

USL: un sindacato che guarda al domani

Unione Sammarinese dei Lavoratori avvia la sua stagione congressuale in un momento estremamente complesso: una condizione pandemica che continua a perdurare e l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, che costituisce un atto di aggressione alle libertà di uno Stato sovrano e genera una preoccupata solidarietà di tutte le democrazie occidentali. Questi due avvenimenti cambiano le prospettive economiche e sociali, e impongono a tutto il sindacato una riflessione nuova. Dobbiamo avere la consapevolezza di essere alle prese con una grande opera di ricostruzione economica, sociale e ambientale su basi rinnovate.

È tempo di ribaltare il paradossale assunto che ha condizionato le scelte internazionali e nazionali degli ultimi tempi: ridurre i diritti per rilanciare la crescita. Come abbiamo potuto constatare, è corretto l'esatto contrario: lo sviluppo è tale soltanto se si allarga il terreno delle risposte ai bisogni, vecchi e nuovi, perseguendo un nuovo modello di crescita e giustizia sociale.

Il lavoro come lo abbiamo vissuto fino a inizio 2020 non c'è né ci sarà più, quello che abbiamo sperimentato, forzatamente, con la crisi economica prima, la pandemia e oggi l'insicurezza di un conflitto ha fatto capire che gli anni a venire saranno gli anni delle sfide, delle sperimentazioni, del mettersi alla prova per imprese, governi, lavoratori e quindi organizzazioni sindacali.

Essere consci che tutto il mondo del lavoro sta subendo un cambiamento epocale, ed adattarvisi, coscienti che stiamo stravolgendo totalmente il nostro modo di lavorare.

Il sindacato avrà un futuro se riuscirà a intercettare, capire e rappresentare il cambiamento. E, come recita il titolo del 4° Congresso Confederale USL, dobbiamo essere un sindacato che guarda al domani, dando valore al lavoro e investendo nella conoscenza, per ricostruire il nostro amato paese.

Più delle dichiarazioni di intenti, nel prossimo futuro, conterranno le azioni concrete, alimentate da tale rinnovata consapevolezza. Unione sammarinese dei Lavoratori vuole rimettere al centro il lavoro, la conoscenza, le persone.

Intorno al tema del lavoro si declina anche il modello di economia, di relazione, di democrazia, di comunità che vogliamo per il futuro. Proprio per questa sua funzione fondamentale e fondante occorre restituire valore e dignità al lavoro: per tale strada sarà possibile ridare un senso nuovo al produrre, attraverso una riconversione ecologica e sociale dell'economia.

Il sistema attuale, improntato su una finanziarizzazione estrema dell'economia, ha contribuito a privare il lavoro del suo valore economico (fattore di sviluppo) e sociale (fattore di realizzazione degli

IV Congresso Confederale USL – Tesi Congressuali

individui, di coesione e partecipazione), minando anche l'equità sociale. Il prezzo della crisi viene fatta pesare sui lavoratori e le lavoratrici a cui viene chiesto di pagare ancora una volta il conto: mentre sono l'economia e la finanza sane, che devono tornare ad essere a essere un mezzo al servizio della società.

Bisogna disporre di una classe imprenditoriale ma anche sindacale, formata, sensibile alla "innovazione" ma anche e non di meno attenta al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Con lo sviluppo di nuove forme di lavoro accompagnate dalla trasformazione digitale strutturata a livello globale si è materializzata anche la necessità di nuove norme giuslavoristiche, che trattino nuove professionalità, nuovi mestieri, nuovi doveri, nuovi diritti.

Giusto forse sarebbe perseguire, unitamente ai canoni di modernizzazione ed innovazione tecnologica, che così fortemente caratterizzano il nuovo mondo del lavoro, un'attenzione particolare ed ulteriore al bisogno di nuovi crescenti diritti di chi lavora: diritto alla disconnessione, diritto alla formazione tecnologica permanente, diritto alla condivisione, diritto alla partecipazione, diritto alla salute e sicurezza, diritto alla flessibilità autodeterminata, diritto alla migliore conciliazione vita-lavoro.

La crisi economica e la pandemia hanno purtroppo però evidenziato la tendenza e la scusa ad offrire un lavoro precario, parcellizzato, meno tutelato. Sempre maggiore sarà l'espansione della massa lavorativa rappresentata da lavoratori precari, discontinui, avventizi, instabili, a cottimo, stagisti, tirocinanti.

Si rende ineludibile l'esigenza di tutelare tutte le forme di lavoro, esistenti o emergenti, dotandosi di regole comuni chiare ed efficaci: sarebbe assurdo nell'anno 2022 permettere che un mondo digitalizzato, moderno, in espansione, penalizzi i lavoratori e faccia retrocedere o non migliorare le condizioni lavorative.

Per evitare questo occorre riportare al centro il "valore del lavoro e della conoscenza" e questo rappresenterà, riteniamo, l'obiettivo maggiormente sfidante dei nostri governi e delle parti sociali, o meglio di tutta la moderna classe dirigente, presente e futura.

Occorre aumentare le entrate favorendo la crescita economica, lo sviluppo di imprese esistenti e attraendone di nuove. L'aumento dell'occupazione rappresenta l'obiettivo più importante nell'ambito delle politiche economiche volte al rilancio del Paese.

Compito del Governo è disegnare il futuro di San Marino nei prossimi anni, che significa non tornare ai vecchi tempi in cui il benessere era anche determinato da un'economia finanziaria non reale, ma

costruire nel paese una nuova identità economico-finanziaria, sociale, turistica, di giustizia, con stato di diritto e regole certe da presentare al mondo.

Un arduo compito che il Governo non può portare avanti da solo ma con l'aiuto e la responsabilità delle parti sociali e di tutti gli attori coinvolti. Occorre un progetto chiaro e sostenibile, un piano strategico che parta dalle urgenze ma dia prospettiva di sviluppo al paese, condiviso da maggioranza e opposizione, da parti sociali, imprese, associazioni di categoria per portare stabilità: occorrono certezza delle regole e stato di diritto per rendere il sistema competitivo.

Non siamo d'accordo su politiche di rigore e austerità che portano inevitabilmente a recessione economica e a fermare l'economia interna, ma crediamo in politiche che investano in sviluppo, in ricerca e in tecnologia, facendo leva su investimenti sia pubblici che privati.

Occorre dare valore al lavoro anche attraverso l'introduzione di sistemi di partecipazione alle scelte aziendali: modelli di esclusione delle risorse umane dalle strategie aziendali sono obsoleti e improduttivi. Ancora di più puntare sulla collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori, tutti uniti nella stessa sfida.

Per il sindacato è fondamentale la ripresa della contrattazione nei vari settori, pubblico, privato dove tra l'altro sono scaduti i contratti; essa va riportata al suo valore ricordando che la mancanza di contrattazione collettiva è un freno alla crescita e allo sviluppo. La recente firma in aprile 2022 della proroga del contratto industria ha segnato un importante passo in avanti rispetto alla situazione di stasi contrattuale degli ultimi anni e auspichiamo possa essere leva di ripartenza anche per i contratti ancora fermi, Edilizia, Servizi e Commercio, Salariati, Settore Pubblico Allargato, Settore bancario.

Fin troppo spesso oggi il lavoro viene interpretato solamente come necessità economica: occorre invece trattare temi come il benessere organizzativo, il welfare, progettare il lavoro per permettere alle persone non soltanto di essere produttive, ma di stare bene, esaltando i loro talenti, le loro competenze e la loro creatività. L'azione sindacale deve riguardare non solo la condizione del lavoro, ma i lavoratori e le persone.

Lo smart working è un esempio, è un cambiamento profondo del modo di lavorare, perché dà spazio al valore delle persone mettendole alla prova non più all'interno di orari di lavoro definiti e schemi prestabiliti, ma di fronte a obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e settati nel tempo. Si deve davvero passare dalla misurazione del tempo alla misurazione degli obiettivi con una migliore conciliazione di tempi di vita e lavoro.

Il dialogo sociale, la concertazione responsabile fra sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro e il governo, dove ognuno si assume le proprie responsabilità, può rivelarsi un potente strumento per la risoluzione congiunta di problemi e contribuisce in maniera significativa all'ammodernamento della politica del mercato del lavoro. Le politiche future dovrebbero sostenere una ripresa solida incentrata sulla persona, concentrandosi sull'occupazione, sul reddito, sui diritti dei lavoratori e sul dialogo sociale.

Estendere e assicurare la protezione di tutti i lavoratori significa garantire i diritti fondamentali sul lavoro, assicurare la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro e attuare un'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere. Il dialogo sociale ha svolto un ruolo chiave nella risposta alla pandemia, molte politiche e misure per limitare la perdita di posti di lavoro sono scaturite da discussioni tripartite. Nel periodo di ripresa, il dialogo sociale rimarrà cruciale per trovare soluzioni che siano vantaggiose per le imprese e i lavoratori e che abbiano ripercussioni macroeconomiche e impatti positivi.

Politiche di sviluppo

Le azioni messe in atto per lo sviluppo del Paese sono insufficienti e tardive. La pressione fiscale sul reddito da lavoro dipendente e da pensione non accenna a diminuire, ma anzi l'intenzione paventata è quella di aumentarla. Aumentano i costi e le tasse, caleranno le deduzioni e le detrazioni, non c'è equità fiscale, i servizi sono poco fruibili, la burocrazia attanaglia il Paese e i lavoratori sono esasperati; tutto ciò non favorisce la coesione all'interno del Paese.

Non possiamo permetterci che l'economia sammarinese entri in un circuito di recessione che avrebbe ricadute molto pesanti sull'occupazione, sulla coesione sociale e sull'aumento del malessere del cittadino. La politica economica deve guardare al futuro, creare benessere e favorire la coesione sociale.

USL afferma con forza l'esigenza che lo sviluppo del Paese sia supportato da politiche espansive e non recessive. Le politiche di austerità che sono in atto in Italia, così come in Europa, stanno innescando profonde ineguaglianze e aumento della povertà: non è quella la strada giusta da percorrere, soprattutto per un piccolo Stato come il nostro. Il Governo non può scaricare sul futuro del Paese il peso del debito pubblico, cercando le risorse con nuovi tagli o aumentando le tasse, perché così facendo pagheranno sempre e solo i lavoratori e i pensionati.

Manca una visione globale del sistema che integri e bilanci le riforme; una giusta riforma previdenziale, ad esempio, deve essere di garanzia per i giovani, senza ridurre il tenore di vita dei di chi è già in pensione, dei prossimi pensionati e sinergica alla riforma del lavoro.

Le politiche di sviluppo sono al centro delle politiche esterne dell'Unione europea e mirano a ridurre la povertà e sono fondamentali per la risposta dell'UE all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

L'Agenda 2030 a cui ha aderito anche San Marino include fra i suoi obiettivi la promozione della crescita sostenibile, la difesa dei diritti umani e della democrazia, il conseguimento dell'uguaglianza di genere, la promozione della pace e di società inclusive e la gestione delle sfide ambientali e climatiche.

