostro modo di vivere, ha acuito le nostre paure e le nostre fobie, ed è riuscita anche a dividerci in fazioni, i vax e i no-vax, ciascuna fermamente convinta di avere la verità assoluta in mano e purtroppo non è assolutamente così, né dall'una, né dall'altra parte.

Siamo riusciti ad identificarci e a classificarci secondo una "diversità" di pensiero, siamo, sotto certi aspetti, arrivati ad odiarci ed è venuta meno quella sensibilità e quel senso di appartenenza che ci ha sempre contraddistinto, specie nei momenti di maggiore difficoltà.

Mameli, del resto, aveva già preconizzato tutto con largo anticipo: "Noi siamo da secoli calpesti, derisi, perché non siamo popolo, perché siamo divisi".

Il nostro inno prosegue, però, con dei concetti che fanno ben sperare, con dei concetti che devono essere il principio cardine del nostro modo di vivere e di pensare: "Uniamoci, amiamoci, l'unione e l'amore rivelano ai popoli le vie del Signore; Giuriamo far libero il suolo natio, uniti per Dio chi vincer ci può?".

In questo momento è evidente che la direzione che stiamo percorrendo potrebbe, essere deleteria per ciascuno di noi.

Il quadro politico appare stabilmente incerto e anche le vecchie alleanze, evidentemente di comodo, iniziano a scindersi e a generare lotte interne, e la sete di potere è l'unica protagonista, mentre dovrebbe essere il buon senso ad esserlo.

Ci vorrebbe davvero un governo aristocratico, ci vorrebbero davvero "i migliori", sia come formazione culturale, che come competenze, ma in fondo, basterebbe che ci fossero dei politici moralmente superiori

e capaci di pensare davvero al bene comune, dove l'essere umano sia al centro del progetto di sviluppo.

È lapalissiano che in questo momento il benessere della nostra economia, possa anche passare, attraverso un contributo, economico ma non solo, che deve essere elargito alle aziende in difficoltà, ma che abbiano come obiettivo la valorizzazione e l'implementazione delle persone prima e dei lavoratori poi.

Non è possibile, né tanto meno pensabile, che chi de-localizza possa, o peggio ancora, debba, ricevere qualsivoglia sostegno.

In questo momento milioni di essere umani in questo Paese vivono in condizioni disumane e solo la dignità di ciascuno di noi, ci porta a spenderci affinché si possa ritrovare quella dignità che ad ognuno deve essere riconosciuta.

La dignità ha inizio e prosegue con la riaffermazione di diritti acquisiti e con l'acquisizione di nuovi, con salari decenti, con l'eliminazione dei diversi contratti di settore, che non fanno altro che creare dumping salariale e a depauperare e immeritare le professionalità prima e la capacità d'acquisto poi, di ciascun lavoratore, e tale condizione mina il benessere, anche, della propria famiglia.

Non è possibile, che ancora adesso, esistano delle aziende che decidano di sottoscrivere contratti pirata con pseudo associazioni sindacali, che pur di essere rappresentative sarebbero disposte a siglare qualsiasi accordo in barba ai lavoratori... devono essere eliminati.

Non è possibile, in questo momento, parlare di salario minimo pensando che sia la panacea di tutti i mali, non è così assolutamente, anzi...

Il salario minimo, potrebbe avere un valore aggiunto, se e solo se, dovesse coincidere

con i minimi previsti dal CCNL di riferimento, altrimenti perché le aziende dovrebbero continuare ad applicarli?

Bisogna che ci rendiamo conto di quelle che potrebbero essere le conseguenze sul mondo del lavoro e chiederci se siamo disposti a rinunciare a dei capisaldi dei nostri CCNL di settore; in termini di diritti basti pensare, alle ferie, ai permessi, al TFR, insomma a tutto quello che abbiamo conquistato in questi anni dando dignità a tutte le lavoratrici e lavoratori.

Non è possibile ritenere che per poter guadagnare qualcosa in più a fine mese, si debba essere costretti a fare tanti straordinari, non è dignitoso.

Per vivere meglio, per dare un senso alla nostra vita, come donne e uomini e/o come lavoratrici e lavoratori, bisognerebbe guadagnare di più e lavorare meno, all'epoca di oggi 40 ore per un tempo pieno sono troppe, così come sarebbe auspicabile in alcuni settori, ad esempio nel commercio, passare da un impegno lavorativo che non sia più distribuito in sei giorni lavorativi, ma che si sviluppi su cinque giorni a settimana.