Una corretta politica di sviluppo comprende tutte le misure politiche, economiche e sociali volte a migliorare in modo duraturo le condizioni di vita del Paese. I requisiti fondamentali per lo sviluppo sono: certezza del diritto, regole chiare, risposte esaustive e celeri.

Serve una posizione netta su quali siano le traiettorie di sviluppo, senza l'imposizione di provvedimenti che penalizzano, di fatto, i cittadini.

Serve un progetto politico ambizioso che persegua nuove modalità di governance multilivello, volte ad affrontare, attraverso l'adozione di un approccio integrato, la promozione dello sviluppo e non la decrescita, l'innalzamento della pressione fiscale o innumerevoli balzelli gravanti sulle tasche dei lavoratori e pensionati.

Come citato nell'agenda 2030, le politiche di sviluppo passano attraverso le persone con un lavoro dignitoso al fine di avere una crescita economica più inclusiva. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ci fornisce la possibilità di produrre un cambiamento e di migliorare la vita delle persone. Il lavoro dignitoso crea vantaggio non solo per i singoli lavoratori e per le loro famiglie, ma per tutta l'economia.

Il potere d'acquisto alimenta la crescita e lo sviluppo di imprese sostenibili, in particolare delle piccole imprese, che a loro volta sono in grado di assumere più lavoratori, migliorandone la retribuzione e le condizioni. Il lavoro dignitoso, inoltre, aumenta il gettito fiscale degli Stati, che sono quindi in grado di finanziare politiche sociali per proteggere coloro che non riescono a trovare un lavoro o sono inabili al lavoro.

La promozione dell'occupazione e delle imprese, la garanzia dei diritti sul lavoro, l'ampliamento della protezione sociale e lo sviluppo del dialogo sociale costituiscono i quattro pilastri dell'Agenda del lavoro dignitoso dell'OIL, assumendo la questione di genere quale tema trasversale. Il lavoro dignitoso per tutti riduce le disuguaglianze e accresce le capacità di resistenza, e su questo USL non può che essere d'accordo e operare finché ciò avvenga.

Sostenibilità ambientale

L'emergenza sanitaria legata al Covid19 ha in parte oscurato un'altra emergenza, più profonda e di più lunga durata, che continua a segnare in modo altrettanto indelebile i nostri tempi: la crisi ambientale. Oggi affrontare la questione della sostenibilità in ogni sua articolazione diventa una necessità, perché rappresenta, senza ombra di dubbio, una delle sfide più grandi che ogni ambito della società sarà chiamata ad affrontare nell'imminente futuro.

Per queste ragioni il tema dell'ambiente, della sua tutela e del suo rapporto con il mondo del lavoro rappresenta, per l'USL, la vera sfida occupazionale sia in termini quantitativi che qualitativi per il futuro. Il Sindacato deve continuare ad impegnarsi concretamente sui temi della protezione e valorizzazione dell'ambiente e dell'emergenza climatica, per dare il proprio contributo a San Marino anche per realizzare scelte strategiche ed un nuovo modello di sviluppo fondato sulla sostenibilità. Prioritari sono l'adozione dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e dell'Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici, entrambi adottati nel 2015, i quali rappresentano due fondamentali contributi per guidare la transizione del nostro Paese verso un modello di sviluppo economico che abbia come obiettivo il progresso sociale e la salvaguardia dell'ambiente.

Proprio per queste ragioni l'USL siede al Tavolo per lo Sviluppo Sostenibile con l'obiettivo di redigere un "Piano degli interventi per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)" dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Come Sindacato non intendiamo astenerci dal continuare a lavorare costantemente al fianco del Governo e delle Istituzioni, per cercare di pianificare insieme un futuro diverso, sostenibile, più attento al lavoro e alla tutela dell'ecosistema. Ma affinché ci siano intenti condivisi, serve una volontà politica comune che consenta di procedere tutti nella stessa direzione, svolgendo così un'azione di vigilanza e di costante partecipazione, perché ci siano diritti realmente garantiti e protetti per ognuno.

Debito pubblico

Il nostro Paese ha accumulato centinaia di milioni di euro di debiti; per coprire le perdite e trovare risorse per rilanciare San Marino si è reso necessario emettere un prestito irredimibile ed accedere a finanziamenti esterni. Il debito pubblico, quindi, si è affacciato nella realtà sammarinese innescando dubbi e perplessità.

Il debito pubblico è soprattutto una questione legata alla sostenibilità del debito e al costo del suo finanziamento. Uno dei dati che conta è il rapporto del debito con il Pil, e quindi con la crescita economica interna.

La crescita, unitamente al non spreco e all'inflazione, che viaggia intorno al 5%, sono le principali clausole di sostenibilità del debito; quindi, è indispensabile che la liquidità incamerata con il debito pubblico venga in larga parte destinata a progetti di rilancio e di sviluppo dell'economia della Repubblica, altrimenti il nostro debito non sarà sostenibile.

Quindi sono essenzialmente tre le precondizioni: crescita, costo del finanziamento del debito, gestione della finanza pubblica. Una questione altrettanto decisiva, ai fini della sostenibilità del debito è chi lo detiene. San Marino, non essendo Paese membro dell'UE, non può accedere alle risorse che l'Unione Europea ha destinato allo sviluppo post-pandemia dei Paesi membri.

Le nostre risorse, compreso il debito pubblico, devono essere prioritariamente dirette verso progetti che conducano ad un rapido ritorno in termini di occupazione, sviluppo, crescita e, a ricaduta, anche a incrementi di risorse per il Bilancio dello Stato. Ci vuole un giusto equilibrio tra i nuovi investimenti, gli interventi strutturali e le riforme strategiche.

Sgombriamo il campo da inutili equivoci. Sostenere che il debito pubblico possa essere un ostacolo alla crescita non vuol dire che accumulare debito, o fare deficit (con qualche semplificazione, il debito non è altro che l'accumulazione di deficit passati), sia necessariamente una scelta di politica economica sbagliata.

Ci sono buone ragioni per sostenere la necessità di fare politiche anticicliche, a sostegno alla domanda e agli investimenti, con effetti positivi sul welfare. La strada perciò è obbligata, agire sul "denominatore" con una combinazione di azioni finalizzate di politica economica e con un'oculata gestione della finanza pubblica.

La variabile da monitorare è l'inflazione; secondo la Commissione europea i prezzi al consumo aumenteranno in maniera sostanziale nel 2022 nella zona euro e dovrebbero scendere nel 2023, ma

non vi è nessuna sicurezza, considerate le costanti tensioni sull'onere delle materie prime e dell'energia; e qui entra in scena l'altro principale prerequisito, ossia la responsabilità della politica economica.

La finanza pubblica deve rientrare nei binari di un progressivo, costante riequilibrio strutturale e le Aziende Autonome di Stato devono tornare in utile, senza gravare sulle tasche dei lavoratori.

Occorre preparare il terreno con politiche di rilancio accorte e orientate quindi al sostegno della crescita, solo così si potrà evitare che il costo del finanziamento del debito torni non solo a limitare fortemente ogni volontà di politiche economiche espansive da qui ai prossimi anni, ma possa far riemergere lo spettro di manovre di rientro difficili da gestire.

Tuttavia, la presenza di un elevato debito pubblico, raffigura una fonte di fragilità che deve essere tenuta in scrupoloso esame. Un elevato debito pubblico può limitare gli incipit sulla politica economica, avere una sequenza di effetti negativi sul sistema economico e originare crolli che si autoalimentano e che possono portare a vere e proprie crisi finanziarie.

Perciò un debito troppo elevato può innescare una spirale negativa che, attraverso ulteriore maggior deficit e scelte recessive sulle tasche del lavoratore, ridurrebbe le risorse disponibili per investimenti pubblici e per la spesa sociale. Più in generale, l'accumulo di debito pubblico genera dislocazioni di risorse tra generazioni e la conseguenza dipende dall'utilizzo delle stesse che vengono prese a prestito.

Se una passività finanziata attraverso debito viene spesa per consumi correnti, allora la generazione corrente gode dei benefici del debito, trasferendone i costi e quindi i debiti probabilmente moltiplicati alle generazioni future. Al contrario, se le risorse sono investite, i benefici di questi investimenti saranno appannaggio anche delle generazioni future.

È quindi, indispensabile una politica economica espansiva che produca fiducia nei lavoratori, nella popolazione e accresca la capacità di spesa, non servono manovre di decrescita fatte di tagli e mancate rivalutazioni di stipendi e salari. Non si può non salvaguardare il reddito, non si può innescare una decrescita per la popolazione nel tentativo di rifondere il debito pubblico, si deve proteggere il tessuto economico e rilanciare i consumi.

Come sta cambiando il mondo del lavoro: luci e ombre

La complessità e la velocità dei cambiamenti che caratterizzano la società impegnano tutti a misurarsi con la comprensione degli effetti dal punto di vista sociale, economico, produttivo, di quella che viene comunemente definita come la quarta rivoluzione industriale. Soprattutto impegnano Governo, parti sociali ed Enti a condividere gli strumenti di cui la politica può e deve dotarsi per governare e orientare il cambiamento, anche in relazione al ruolo che il nostro Paese può giocare nello scenario e nelle istituzioni internazionali.

Basta guardare cosa è successo in questi ultimi 10 anni: la crisi economica, la pandemia, ora l'incertezza di un conflitto. Inoltre, mai come in questi ultimi anni l'innovazione tecnologica, l'intelligenza artificiale, i cambiamenti climatici, stanno avendo un impatto straordinario sulle nostre vite, sulle nostre abitudini e, soprattutto, sul nostro lavoro. Dobbiamo costruire un nuovo modello economico basato su conoscenza, sostenibilità ambientale, tecnologia umanizzata e alti livelli di occupazione.

È vero, però, che anche se il lavoro è cambiato moltissimo negli ultimi 200 anni, da un lato l'innovazione sta rendendo alcuni mestieri obsoleti ma ne crea di nuovi con la stessa velocità. Il 65% dei bambini che oggi sono alla scuola elementare “da grande” farà un lavoro che oggi non esiste nemmeno. Le imprese tenderanno a rispondere alle nuove sfide aggiungendo livelli e funzioni, con un aumento di posizioni che prima non c'erano.

Le principali occasioni occupazionali riguarderanno i settori della tecnologia, intelligenza artificiale, big data, logistica, trasporti, il settore sanitario, l'eco sostenibilità e transizione verde. Quindi i posti di lavoro non mancheranno. Ma i lavoratori avranno le competenze richieste?

La velocità con la quale stiamo innovando evidenzia il problema della formazione, che non riesce minimamente a stare al passo coi tempi che cambiano. In questo orizzonte in rapido cambiamento, per restare spendibili sul mercato del lavoro il dogma dovrà essere investire sulla propria formazione continua: dobbiamo continuare a imparare per tutta la vita.

Dobbiamo continuare a imparare nuovi modi di fare cose ed essere aperti al cambiamento, abbandonando l'idea che una volta conseguito un diploma, una laurea o un master ed entrati nel mondo del lavoro, non metteremo più piede in una classe, fisica o virtuale che sia. Servono competenze linguistiche, informatiche di base in tutti i mestieri e professioni.

Il lavoratore del futuro non potrà quindi più eccellere solo con una competenza ma serviranno competenze tecniche, ma anche capacità interdisciplinari e soprattutto skill per diventare veri lavoratori resilienti, pronti ai cambiamenti. Investire nella formazione di tutti i lavoratori e in particolare dei giovani, delle donne e dei disoccupati sarà un modo per garantire un'ampia occupazione.

Le giovani generazioni e il lavoro

Le giovani generazioni oggi si trovano spesso in difficoltà nell'orientarsi in un mercato del lavoro sempre più complesso. La crisi dell'occupazione giovanile è iniziata dopo la grande recessione del 2008, ma il numero di giovani occupati ha cominciato a ridursi ulteriormente in seguito alla pandemia: insieme alle donne sono stati fin da subito individuati come i grandi sconfitti della crisi innescata dal Covid-19.

La pandemia inoltre ha aggiunto alla schiera di inoccupati – giovani che non hanno un lavoro, ma lo stanno cercando – tutti quei ragazzi e quelle ragazze che hanno rinunciato alla ricerca di un impiego: si tratta dei Neet, giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione. E come sappiamo l'inattività, il lavoro discontinuo, i bassi salari e le poche ore lavorate avranno serie conseguenze sulla carriera contributiva dei giovani di oggi.

L'inevitabile calo della parte economicamente attiva della popolazione fa emergere anche il tema della sostenibilità del sistema pensionistico e, più in generale, del sistema di protezione sociale nel suo complesso e del patto generazionale che ne è alla base.

La tendenza all'invecchiamento della popolazione e il saldo demografico negativo, porterà una contrazione della forza lavoro, con conseguenti carenze di competenze e pressioni sui sistemi di welfare. Entro la fine di quest'anno, il 30% dei posti di lavoro nel settore tecnologico non sarà coperto proprio a causa della carenza di talenti. Del resto l'analisi dell'osservatorio Anis presentato recentemente, confermano la tenuta del comparto industriale sammarinese, ma evidenziano fra le principali difficoltà il reperimento di personale adeguatamente formato o con le giuste competenze.

Ma anche fare impresa o comunque lavorare in proprio è sempre più difficile, e lo è ancora di più per i giovani. I giovani sono stati colpiti nel lavoro ma anche la formazione e istruzione sono state messe a dura prova.

Che cosa rappresenta il lavoro per i giovani oggi? I giovani vedono il lavoro come percorso di crescita personale e professionale e un mezzo per rendersi indipendenti dalla famiglia di origine. Emerge quindi una stretta relazione tra lavoro e esistenza. I giovani cercano sicurezza e stabilità economica, ma anche equilibrio con la vita personale e familiare: il concetto di work-life balance, tradizionalmente connesso alla gestione dei carichi familiari, diventa, quindi, oggi un tema centrale.

L'economia è cambiata, il modo di produrre è cambiato, i mercati sono cambiati e la protezione all'interno dei contratti di lavoro è una protezione a volte più labile. I giovani lo sanno molto meglio di noi, sanno benissimo che la loro carriera lavorativa sarà composta da una pluralità di contratti di

lavoro, da una pluralità di fasi di lavoro. Quello che importa quindi non è attaccarsi a un posto di lavoro e portarselo dietro fino alla pensione, ma è la garanzia di poter passare da un posto di lavoro all'altro nel rispetto dei pieni diritti, e questa è una delle maggiori sfide del sindacato.

Crediamo che le nostre giovani donne e uomini oltre a rimettere in piedi economicamente il paese, avranno anche l'opportunità di trasformarlo in meglio, ma servono politiche di maggiore ampiezza e stabilità. I paesi vincenti sono e saranno quelli che hanno assegnato all'educazione il ruolo fondamentale nel preparare i giovani a gestire il cambiamento e l'incertezza nei loro percorsi di vita, con saggezza e indipendenza di giudizio. Servono leggi a tutela dell'occupazione giovanile e all'orientamento dei giovani al lavoro.

Da questo punto di vista diventerà altrettanto importante provvedere ad una vera e propria analisi dei fabbisogni formativi rispetto il mercato del lavoro sammarinese, che consenta così di raccordare coerentemente i sistemi di istruzione e formazione rispetto all'effettivo bisogno delle competenze e ovviare al grave problema del disallineamento tra formazione, titoli di studio e competenze richieste dal mercato del lavoro.

Il rapporto quindi fra scuola, università e mondo del lavoro risulta fondamentale: la formazione universitaria deve affiancare, all'efficienza ed alla qualità dei processi didattici curriculari, strumenti per vincere la competitività del mondo del lavoro, per orientarli verso nuove professionalità e percorsi lavorativi (green economy, informatica, digitale) in uno scenario dove saranno le competenze trasversali, come problem solving, proattività, capacità relazionale, le capacità gestionali, la fantasia e creatività, le abilità relazionali, informatiche e linguistiche a fare la differenza.

Un'altra questione scomoda è rappresentata dalla “fuga di cervelli”, perché, oltre a essere un indicatore dello stato della ricerca in un Paese, è anche un indicatore dell'atteggiamento della sua classe politica verso la ricerca. Quando il “flusso” di capitale umano altamente qualificato è fortemente sbilanciato in una sola direzione, ovvero in uscita, rappresenta una perdita di risorse umane per il Paese di origine.

Occorre riportare equilibrio, e attraverso politiche mirate, favorire invece the *brain circulation*, termine che definisce un percorso di formazione e avviamento alla carriera, in cui ci si sposta all'estero per completare gli studi e perfezionarsi, si trova un primo o un secondo lavoro sempre all'estero e, alla fine, si torna in patria, dove si mettono a frutto le esperienze accumulate per occupare una posizione di maggiore vantaggio e responsabilità. Lo studio e il lavoro all'estero sono quindi una tappa del percorso formativo di un giovane, ma non ne costituiscono il destino finale.

Invitiamo il paese, la politica e le parti sociali ad entrare in un dialogo molto serio e costruttivo su questi temi.

Un sindacato più vicino ai giovani

Il rapporto dei giovani col sindacato è saltuario, legato a situazioni contingenti, emerge un distacco dagli aspetti più "formali" della vita sindacale e da certi linguaggi troppo criptici, c'è poca conoscenza e scarsa appartenenza.

Il sindacato si occupa per lo più di precarietà, stabilizzazioni, ma per molti di questi lavoratori la precarietà non è più una fase di passaggio, ma una condizione di vita. Per questo, per potere esercitare la rappresentanza il sindacato, oltre a lottare contro la precarietà, deve spostare la propria attenzione dalla condizione lavorativa al lavoratore e sviluppare una politica rivendicativa più attenta al welfare, ai diritti della persona.

Oggi i destinatari della comunicazione non devono essere solo i lavoratori, ma anche gli studenti, le famiglie, le persone perché l'azione sindacale è sempre più generale, riguarda i diritti sociali, l'organizzazione sociale. Il sindacato deve farsi conoscere dai giovani e deve conoscere i giovani, così da includere nelle proprie politiche anche i loro bisogni.

Ma per comunicare coi giovani si devono conoscere le molteplici e innovative forme della comunicazione. I giovani hanno spesso competenze e capacità digitali ben affinate e alcune organizzazioni sindacali oggi non padroneggiano ancora questi strumenti di comunicazione.

Il nostro sindacato allargherà l'attenzione sui bisogni espressi dai giovani: USL non è all'anno zero e nel bagaglio dei suoi valori può trovare le parole nuove e antiche per parlare alle nuove generazioni.

Tra i limiti della capacità del sindacato di rappresentare i giovani viene segnalata, in primo luogo, l'assenza dei giovani stessi dalle posizioni decisionali; a seguire le politiche tese a conservare il potere di chi è già occupato, la natura un po' burocratica dell'organizzazione sindacale, lo scarso contatto con il mondo atipico e la prevalente attenzione verso altre categorie di lavoratori.

Il ruolo dei giovani nel sindacato dovrebbe diventare più incisivo. Attualmente sembra esserci troppo poco spazio per loro, non solo a livello politico. È necessario coinvolgere i giovani fin dall'inizio: andare nelle scuole, negli istituti di istruzione e formazione professionale e nelle università per instaurare un dialogo prima ancora che si affaccino sul mondo del lavoro. Educare e promuovere i valori dei sindacati. Costruire campagne mirate per i giovani con l'obiettivo specifico di far conoscere

loro il movimento sindacale, evidenziando l'importanza del sindacato al giorno d'oggi, informandoli sui loro diritti, trattare le problematiche che i giovani devono affrontare nel mercato del lavoro, facilitare l'accesso al mercato del lavoro e a lavori di qualità ed ecosostenibili.

Politiche di genere

La violenza, le molestie e le discriminazioni contro le donne o di genere oltre che una gravissima violazione dei diritti umani, rappresentano un importante problema di salute pubblica e gli effetti si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità. E come comunità dobbiamo riconoscere che la violenza di genere non può in alcun caso essere considerata un problema solo delle donne o di pochi, e che deve essere impegno di tutti adoperarsi per eliminare le disparità: nessuno può farcela da solo, dobbiamo unire le forze, creare una vera e propria rete fra istituzioni e dichiarare tolleranza zero. Sebbene il 2020 e 2021 siano stati anni difficili per tutti, la pandemia ha evidenziato molte ineguaglianze. I dati hanno dimostrato, anche a San Marino, il rischio di perdere il lavoro a causa della pandemia di Covid-19 è stato più alto per le donne e che, mentre le scuole erano chiuse, sono state queste ultime a farsi carico della cura dei bambini e della loro istruzione. Non va dimenticato che il 70% del personale sanitario nel mondo è costituito da donne.

Nonostante queste evidenti difficoltà, le donne si sono battute in prima linea per una gestione vincente della pandemia e continuano a battersi per l'uguaglianza di genere, allo scopo di cambiare il proprio futuro sia dal punto di vista personale che da quello professionale. L'USL, consapevole dell'importanza e dell'attualità di temi riguardanti le politiche di genere, ha portato avanti durante l'anno 2021 una serie di iniziative che testimoniano l'impegno concreto nel sociale.

Il modo più efficace per eliminare violenze e molestie di genere è la prevenzione e la sensibilizzazione: oltre alla famiglia, la scuola e i luoghi di lavoro sono gli ambienti più idonei per sconfiggere questi eventi. In data 25 novembre 2020, in occasione della celebrazione della Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne, Unione Sammarinese dei Lavoratori unitamente all'Unione Consumatori Sammarinese hanno lanciato l'iniziativa “*Un filo rosso contro la violenza sulle donne*”, simbolo del percorso che dal 25 novembre 2020 al 25 novembre 2021 avrebbe legato una serie di iniziative, per dire a tutti che non solo il 25 novembre ma insieme, ogni giorno, ogni minuto, dobbiamo tenere alta l'attenzione contro la violenza di genere.