Bisognerebbe creare un sistema dove tutti possano guadagnarsi da vivere, lavorando, ed essendo gratificati e valorizzati, davvero, per l'impegno profuso e non solo da un punto di vista meramente economico, del resto "mens sana in corpore sano"...

La dignità passa pure da questo e tutti noi dobbiamo pretenderlo per noi stessi e per le nostre famiglie, sempre più in difficoltà e divise in fazioni.

Non cadiamo in questo tranello, la "normale diversità" deve essere un valore aggiunto, che ci porti insieme e coesi verso il raggiungimento di uno stesso obiettivo... comunemente, "diritti verso la dignità".

Giuseppe Trapani



BUON LAVORO, BERGAMO!

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

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

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

- Formazione
- 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

Ripresa autunnale

Gas, clima e welfare tra le emergenze sociali.

Il prossimo autunno rimane incerto: aumenti del costo del gas, impatto sulle bollette, inflazione e costo della vita, emergenza climatica sono incognite che condizionano il rientro dalle vacanze di milioni di italiani.

Dobbiamo fidarci nel fatto che l'attuale governo possa prendere in mano una situazione preoccupante e che possa intervenire per dare sollievo soprattutto alla popolazione più povera che sarà pesantemente impattata da questi eventi.

E altrettanto dovrà fare la politica futura, quella post 25 settembre.

Molto dipenderà anche da noi, da come sapremo rivedere l'utilizzo quotidiano di energia e acqua per un consumo più responsabile.

Ma contro aumenti esponenziali del costo dell'energia non bastano le forze di ogni singola persona: è importante una risposta corale non solo a livello politico nazionale ma anche internazionale.

Per evitare che la i gestori russi del gas possano imporre il prezzo è importante che tutti i paesi acquirenti facciano cartello e rispondano con un "prezzo politico": se ogni paese va per i fatti suoi avrà gioco facile, soprattutto nel periodo invernale, chi offre il prodotto tanto ambito.

Il nostro paese è particolarmente esposto al problema degli approvvigionamenti energetici perché ha puntato poco sulle energie rinnovabili.

Inoltre l'Italia è particolarmente esposta sul versante del debito pubblico che, nonostante il Pnrr, continuerà a crescere proprio per far fronte alle difficoltà dovute all'aumento dei prezzi delle materie prime e ai probabili

interventi che dovranno aiutare la cittadinanza a far fronte a queste emergenze.

Stante queste premesse, parlando di emergenze e di indebitamento viene facile il parallelismo con un tema più congeniale al nostro lavoro apparentemente distante dalle fonti di energia: il welfare e il tema dell'invecchiamento delle persone.

E' risaputo che il nostro sistema pensionistico subisce continue tensioni dovute all'invecchiamento della popolazione.

Si fanno sempre meno bambini e la popolazione, grazie anche alle continue scoperte scientifiche, aumenta sempre più la sua prospettiva di vita.

Meno persone attive che lavorano e molte più persone che prendono una rendita pensionistica per molto più tempo.

Un lavoratore che oggi va in pensione ha ricevuto mediamente il 72,5% della sua retribuzione mentre un lavoratore entra oggi nel mercato del lavoro, supponendo che mantenga una costanza di rapporto (cosa non scontata) andrà in pensione quasi certamente con una percentuale più bassa.

Una recente indagine apparsa sul quotidiano "La Repubblica" ricordava i dati impietosi della diffusione della previdenza complementare: solo il 6% del finanziamento complessivo delle pensioni deriva da coperture integrative (contro il 50% del regno unito e 52% dei paesi bassi) e solo un terzo della popolazione attiva (quella che lavora) ha aderito ad un fondo pensione integrativo.

Intanto la commissione UE sta lavorando ai Pepp, piani pensionistici europei che dovrebbero offrire la possibilità ai contraenti

di rimanere assicurati anche al di fuori dei confini nazionali in caso di lavoro in paesi stranieri con lo scopo di diffondere maggiormente la previdenza complementare.

La campagna elettorale finalizzata alle elezioni del 25 aprile ha ripescato tra i temi in discussione anche le pensioni e le promesse di anticipo del pensionamento in modo indiscriminato al grido propagandistico del "aboliamo la Riforma Fornero".