Il 30 giugno 2021, presso il Parco di Montecerreto, alla presenza delle Loro Eccellenze i Capitani Reggenti, dei Segretari di Stato al Territorio, Interni, Sanità, dei Capitani di Castello, dei Comandanti di Polizia Civile e Gendarmeria, dei rappresentanti delle Associazioni e Sindacati e tanti altri graditi ospiti, è stato inaugurato *L'albero rosso*.

In data 14 giugno 2021 il Segretario Generale e il Presidente UCS hanno incontrato gli Eccellentissimi Capitani Reggenti. In questa importante occasione sono state illustrate tutte le innumerevoli iniziative previste per contrastare il fenomeno della violenza, molestie e discriminazioni nella società.

Sicuramente solo partendo dall'infanzia e fino all'Università si può agire per una crescita della cultura del rispetto tra generi, realizzando progetti di ricerca e di formazione, trattando temi volti alla valorizzazione delle persone in ogni contesto, ai temi dell'uguaglianza e delle pari opportunità al fine del superamento degli stereotipi e dei pregiudizi.

E' proprio per contribuire al raggiungimento di tale traguardo che USL ha pensato alla realizzazione di un Concorso rivolto agli alunni e studenti delle scuole sammarinesi di ogni ordine e grado dai titoli *"Anche i muri lo dicono: basta con la violenza"*, *"Anche i muri lo dicono: insieme per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità"*: dei vecchi muri che anziché rappresentare una barriera o un ostacolo (si stagliano invalicabili per chilometri i muri anti-migranti eretti dai paesi europei negli ultimi anni e anche in questi giorni nel mondo se ne stanno costruendo), saranno loro stessi messaggeri e arriveranno con le loro immagini direttamente al cuore della gente.

Ai candidati è stata richiesta la realizzazione di disegni, messaggi visivi, riguardanti il tema della lotta contro le molestie e violenza di genere e la valorizzazione della parità di genere. I disegni scelti saranno la base per la trasformazione in nove murales, uno per ogni Castello della Repubblica di san Marino. Giovedì 25 novembre 2021 si è tenuta la premiazione dei disegni vincitori del Concorso con targhe e medaglie. Tutti gli elaborati sono poi stati esposti nel mese di dicembre 2021 e gennaio 2022 presso il Centro Atlante in una mostra temporanea.

Mercoledì 24 novembre 2021 si è tenuta la Fiaccolata con torce rosse, fiaccolata che ha acceso la notte per contrastare il buio della violenza sulle donne e di genere con l'impegno a non far mai spegnere la luce e l'attenzione su questi temi.

USL spera di aver contribuito a rafforzare i valori di uguaglianza di genere, pari opportunità e gridato un forte no alla violenza. USL continuerà a battersi per ricordare alla società che abbiamo tutti gli

stessi diritti di istruzione, educazione, salute, di esprimere la nostra opinione e le nostre idee, di inclusione, di integrazione, pur con le nostre diversità, e che abbiamo tutti diritto ad una vita libera, libera da discriminazioni e libera da molestie e da violenza e il diritto a realizzarsi nella loro vita, affettiva, sociale, culturale, lavorativa, familiare.

Protocollo d'intesa contro le molestie e violenze su donne e di genere nei posti di lavoro.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro rimangono uno dei problemi impellenti, colpendo tutti i paesi, le professioni e le modalità di lavoro. Non è un mistero che le discriminazioni sul luogo di lavoro colpiscono in particolare le donne. Nell'81% dei casi le donne non denunciano l'accaduto. Va rimarcato che sebbene gli anni 2020 e 2021 siano stati difficili per tutti, il COVID-19 e la crisi economica causata da questa pandemia hanno aumentato il rischio di violenza e molestie sia domestica che nel mondo del lavoro e che ancora una volta le donne sono le più colpite.

Il 21 giugno 2019, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato a Ginevra la Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro e la relativa Raccomandazione 206. Una tappa storica. Per la prima volta, il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie è espresso in un trattato internazionale; si riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro rappresentano una violazione dei diritti umani, sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, la giustizia sociale e rappresentano una minaccia alle pari opportunità.

Compito dei membri dell'OIL è quello di continuare a promuovere la ratifica della Convenzione nonché promuovere l'attuazione dei contenuti della Convenzione e della Raccomandazione a livello nazionale, settoriale, aziendale e lavorativo sia attraverso il rafforzamento delle misure di prevenzione sul lavoro e garantendo che le politiche aziendali vadano in questo senso. Per questo motivo l'Unione Sammarinese dei Lavoratori ha richiesto formalmente all'Esecutivo di adottare la Convenzione 190 dell'ILO. La convenzione è stata approvata in marzo 2022.

Ma USL ha deciso di fare un passo ulteriore presentando a tutte le parti sociali e datoriali e alle Segreterie di Stato la proposta di un "Protocollo d'intesa contro le molestie e violenze su donne e di genere nei posti di lavoro." Il protocollo ha lo scopo di condividere un linguaggio, obiettivi e valori comuni facendo assumere alle parti che intenderanno sottoscriverlo un formale e fattivo impegno a portare avanti in un'ottica coordinata e condivisa tutte quelle azioni per prevenire, lottare e fermare ogni forma di violenza o molestie nel mondo del lavoro e per diffondere la cultura del rispetto delle diversità: tutti abbiamo il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro sano e virtuoso in cui sia rispettata la dignità di ognuno.

Risulta infatti fondamentale l'educazione a una cultura di genere mirata alla eliminazione degli stereotipi e alla sensibilizzazione anche nei posti di lavoro attraverso una campagna di prevenzione contro le molestie e la violenza con l'obiettivo di coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori, i datori di lavoro pubblici e privati a collaborare al mantenimento di un ambiente lavorativo in cui sia rispettata la dignità di ognuno, e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di uguaglianza e di reciproca correttezza.

In occasione della giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, il Governo ha promosso, proprio a seguito della presentazione del protocollo di USL, la sottoscrizione del "Il Piano Nazionale Pluriennale sull'eliminazione della violenza, delle molestie e delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro. Riteniamo il Piano un buon punto di partenza e con soddisfazione prendiamo atto che include in larga misura le proposte avanzate dalla nostra organizzazione nella bozza di Protocollo.

Possiamo giocare d'anticipo, impegnandoci già da oggi ad inserire nei contratti le innovazioni delle raccomandazioni Internazionali. L'impegno, ora che si apre la stagione dei rinnovi contrattuali in tutti i settori, è quello di inserire all'interno della contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, strumenti di prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione di genere; favorire il benessere organizzativo aziendale e piani di conciliazione per meglio armonizzare la vita lavorativa e la vita personale/familiare (work life-balance); strutturare percorsi formativi sulla salute e sicurezza in ottica di genere, con particolare riguardo al tema dello stress-lavoro correlato e dichiarazione dei datori ad includere nel DVR i rischi e pericoli delle molestie o violenze. USL sta spingendo per l'approvazione del piano e inoltre ha in programma di trattare questi temi in occasione delle future assemblee sia nel settore pubblico che privato.

Nell'ambito delle più ampie strategie per la parità di genere, si propone di istituire un tavolo di lavoro sulla "certificazione di genere nelle aziende", con l'obiettivo di giungere alla definizione di un sistema di certificazione che incentivi le imprese ad adottare policies adeguate a ridurre il gap di genere all'interno delle imprese, come peraltro già attuato nella vicina Italia e in altri paesi d'Europa.

Proselitismo e formazione sindacale

Gli ultimi anni sono stati segnati da eventi che hanno profondamente segnato il mondo del lavoro. E' ormai evidente che non si può più pensare ai modelli di lavoro pre-Covid come forma esclusiva di impiego, ma vanno programmate e progettate le azioni necessarie per intercettare nuove esigenze. Abbiamo il dovere di intercettare i bisogni delle giovani e dei giovani di questo Paese, che da troppo tempo vengono dimenticati dalla politica; abbiamo il dovere di supportare le donne che nella loro quotidianità pagano il prezzo più alto del divario occupazionale; abbiamo il dovere di garantire forme adeguate di tutela alle pensionate e ai pensionati, che troppo spesso vengono considerati più come un peso che come una risorsa; abbiamo l'obbligo civile e morale di garantire ai diversamente abili o ai non autosufficienti un supporto adeguato. Dobbiamo quindi immaginare che la nostra azione di proselitismo futura sia in grado di colmare questi vuoti, permettendo alla nostra Organizzazione di continuare a crescere e di consolidarsi anche in settori diversi da quelli nei quali normalmente è chiamata ad agire.

Sono sfide che richiamano con forza l'importanza strategica che la formazione sindacale riveste: non solo nella trasmissione della storia e dei valori che connotano la nostra Organizzazione ma anche e soprattutto nel costruire quel bagaglio di conoscenze, competenze ed abilità individuali e collettive che consentano di affrontare e gestire le trasformazioni che negli ultimi anni, ed in particolare durante il periodo della pandemia, hanno travolto la società tutta.

Affinché l'azione del sindacato sia sempre più incisiva ed in grado di governare il cambiamento e le sfide del prossimo futuro è fondamentale che i dirigenti e i delegati, ciascuno con le proprie peculiarità, posseggano le necessarie competenze, continuamente aggiornate e incrementate, attraverso processi formativi costanti, programmati e sviluppati nel tempo. Le competenze, individuali e di gruppo, costituiscono una parte rilevante del patrimonio immateriale delle organizzazioni, riconducibili non solo al bagaglio formativo e culturale ma anche al processo di continuo e necessario aggiornamento dell'attività sindacale, rinsaldando così l'identità propria di tutto il quadro organizzativo.

Forti di una crescita costante di iscritti, di una struttura organizzativa ben consolidata anche dal punto di vista dei servizi offerti ai cittadini e di una presenza diffusa in tutto il mondo del lavoro, l'USL vuole oggi cogliere l'opportunità di investire con convinzione nella conoscenza, per produrre ancora maggiore forza organizzativa. Nel quadro dell'azione finalizzata al proselitismo, la formazione sindacale – opportunamente declinata ed utilizzando a tal fine tutte le opportunità che oggi la tecnologia ci offre, avvalendosi anche della modalità e-learning – diventa uno strumento per far

conoscere la nostra Organizzazione anche ad una platea non sempre intercettata, come quella degli studenti, che normalmente hanno poca contezza del fenomeno sindacale e della sua azione nel mondo del lavoro e nella società tutta.

Rilancio della contrattazione

La contrattazione collettiva rappresenta lo strumento fondamentale di tutela dei diritti economici e normativi per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori ovunque impiegati. Essa riveste, inoltre, un ruolo centrale per ridurre le diseguaglianze e contrastare la frammentazione del mercato del lavoro, tanto più in uno scenario come quello attuale caratterizzato da rapidi e profondi mutamenti di carattere tecnologico, sociale e ambientale.

Occorre rinnovare in tempi rapidi tutti i contratti di lavoro. Alcuni scaduti da molti anni e altri in scadenza, che nel loro insieme vedono coinvolte migliaia di lavoratrici e lavoratori, ferme al palo da un ingiustificato immobilismo delle controparti. Situazione che denota un sistema di relazioni sindacali inefficiente ed episodico e lo scarso livello di sviluppo delle relazioni industriali, dimenticando che la contrattazione collettiva è la fondamentale risposta che le parti sociali devono e possono dare al Paese nel sostenere la strada della ripresa.

Dal punto di vista economico, è necessario che il contratto collettivo di lavoro esca dalla logica della sola difesa del potere d'acquisto per approdare a una rinnovata politica retributiva espansiva, non solo per rispondere alle esigenze contingenti, derivate dall'aumento dei costi energetici con immediati effetti sull'inflazione, ma per affrontare con coraggio le sfide future incrementando la capacità di spesa delle persone. Per quanto attiene agli aspetti normativi, sarà necessario che il contratto collettivo di lavoro concentri la propria attenzione su temi sempre più attuali, come il mercato del lavoro, la formazione, la classificazione del personale, l'organizzazione del lavoro, l'orario, la salute e la sicurezza, la partecipazione ed il welfare. Produttività, benessere lavorativo e redistribuzione della ricchezza sono, inoltre, obiettivi che deve sempre più perseguire la contrattazione di secondo livello, oggi pressoché assente in gran parte delle aziende sammarinesi.

L'attuale contesto inflattivo e di generalizzato aumento dei costi delle materie prime e dei prodotti energetici determina un grave allarme sulla tenuta di valore reale delle retribuzioni. Il perdurare di una dinamica stagnante delle retribuzioni si ripercuoterebbe negativamente sulla domanda interna e quindi sui consumi, vero e proprio motore alla base della crescita economica. C'è bisogno che il salario regolato dal contratto collettivo di lavoro sia determinato anche sulla base di indicatori che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche legate alla produttività di settore e non solo esclusivamente dell'inflazione e che il Governo predisponga un piano di defiscalizzazione degli aumenti contrattuali. Questo per ottenere una maggiore redistribuzione del reddito e un accrescimento effettivo della capacità di spesa di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

La materia del welfare aziendale è in continua evoluzione. La stagione del Covid ha mostrato la necessità di allargarne i contenuti e inserire ulteriori prestazioni di protezione soprattutto in ambito sanitario e di conciliazione vita-lavoro. Le profonde trasformazioni in atto stanno mettendo in serio pericolo la sostenibilità del welfare pubblico, che da solo non riesce più a sostenere il peso di questi cambiamenti. Per questo è quanto mai essenziali investire nei servizi pubblici, a partire dal rafforzamento del sistema sanitario. Un welfare aziendale che integri quello pubblico non è solo positivo, ma indispensabile per preservare e garantire una reale protezione sociale. La contrattazione collettiva deve essere il centro regolatore delle prestazioni di welfare, al fine di ancorarlo ai bisogni effettivi e di carattere prevalentemente sociale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Partecipazione dei lavoratori

L'Unione Sammarinese dei Lavoratori è convinta che bisogna rilanciare con forza il tema della partecipazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo sotto il profilo organizzativo ma, soprattutto, in termini di visione strategica. E' il momento di ripensare a un sistema partecipativo per il nostro Paese che sappia costruire le basi per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di prendere parte attiva alle decisioni fondamentali dell'azienda, sia in termini di sviluppo che di scelte strategiche, affrontando il contesto attuale caratterizzato da un lato dall'innovazione tecnologica e dall'altro dalla crisi economica e sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19.

Quello che proponiamo è un vero coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese e, collegato ad esso, un'altrettanta vera valorizzazione della contrattazione integrativa aziendale o di ente. Un vero protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, spostando qui un importante asse di impegno. Il punto di partenza è di cominciare a prendere sul serio "la produttività della cooperazione" all'interno delle imprese e della pubblica amministrazione, dei risultati che essa è in grado di produrre, come dimostrano, alcuni significativi anche se rari esempi di aziende innovative presenti nel nostro Paese.

Tale impostazione si basa sulla convinzione che la collaborazione in azienda sia un valore aggiunto, una risorsa che può fare la differenza. Che esista una responsabilità sociale delle imprese, per il ruolo che esse svolgono non solo nell'economia ma anche nella società. Che i rapporti in azienda tra datore di lavoro o dirigenza e lavoratori, pur nella diversità dei ruoli, riescono a generare esperienze di maggior successo se gli obiettivi che vengono perseguiti e il modo di portarli avanti vengono condivisi sulla base di una reciproca fiducia che li mette in moto.

È difficile pensare che le trasformazioni aziendali o di ente possano avvenire con successo senza un coinvolgimento attivo dei lavoratori o, peggio, contro di essi. E dove questo è accaduto, come abbiamo purtroppo potuto constatare in molte occasioni, l'esperienza è fallita. Siamo per introdurre un sistema di relazioni di lavoro basate sulla partecipazione, sul diritto-dovere di cooperazione nell'impresa, che riconosca giuridicamente – anche attraverso una legge di sostegno - i diritti all'informazione, alla consultazione e alla negoziazione ai lavoratori e ai loro rappresentanti. Utile da questo punto di vista, l'istituzione di organismi congiunti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali – per esempio – la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, forme di remunerazione collegate al risultato, altre materie collegate alla responsabilità sociale dell'impresa.

Progetto di rilancio del sistema bancario

Il sistema bancario ha subito negli ultimi anni grossi sconvolgimenti, a seguito delle chiusure di istituti bancari di rilievo, con tutte le conseguenze a livello di perdita di posti di lavoro, problemi per i correntisti e impatto sul sistema Paese.

Le quattro banche attualmente presenti in territorio devono far i conti con incertezze legate alla situazione nazionale e internazionale e, in alcuni casi, con bilanci gravati da una mole importante di crediti non performanti.

L'Unione Sammarinese dei Lavoratori ritiene prioritario che venga definito un progetto di risanamento e sviluppo del sistema bancario sammarinese, che tenga conto delle mutate esigenze di servizi e del rispetto di standard internazionali. È necessario investire su un nuovo modello di banca che sia sempre più efficiente, dinamica e veloce per rispondere alle richieste della utenza, senza però dimenticare il tessuto tradizionale della clientela sammarinese. Ovviamente il progetto deve essere il frutto del confronto di tutti gli stakeholders, perché siamo fermamente convinti che solo attraverso un serio e concreto coinvolgimento di tutte le parti in causa riusciremo a rilanciare uno dei settori trainanti della nostra economia.

A tal proposito, il sistema bancario deve tornare a supportare l'attività e la crescita delle imprese, ad essere un sostegno per le famiglie sammarinesi, oltre ad essere complementare agli altri settori economici.

Per realizzare questo, come sindacato, non possiamo che focalizzare la nostra attenzione sulle risorse umane. Abbiamo sempre espresso l'importanza del coinvolgimento attivo dei lavoratori, vero valore aggiunto di ogni sistema virtuoso, e siamo fortemente convinti che le professionalità siano già presenti in territorio, che i dipendenti del settore siano valide risorse su cui investire, pertanto riteniamo fondamentale intervenire con appositi moduli di formazione, corsi di aggiornamento e workshops specifici per adeguare le loro professionalità al mutato contesto economico e alle esigenze di mercato.

Secondo studi autorevoli, l'investimento nel fattore umano rappresenta l'elemento distintivo della crescita dei paesi in cui è maggiore la qualità dei servizi. Laddove, invece, sia impossibile intervenire sulla crescita delle risorse già presenti in territorio, diventa altrettanto indispensabile poter reperire personale, anche oltreconfine, in tempi certi, celeri e senza un mole di burocrazia inutile che scoraggi investitori e pregiudichi gli obiettivi di business aziendali.

Parallelamente, non possiamo dimenticarci di tutto quel personale che è stato, suo malgrado, coinvolto in procedure di riduzione di personale a seguito dei dissesti bancari. Il numero degli addetti si è ridotto di diverse centinaia di unità negli ultimi anni; personale che difficilmente verrà ricollocato, se non in parte, in altre banche presenti sul territorio. Per questo motivo, oltre all'attivazione del sistema degli ammortizzatori sociali, riteniamo necessario che venga attivato un processo formativo volto alla ricollocazione di queste persone in altri settori economici (sia pubblici che privati) in modo tale che le professionalità e competenze conseguite in anni di servizio non vengano disperse, con grave pregiudizio per la nostra economia.

Da ultimo, ma non per importanza, sono le azioni di responsabilità che devono essere necessariamente promosse, qualora venga accertata la mala gestione di un istituto di credito, nei confronti di coloro che sono i responsabili dei danni provocati. Per noi è imprescindibile un'operazione verità che faccia luce sulle reali responsabilità dei vari dissesti e fallimenti bancari, e che i responsabili siano chiamati a rispondere del loro operato nelle sedi competenti. Non è più accettabile che lo Stato, e conseguentemente la collettività, siano gli unici a dover pagare il prezzo, purtroppo molto alto, dei fallimenti bancari.

Sviluppo del settore turistico e commercio

Gli ultimi due anni e mezzo sono stati sicuramente influenzati in maniera straordinaria dall'avvento del Covid-20, che inevitabilmente ha modificato lo stile di vita e il modo di lavorare di tutti. Uno dei settori maggiormente colpiti è stato sicuramente quello turistico, in termini di perdita di posti di lavoro e ricorso agli ammortizzatori sociali, questo perché quando si parla di turismo non si fa riferimento solo ai tour operator/agenzie viaggi ma a tutto ciò che ruota intorno al settore, quindi strutture ricettive, trasporti dedicati, organizzazione di eventi e contesti collegati (mostre, musei ecc.).

Negli ultimi due anni abbiamo organizzato incontri con le Direzioni dei singoli tour operator, riunioni con delegazioni di dipendenti, iniziative varie per poter dare il nostro contributo per l'individuazione e consulenza in materia di ammortizzatori sociali, ma anche per la definizione di iniziative e processi formativi, al fine di non disperdere il tempo e le competenze a disposizione. Il nostro obiettivo, anche per gli anni a venire, sarà proprio quello di tenere un contatto diretto e costante anche con gli operatori del settore perché, mai come in questo momento, hanno bisogno di cooperazione e strumenti per far fronte alle mutevoli esigenze di mercato.

La nostra Repubblica ha un patrimonio paesaggistico meraviglioso, non a caso siamo un Paese membro dell'UNESCO; pertanto dobbiamo puntare fortemente sul turismo interno creando indotto per le strutture ricettive sammarinesi, pensando a programmi, progetti legati al territorio che riescano magari a convogliare anche le realtà produttive sammarinesi.

A giugno 2021 è stato inaugurato il The Market, San Marino Outlet Experience, un investimento ingente; sarebbe quindi auspicabile che le proposte turistiche valorizzassero sia il nostro meraviglioso centro storico sia questa importante struttura che ha le caratteristiche e l'appeal per convogliare una certa clientela.

Dal punto di vista sindacale, sarà un nostro obiettivo prioritario il rinnovo del contratto di entrambi i settori, scaduti ormai da tempo. Imprescindibile sarà adeguare gli stipendi all'inflazione e all'aumento generale del costo della vita, per garantire uno stile di vita dignitoso agli operatori impiegati. D'altra parte, c'è tutta una parte normativa non secondaria che va aggiornata. Infatti, le mutate esigenze familiari e personali, la sempre maggiore richiesta di formazione, competenze, permessi ecc. rendono inevitabile una modifica di tutta quella relativa ai diritti e al welfare che, seppur non influiscono immediatamente sulla parte economica, danno comunque una gratificazione ai lavoratori dipendenti.

Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici

L'AASLP nasce nei primi anni ottanta per dare una risposta alle necessità del Paese, attraverso l'istituzione delle varie squadre operative nei settori di edilizia, manifestazioni, manutenzione strade e tutto quanto di interesse pubblico. Nel corso degli anni le persone occupate all'interno dell'AASLP hanno più volte dato prova di competenza e professionalità e, non da ultimo, uno spiccato attaccamento all'Azienda stessa dove hanno avuto modo di formarsi, acquisire esperienza e, spesso, di imparare un mestiere.

Per questo motivo, ha fatto ancora più male aver assistito negli anni ad un progressivo impoverimento delle risorse umane impiegate nell'Azienda; si è passati infatti da un numero di salariati vicino alle 500 unità negli anni del boom economico a circa 130 persone occupate attualmente.

Ci auguriamo che si verifichi quanto prima un'inversione di tendenza, coerentemente con il rispetto della mission storica dell'Azienda.

Purtroppo dobbiamo rilevare che anche il contratto dei salariati è scaduto ormai dal 2012, sono quindi dieci anni che i lavoratori registrano un aumento zero dei loro salari, a fronte invece delle galoppanti dinamiche inflazionistiche, specie quelle energetiche, degli ultimi mesi. Si riscontra quindi, rispetto ad altri contratti, uno stop decennale che incide pesantemente sulla qualità della vita dei salariati e delle loro famiglie.

Ad oggi c'è un impegno della Segreteria competente al confronto per rinnovare la parte economica e normativa del contratto salariati, la disponibilità dell'USL è già stata evidenziata più volte: vogliamo assolutamente rispettare nel più breve tempo possibile il mandato dei lavoratori di adeguare la parte economica, non tralasciando però un lavoro concreto di aggiornamento della parte normativa.

Riforma previdenziale

Riteniamo non sia più rimandabile un confronto pieno e fattivo in materia di riforma previdenziale. Riforma strutturale tra le più importanti, soprattutto per i risvolti, sia economici che sociali, a breve-medio e lungo termine che interesseranno i pensionati attuali, futuri e le nuove generazioni.

Sicuramente sarà dirimente attuare parallelamente un percorso di rilancio dell'economia e di sviluppo economico condiviso, a livello di "sistema Paese", al fine di raggiungere un miglior equilibrio dei conti previdenziali e fornire al sistema pensionistico le necessarie risorse in ordine ad una sua stabilità attuale e futura. A tal riguardo, occorre essere come Paese maggiormente attrattivi verso l'esterno, attuare misure che favoriscano una crescita occupazionale ed un conseguente allargamento della base contributiva, e ridare stabilità al sistema bancario e finanziario, in quanto aspetto fondamentale per una soluzione sostenibile delle problematiche previdenziali.

Proprio per questo motivo, sottolineiamo come sia assolutamente auspicabile portare avanti il confronto in materia previdenziale congiuntamente con altri tavoli di riforma quali la Riforma del Mercato del Lavoro, un Progetto Pluriennale di Sviluppo Economico del Paese, e la Riforma I.G.R., così da sviluppare una prospettiva globale ed una visione a medio-lungo termine condivisa, efficace e sostenibile.

Entrando nel merito del confronto e della riforma, riteniamo vadano presi in considerazione alcuni temi ed elementi che hanno un impatto sociale relevantissimo. Innanzitutto, non si può che partire dall'introduzione e dall'adozione di una normativa relativa al tema dei "lavori usuranti". Soprattutto in relazione ad una proposta governativa avanzata di aumento dell'età pensionabile, non possiamo più esimerci dal differenziare correttamente ciò che uguale non è, anche e soprattutto in ordine a benefici in ingresso al trattamento previdenziale. A nostro avviso il concetto di "equità" mal si concilia con un ragionamento esclusivamente quantitativo relativo al numero di anni di contributi versati, indipendentemente e senza prendere in considerazione quale sia stata l'ambito lavorativo in cui quei contributi sono stati maturati.

Inoltre, è necessario attuare misure a "tutela delle carriere lunghe retributive" e di quei lavoratori che avendo iniziato precocemente a versare, si trovano penalizzati al momento dell'ingresso al trattamento previdenziale, dovendo comunque necessariamente attendere l'ordinaria età pensionabile indipendentemente dal numero di anni di contributi versati. Tale circostanza ovviamente potrebbe risultare ancora più critica qualora si preveda un aumento dell'età pensionabile. Riteniamo sia assolutamente doveroso stabilire un limite di contributi versati al raggiungimento del quale, a

prescindere dall'età anagrafica, il lavoratore possa beneficiare del trattamento pensionistico e senza che questo comporti alcun disincentivo permanente nel proprio assegno pensionistico.

In riferimento invece alla “questione femminile”, crediamo vadano ricercate idonee soluzioni al fine di non penalizzare le donne e le lavoratrici che, al termine della loro carriera lavorativa, si trovano oggi spesso penalizzate relativamente a periodi “scoperti”, dovuti essenzialmente al loro specifico ed importantissimo ruolo sociale di cura ed accudimento dei figli, ma anche di assistenza di familiari, soprattutto in un paese dove vi è un problema di natalità e da alcuni anni è presente un saldo demografico negativo e una costante crescita della popolazione anziana. A tal riguardo, sarebbe utile prevedere benefici o agevolazioni in ingresso al trattamento previdenziale, attraverso l'adozione di una contribuzione figurativa in presenza di alcune circostanze e/o parametri: numero di figli, disabili e anziani non autosufficienti all'interno del nucleo familiare.

Inoltre, si devono ricercare forme più agevolate relativamente al tema del “riscatto degli anni di laurea”. Ancor più in un paese relativamente piccolo come il nostro, dove necessariamente i giovani sono il “futuro”, e dove purtroppo invece risultano essere tra le categorie che faticano maggiormente ad entrare nel mondo del lavoro al termine del loro percorso di studi, è opportuno individuare forme agevolate di riscatto e, soprattutto, “sostenibili”, in particolare se consideriamo che già il loro ingresso posticipato nel mondo del lavoro ne comporta in prospettiva un accesso pressoché “obbligato” alla pensione di vecchiaia.

Infine, è necessario ripensare sul piano della previdenza complementare ad un “rilancio” di FONDISS. Lo strumento è infatti fondamentale per assicurare una rendita dignitosa alle future generazioni e futuri pensionati, ma per farlo occorre una riforma che individui gli opportuni presupposti in ordine al conseguimento e all'ottenimento di rendimenti adeguati per il capitale investito, e che siano incentivanti in merito all'utilizzo dello strumento stesso.

Riforma del mercato del lavoro

Da anni l'Unione Sammarinese dei Lavoratori sostiene la necessità di una riforma del lavoro che vada ad innovare e implementare la normativa tutt'oggi vigente.

Negli ultimi mesi qualcosa è stato fatto, non sono mancati anche interventi in materia, però si tratta di tutti provvedimenti singoli e non coordinati l'uno con l'altro, nati per dare risposte immediate a problematiche di settore.

Ovviamente, non siamo contrari a dare risposte certe e veloci alle richieste del mondo del lavoro, però riteniamo che sia necessaria una vera e propria riforma che vada a disciplinare, aggiornandola laddove necessario, ogni aspetto inerente al settore.

Partire, quindi, dallo stato attuale e costruire un impianto normativo fluido e organizzato; come USL sin dalla nostra nascita sosteniamo che il nostro Paese necessiti di una maggiore certificazione delle competenze per favorire il “matching” tra domanda e offerta, oltre ad un servizio di orientamento potenziato al fine di poter indirizzare le nuove generazioni verso le professionalità con maggiore prospettiva occupazionale. Investire quindi in maniera incisiva nelle politiche attive del lavoro, spesso ritenute secondarie, con la consapevolezza che gli interventi nella formazione, nell'orientamento e nell'individuazione dei fabbisogni delle imprese rappresentano la chiave di volta per l'aumento dell'occupazione.

Un'attenzione particolare va focalizzata su giovani e donne che, seppur per motivazioni diverse, rappresentano delle categorie deboli che vengono più difficilmente occupate, soprattutto in questi ultimi anni dove c'è stata una grande richiesta di manodopera maschile da impiegare nel comparto industriale. Non possiamo permetterci di dimenticare certe categorie di lavoratori, dobbiamo avere una visione di sistema e sviluppare un'economia in grado di assorbire la domanda interna.

A tal proposito la riforma del mercato del lavoro non dovrebbe procedere singolarmente ma essere innescata in un quadro generale di riforme che diano una “visione” alla nostra Repubblica, va elaborato un progetto-Paese idoneo a portare sviluppo al nostro Paese che consenta di sfruttare al massimo le nostre peculiarità e ricchezze, e che al contempo renda gli effetti delle riforme più bilanciate per i cittadini.

Questo processo di riforme dovrà inevitabilmente, anche alla luce delle direttive fissate dall'agenda politico-economica europea, innestarsi in un preciso quadro di sostenibilità ambientale e tenere conto dei cambiamenti che stanno emergendo a livello energetico. La sfida della nostra Repubblica secondo

noi dovrebbe essere quella di raggiungere un equilibrio tra i tre pilastri della sostenibilità: ambientale, sociale e economica; e in tal senso le politiche del mercato del lavoro hanno l'opportunità di giocare un ruolo da protagonista.

In stretta correlazione vi è il tema, a noi caro, della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, inteso sia come strumento per promuovere la partecipazione di tutti, in particolare delle donne, al mercato del lavoro sia quale strumento per favorire il benessere sul luogo di lavoro. Il mercato del lavoro è sempre più dinamico e esigente, ma una società come la nostra deve aspirare a modelli virtuosi che siano inclusivi e aderenti alle esigenze delle persone e delle famiglie. Ben venga quindi il ricorso a forme di lavoro agile, strumenti di welfare aziendale, agevolazione del part-time, ecc.

Dobbiamo quindi lavorare per una riforma organica del nostro mondo del lavoro, che lo renda efficiente ed attrattivo per nuovi investimenti, ma allo stesso tempo inclusivo; è un compito non semplice ma non impossibile se tutti gli stakeholders avranno il coraggio di sperimentare scelte innovative valorizzando al contempo le risorse umane come vero valore aggiunto.

Riforma fiscale

IGR – Imposta Generale Sui Redditi e Flessibilità Fiscale

L'ultimo adeguamento della riforma generale sui redditi risale alla Legge 166/2013, all'alba dell'uscita di San Marino dalla Black List dei paesi evasori fiscali e istituiva di una legge con un'impostazione sulle imposte dirette più allineata alla normativa oltre confine.

Ora, vedendo i limiti di quella normativa possiamo indicare alcuni correttivi, soprattutto in termini di accertamento dei redditi, infatti rimane sempre troppo facile puntare il dito sui lavoratori dipendenti che hanno nella figura del titolare il proprio sostituto d'imposta, in assenza di strumenti di accertamento dei redditi che siano in grado di controllare specialmente le società e le imprese.