Sicuramente sarà necessario rimettere mano ai sistemi pensionistici ma facendo attenzione alla complessiva sostenibilità del sistema.

In sostanza si profila all'orizzonte uno scenario che tra qualche anno potrebbe diventare una vera e propria bomba sociale che sarà necessario contrastare al più presto con interventi specifici e mirati sul tema.

È per questo che il welfare deve rimanere in agenda sia negli interventi pubblici che in quelli privati e noi, nei rinnovi dei contratti collettivi, dobbiamo tenere presente la cosa.

Lo abbiamo fatto e dovremo continuare a presidiare l'argomento con i fondi pensioni integrativi e lo abbiamo fatto e dovremo continuare ad insistere anche con l'assistenza sanitaria.

Si pensi a come Est, Quas, Fast per citarne solo alcuni, siano state felici intuizioni di chi li ha introdotti nella contrattazione collettiva; esiste infatti un altro fenomeno preoccupante cioè l'aumento di domanda in campo sanitario e il fenomeno opposto di chi, troppo povero, sceglie di rimandare spese mediche decidendo di non curarsi.

Da questo punto di vista i sistemi di assistenza sanitaria integrativa contrattuale sono stati precursori e hanno anticipato una domanda di assistenza che si fa sempre più importante stante anche l'indebolimento del sistema sanitario nazionale che il Covid ha brutalmente messo in evidenza nel periodo della pandemia.

Esiste infine un altro tema sempre della famiglia Welfare, cioè l'assistenza sanitaria delle persone non autosufficienti, decisamente sottovalutata e che dovrà essere al più presto messa in agenda, credo anche dagli attori negoziali sindacali.

Anche in questo caso le statistiche ci restituiscono un dato significativo: sempre in campo assicurativo solo lo 0,7% del



totale dei premi pagati è relativo a polizze cosiddette "long term care".

Si tratta di polizze assicurative che coprono i bisogni di assistenza di persone non autosufficienti tendenzialmente anziane.

Dicevamo sopra che la popolazione sta sempre più invecchiando: l'aumento dell'aspettativa di vita porta con sé anche problemi fisiologici.

Aumenterà sempre più la domanda di assistenza domiciliare e sanitaria in tarda età: centrale sarà la figura delle badanti

che dovranno essere sempre più professionalizzate per far fronte alle esigenze non solo mediche degli assistiti.

Un settore quindi contrattato e seguito dalla UILTuCS che dovrà essere ricalibrato e messo al centro dell'attenzione come peraltro l'ente bilaterale Ebincolf sta già facendo con percorsi di formazione mirati e certificati del personale di cura e assistenza familiare.

Un altro settore che non teme crisi e che la nostra organizzazione sindacale incrocia è quello delle "case di cura e residenza per

anziani" che stanno diventando sempre più importanti e diffuse e su cui è importante porre l'attenzione e il nostro impegno.

Anche il Pnrr prevede diversi interventi in campo sanitario tra i quali spiccano le "case della comunità", strutture con alcuni servizi di base (punto prelievi, strumentazione polispecialistica e medicina generale) in cui sono presenti medici, infermieri e personale specializzato: dovrebbero nascere complessivamente 1288 di cui 216 in Lombardia.

Rimane il problema di persone che, diventando sempre più anziane e con pensioni sempre più ridotte difficilmente potranno sostenere le spese di un'assistenza che si fa e si farà sempre più importante.

Pensioni, invecchiamento della popolazione e assistenza sanitaria anche per i non autosufficienti: tre temi collegati e correlati che valgono sicuramente attenzione e impegno da parte delle istituzioni ma anche degli attori sindacali per non scoprire, all'improvviso, che dopo l'emergenza energetica, possa scoppiare una emergenza sociale preannunciata: è il caso di dire che prevenire è meglio che curare!

Michele Tamburelli



"Noi umani siamo tutti nella stessa barca, e affonderemo o nuoteremo tutti insieme. Ecco perché i discorsi sul disarmo non sono un gioco che può essere vinto da una delle parti in causa.

Devono vincere tutti, altrimenti tutti rischieranno di perdere."

(Mikhail Sergeevich Gorbachev)



AREA SINDACALE UILTuCS Lombardia

anno 18° | N. 197 - settembre 2022 | periodicità mensile

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