Troppo spesso prendiamo atto di fallimenti societari, di aziende già in stato di crisi evidente in anni precedenti, nelle quali non si è preceduto a recuperi fiscali e contributivi per tempo. Serve innanzitutto un'azione di controllo sulle imprese che agisca sui recuperi fiscali al fine di non vedere più, o almeno di veder ridotto negli importi, i grandi evasori dello Stato.

Alla luce del contesto di incertezza globale che stiamo vivendo, riteniamo sia opportuno incominciare a impostare un sistema fiscale più flessibile in favore dei lavoratori e delle proprie famiglie. La pandemia, l'aumento dei prezzi delle materie prime, il folle aumento delle bollette energetiche e dei carburanti, il perdurare del conflitto Russo-Ucraino ha fatto emergere una problematica dimenticata da oltre un ventennio in Europa, ovvero, la crescita dell'inflazione e la contestuale perdita del potere d'acquisto.

Come USL siamo impegnati in prima linea nel richiedere rinnovi contrattuali che vadano a considerare il recupero da parte del lavoratore del proprio potere d'acquisto, ma troppo spesso ci troviamo inascoltati. Conosciamo le problematiche di molte aziende che evidenziano difficoltà nel reperimento delle forniture, di prezzi energetici troppo alti per produrre in modo profittevole, ma ciò non deve essere un motivo per non affrontare in modo urgente anche le problematiche dei lavoratori e dei cittadini.

Inoltre, come USL andrebbe rivisto il parametro attualmente alla base nel rinnovo dei contratti nazionali. Si tratta dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo) depurato dai prezzi energetici, che oggi invece sono quelli più in salita e che spingono in alto il livello generale dell'inflazione. Mantenere questo parametro così significa non far crescere ma ridurre il valore reale dei salari. A marzo 2022, l'indice nazionale dei prezzi al consumo al netto dell'energia è salito su base annua del 2,5%, mentre l'indice generale è cresciuto del 6,7%.

Come USL riteniamo, quindi, che nell'immediato si debba agire anche su altre leve, e la leva fiscale sia una di queste. Nello specifico chiediamo la possibilità di poter dedurre fiscalmente il costo delle bollette energetiche e del costo dei carburanti oltre alla richiesta che gli incrementi retributivi che verranno contrattualizzati da oggi in poi siano da considerarsi netti ovvero prevedendo la detassazione degli aumenti contrattuali.

IGC – Imposta Generale sui Consumi

Il dibattito sulla riformulazione dell'impianto fiscale riguardante le imposte indirette accompagna la Repubblica di San Marino da oltre un decennio senza che ci siano elementi di novità o armonizzazione all'impianto europeo.

Pur condividendo vantaggi e semplificazioni di carattere comunitario con l'interscambio con gli altri paesi UE, riteniamo comunque di porre massima attenzione sull'argomento in quanto il rischio di far pagare al consumatore finale l'introduzione della nuova imposta è troppo elevato.

I.C.E.E. – Indicatore Condizione Economica Equità

Riteniamo non più procrastinabile l'istituzione di uno strumento che serva per valutare e confrontare la situazione economica delle famiglie che intendono richiedere una prestazione sociale. Questo ai fini di maggior equità nell'utilizzo dei fondi pubblici a sostegno delle famiglie; per esempio, ai fini di poter meglio calibrare alcuni istituti, come ad esempio l'assegno familiare rimodulandolo in virtù delle reali condizioni del nucleo familiare dando concretamente di più a chi ha meno. Salvaguardando comunque una soglia minima che sia facilmente usufruibile da tutti.

Per fare questo il “faro” resta la creazione di uno strumento di accertamento dei redditi, che vada a incrociare dati catastali, reddituali e patrimoniali in modo diretto e certo. Fondamentale per l'USL far sì che lo strumento non diventi un mezzo per ridurre servizi e prestazioni, ma che sia una salvaguardia che chi ha meno possibilità economiche o che si trovi in difficoltà affinché si trovi maggiormente assistito.

Per Unione Sammarinese dei Lavoratori è necessario adoperarsi continuamente nel promuovere ed affermare una vera e propria “cultura della sicurezza” negli ambienti di lavoro, facendo sentire ogni singolo attore, ad ogni livello, “Responsabile della sicurezza”. Bisogna concentrarsi sui comportamenti delle persone e da lì risalire, attraverso la progettualità e l’organizzazione, alla definizione di un modello di “impresa sicura”, unitamente ad una sempre maggior consapevolezza di come gli adempimenti per la prevenzione costituiscano una opportunità ed un investimento, e non un vincolo o un costo.

L’attività di prevenzione deve essere intesa in senso dinamico, con un continuo adeguamento agli standard di sicurezza ed aggiornamento delle Procedure: il Documento di Valutazione dei Rischi deve essere inteso come uno strumento “in divenire” a disposizione dell’Azienda, sul quale e dal quale individuare interventi e priorità.

Occorre inoltre promuovere costantemente un aggiornamento della normativa di riferimento in vigore (Legge N.31/1998), che in senso più ampio includa in una sua discussione e ridefinizione anche il tema dell’innovazione tecnologica, delle nuove forme e tipologie di lavoro, e dei rischi potenziali, anche e soprattutto di tipo psicologico, e delle possibili conseguenze negative correlate all’utilizzo della tecnologia in modo non appropriato: connessione oltre il canonico orario di lavoro, sovraccarico di informazioni e difficoltà a separare vita professionale e vita privata, sviluppo di fenomeni di “Burnout” o di “Stress Lavoro Correlato”.

A tal riguardo, è fondamentale una “attività di formazione ed informazione continua” nei luoghi di lavoro che consenta di monitorare questi fenomeni e, parallelamente, di trovare sempre nuove soluzioni e/o adeguamenti ad uno scenario in continuo e rapido divenire, e con esso i potenziali rischi ed opportunità connesse.

Infine, riteniamo sia auspicabile promuovere sistemi incentivanti per quelle realtà che adottino soluzioni che accrescano l’efficacia del sistema di prevenzioni e protezione dei rischi, al fine di promuovere e stimolare una “direzione virtuosa” che veda nella sicurezza un “valore”, e negli investimenti fatti per il miglioramento della sicurezza un elemento distintivo della propria immagine e di positiva caratterizzazione all’interno del mercato di riferimento e del Paese in senso più ampio.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è una delle più grandi sfide attuali e future riferite al mondo del lavoro. Il processo di innovazione tecnologica a cui stiamo assistendo nel mondo del lavoro ha portato e porterà cambiamenti sempre più rilevanti e rapidi, in termini di nuova definizione dei processi produttivi, rinnovamento delle competenze richieste ai lavoratori, e tempi di lavoro. Ovviamente, tale processo deve essere da una parte affiancato da tutti quegli strumenti che siano in grado di permettere al lavoratore di inserirsi in un tale contesto di cambiamento e rinnovamento e dall'altra avere come finalità quella di inserire al centro del processo produttivo il benessere del lavoratore stesso.

A tal riguardo, sarà determinante promuovere la formazione non come un'adozione "una tantum" ma come una attività continua che accompagna il lavoratore durante tutta la propria carriera lavorativa ("long life learning"), in modo da ampliarne le sue tutele e renderlo sempre più "appetibile" sul "mercato delle competenze". Inoltre, lo sviluppo tecnologico ha consentito di sviluppare nuove modalità di lavoro che mirano e tendono ad un "rebalance", maggior conciliazione tempi di vita-lavoro, attraverso la possibilità di effettuare la prestazione di lavoro al di fuori della sede aziendale ed anche in orari diversi e più compatibili con le esigenze e necessità personali familiari dello stesso lavoratore.

Lo Smart Working rappresenta una concreta opportunità per un miglioramento della qualità di vita delle persone coinvolte a fronte di una miglior soddisfazione e tutela delle proprie esigenze legate al ruolo familiare. Lo Smart Working infatti è uno strumento che mira al duplice obiettivo di aumentare per l'azienda la produttività e la fedeltà dei propri collaboratori, sulla base di una maggior gratificazione e senso di appartenenza, e favorire dall'altra il lavoratore in ordine ad un suo sempre miglior connubio con gli impegni di vita personale e/o familiare, rafforzando e promuovendo però anche un nuovo concetto della relazione datore-lavoratore basato sulla responsabilità e capacità di conseguire gli obiettivi e sulla fiducia e non sul mero controllo, anche visivo, della prestazione.

Lo smart working non è più una misura d'emergenza, ma rappresenta una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro integrata nella società post-pandemia. Per questa ragione è fondamentale che venga regolamentato con cura per via contrattuale. Occorre garantire la volontarietà dell'adesione, l'alternanza tra la prestazione eseguita all'interno dei locali aziendali e quella svolta in modalità agile, affermando esplicitamente il diritto alla disconnessione concretamente esigibile al fine di evitare abusi. Allo stesso modo tutelare i diritti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, quelli sindacali, il diritto ad una adeguata formazione al fine di non penalizzare lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei

lavoratori, il diritto alla parità di trattamento e alle pari opportunità, per evitare che lo smart working diventi una forma di discriminazione delle donne.

Infine, sarà importante promuovere la concessione di forme di flessibilità oraria in ragione di particolari esigenze familiari o di permessi in ordine all'accudimento di figli/famigliari che consentano alle lavoratrici/lavoratori coinvolti di far fronte al loro importante ruolo familiare in modo più agevolato. Questo strumento è utile altresì nell'ottica di incrementare l'occupazione femminile, che ha ancora attualmente molte difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro attuale, dovute essenzialmente a queste necessità ed esigenze a cui bisogna assolutamente dare soddisfacimento ed una risposta concreta.

Le nuove forme di disagio sociale

Le forme di disagio sociale sono sempre più trasversali e riguardano una platea di persone sempre più ampia. Il concetto chiave attorno a cui ruota ogni potenziale fenomeno di disagio sociale è la nostra capacità di integrazione, la nostra capacità di includere e non lasciare indietro nessuno.

Purtroppo sia la pandemia e sia il recente grave conflitto in Ucraina hanno messo ancora più in difficoltà le famiglie dal punto di vista economico, ed hanno penalizzato varie categorie di lavoratori/lavoratrici, sia in termini di perdita di posti di lavoro sia in riferimento alle sempre maggiori difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro, e raggiungere pertanto una propria emancipazione.

Sicuramente il punto di partenza deve essere un'attenta analisi della situazione per fornire supporto e strumenti idonei ad aiutare economicamente chi realmente ha necessità, però concentrandosi allo stesso tempo sulla persona, sull'individuo, per promuovere soluzioni che tendano a creare un "percorso di integrazione e inclusione" specifico per uscire dalla situazione di disagio e, attraverso il lavoro dignitoso, creare o ricreare una autonomia reddituale.

A tal riguardo, da tempo stiamo ancora aspettando una normativa concreta che si occupi dell'inserimento delle persone con abilità residue, che sia idonea ad inserirli, non in un "posto qualunque", ma che li indirizzi in percorsi/contesti lavorativi capaci di valorizzare le loro abilità residue e, attraverso una crescita professionale specifica, renderli sempre più consapevoli e parte attiva della nostra comunità.

Inoltre, una riflessione va necessariamente rivolta verso i giovani che hanno difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro al compimento del percorso di studi, o agli ultracinquantenni che perdono il lavoro e hanno difficoltà a riposizionarsi in tempi rapidi. Entrambi devono assolutamente essere coinvolti in percorsi di inserimento/reinserimento da parte degli Uffici preposti, attraverso percorsi ad hoc di formazione e/o riqualificazione delle proprie competenze, anche e soprattutto sulla base dei fabbisogni formativi delle imprese operanti in territorio.

Politiche a tutela e a sostegno della famiglia

Le politiche a tutela e a sostegno della famiglia sono assolutamente dirimenti ed indicative della visione e del modello che una società vuole perseguire, e al quale vuole tendere. Nella società attuale sono differenti i livelli a cui dare delle risposte poiché sono differenti i modelli di famiglia presenti, e conseguentemente le necessità a cui dare delle risposte concrete.

Unione Sammarinese dei Lavoratori ritiene sia arrivato il momento di raccogliere una “sfida culturale”, attribuendo la non “esclusività” degli strumenti quali per esempio l’*Aspettativa Post Partum* alla sola donna o madre ma prevedendo, sulla base degli indirizzi europei e già fatti propri da diversi stati dell’Unione, un periodo che obbligatoriamente spetta anche al padre nell’accudimento del figlio/a. A nostro avviso questo modello va assolutamente stimolato ed introdotto in quanto utile sia nel distribuire sempre più equamente il carico familiare su entrambe le figure genitoriali sia nel rendere meno “vulnerabili” le donne; sono infatti ancora molti i casi di discriminazione femminile in sede di colloquio e/o sul luogo di lavoro.

Mentre nell’ambito delle forme di sostegno alle persone più fragili e all’assistenza di famigliari con disabilità o portatori di gravissima patologia correlata all’età, ribadiamo come non sia accettabile né condivisibile assegnare gli strumenti previsti solamente ai lavoratori residenti con famigliari da assistere anch’essi residenti a San Marino, escludendo in questo modo sia chi ha famigliari da assistere fuori territorio, sia in linea generale i lavoratori frontalieri.

Riteniamo non sia, relativamente a questo tema, il criterio della residenza quello da seguire ma crediamo che i diritti del lavoro e sul luogo di lavoro debbano necessariamente “seguire” il lavoro, non essendo assolutamente condivisibile che lavoratori che lavorano nella medesima mansione ed occupati nella stessa azienda abbiano tutele diverse o addirittura che uno ne sia addirittura sprovvisto, seppur con le stesse necessità e condizioni soggettive alla base.

Relativamente invece alle sempre più numerose famiglie mono genitoriali, riteniamo vadano previste misure e strumenti di supporto economico nuovi dal punto di vista del sostegno economico per aiutare il genitore a far fronte all’impegno ed alle necessità di accudimento del nascituro, anche sganciandoli dal mero requisito del rapporto di lavoro.

Non possiamo, infine, assolutamente tollerare che ancora oggi qualcuno, padre o madre, debba dimettersi dal proprio posto di lavoro poiché non presenti le misure sufficienti, siano economiche o normative, a tutela della propria condizione e necessità, favorendo così situazioni di disagio sociale non degne di una società sempre più inclusiva a cui dobbiamo necessariamente tendere.

Rapporti e Politiche Internazionali

Il 2019 ha segnato ufficialmente l'ingresso di Unione Sammarinese dei Lavoratori nella Confederazione Sindacale Europea (CES). Durante i lavori del 14° Congresso della CES infatti è stata ratificata l'adesione di USL, quale coronamento di un lungo percorso che ha visto nascere, crescere e consolidarsi la nostra organizzazione e diventare un punto di riferimento per tanti lavoratori e cittadini.

La CES ha un ruolo chiave nel dialogo sociale europeo ed è coinvolta nel processo di decisione politica, economica e sociale, ponendosi quale principale interlocutore delle istituzioni della UE in materia di rappresentanza dei lavoratori.

In questo quadro, auspichiamo che anche il nostro Paese porti avanti con determinazione il negoziato per rafforzare il suo rapporto con l'Unione Europea, ormai da molto tempo arenato e del quale non si conoscono adeguatamente né lo stato di avanzamento né i contenuti specifici.

Da inizio 2020, inoltre, Unione Sammarinese dei Lavoratori è entrata a far parte ufficialmente del Consiglio Sindacale Interregionale Italia-San Marino (CSIR). Tale organismo di coordinamento è composto dalle organizzazioni sindacali sammarinesi e italiane e la sua attività è preminentemente rivolta ed impegnata nell'affermazione e nell'implementazione dei diritti dei lavoratori frontalieri occupati negli stati confinanti.

Di particolare rilevanza, infine, il rapporto che lega USL all'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Tema centrale della sua attività sono la dignità del lavoro, l'equità sociale e la tutela dei lavoratori dai fenomeni ancora presenti di abusi e molestie sul luogo di lavoro. A tal riguardo, è importante sottolineare la Ratifica da parte della Repubblica di San Marino della Convenzione OIL N. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, chiesta a gran voce e a più riprese dalla nostra organizzazione sindacale.

Nel quadro dei rapporti internazionali, importante resta lo storico e consolidato rapporto con la UIL italiana, con la quale è andata sempre più rafforzandosi nel tempo la cooperazione nel campo della formazione sindacale, della tutela dei lavoratori frontalieri in entrata ed in uscita e sul fronte della collaborazione tecnica nell'ambito dei servizi previdenziali e fiscali offerti da USL a tutti i lavoratori.

Con una certa serenità si può affermare che la Pubblica Amministrazione rappresenta il comparto più variegato e differenziato dei vari settori presenti nella Repubblica di San Marino; al suo interno rientrano realtà multidisciplinari e profondamente differenziate tra loro (dall'istruzione alla sanità, dai servizi operativi alla sicurezza) tutti accomunati da un unico scopo cioè il soddisfacimento di bisogni della cittadinanza, dell'utenza e delle imprese.

Per approcciarsi alla Pubblica Amministrazione occorre dunque porre l'accento sul "mettersi al servizio" per l'utenza e per le imprese. "Mettersi al servizio" tuttavia non deve rappresentare un mero "slogan" ma deve essere un impegno concreto ed un risultato da raggiungere.

Per questo è necessario che la Pubblica Amministrazione e tutti i suoi operatori tornino ad essere al centro delle politiche di investimento del nostro Paese. Investimenti non solo in termini di infrastrutture e tecnologie ma anche nella rivalorizzazione del lavoro pubblico e del ruolo del pubblico dipendente.

Troppo spesso negli ultimi decenni si è assistito ad uno svilimento del ruolo e del valore del lavoro pubblico e dei suoi dipendenti, considerati unicamente in termini economici, soffermandosi unicamente sul peso che ha la voce stipendi sulle casse dello Stato, e non anche sulla necessaria valutazione della capacità di supportare lo stato sociale, le imprese e più in generale l'intero sistema Paese.

La pandemia ha messo in evidenza che senza la Pubblica Amministrazione (sanità, istruzione sicurezza, servizi) uno Stato non può sostenersi. Per questo motivo occorre dare maggiori certezze al lavoro pubblico, e non unicamente in termini di certezza d'impiego ma anche in termini formativi, strutturali, organizzativi e contrattuali.

Una maggior crescita delle competenze operando sia sui processi di formazione coordinati, ben organizzati e continui, addestramento e valorizzazione dell'autoformazione ma anche sul passaggio delle competenze ed esperienze acquisite mediante l'affiancamento, troppo spesso dimenticato.

Investimenti strutturali che devono contemplare non solo un adeguamento tecnologico e infrastrutturale ma anche la dotazione del necessario numero di personale per arrivare a dare una risposta, nei tempi congrui, a tutte le sollecitazioni e richieste che ordinariamente vengono fatte ai vari servizi pubblici o che derivano da mutamenti legislativi.

Non possiamo assistere in silenzio alle lungaggini nell'emissione dei fabbisogni e all'impoverimento del numero di figure che, al contrario, dovrebbero essere previste per porre in essere efficacemente tutta quella gamma di attività e servizi che la PA deve garantire.

Il Fabbisogno non deve rappresentare un mero esercizio di stile, occorre strutturalo pensando ad implementare i servizi, senza lasciare le posizioni vacanti per anni.

Accanto al Fabbisogno, serve anche un maggior coinvolgimento delle persone e degli operatori al momento della presentazione di modifiche organizzative. Spesso assistiamo a riorganizzazioni che hanno come scopo la sostenibilità economica anziché la reale necessità dell'utenza, oltre al fatto che vengono troppo spesso calate dall'alto. Il lavoratore diviene un mero spettatore di scelte.

E' indispensabile che la Politica e l'Amministrazione superi il *cliché* che vede il dipendente pubblico osteggiare ogni cambiamento. Cambiare è complesso ma il cambiamento va accompagnato e soprattutto condiviso: gli operatori sono coloro che vengono chiamati ad eseguire i risultati delle modifiche organizzative perché dunque non coinvolgerli, con i dovuti spazi e metodi, già dalla fase progettuale?

La condivisione è e deve rappresentare un investimento, non un costo.

Coinvolgimento non solo degli operatori ma anche delle Organizzazioni Sindacali, rilanciando il ruolo fondamentale e pregnante della contrattazione collettiva e di comparto, sempre più spesso relegata ai margini.

Riteniamo doveroso anche sostenere il lavoro effettuato dai dipendenti pubblici, tutelando anche la prestazione lavorativa di chi spesso lavora in situazioni disagiate o scarsamente dimensionate, riconoscendo i risultati non solo del singolo ma anche dell'intera squadra, anche a livello economico, per garantire il potere di acquisto.

Valorizzazione delle competenze e del merito introducendo sistemi premianti, partendo dall'assunto che l'introduzione dei Profili di Ruolo non ha agevolato la corretta individuazione di "chi fa che cosa" e di conseguenza non ha contribuito a responsabilizzare il personale circa il proprio dovere, lasciando troppo spazio alla buona volontà (ampiamente dimostrata in questi anni da tutti gli appartenenti al pubblico impiego se si considera che, a fronte di un calo rilevante del numero di personale, i servizi non hanno sostanzialmente subito alcuna contrazione) ma mai riconosciuta da parte di chi, invece, avrebbe avuto il dovere ed il potere di riconoscerla, non solo a parole o con dichiarazioni di stima, ma con atti concreti.

Ne sono alcuni esempi l'ampissimo sforzo nell'affrontare il Covid 19 del personale sanitario, ma anche del corpo docente di inventarsi dal nulla una didattica a distanza di qualità, alle Forze dell'Ordine che hanno garantito la sicurezza ed al comparto amministrativo che è stato in grado di rinnovare molti processi. A fronte di tali sforzi l'Esecutivo non ha, per ora, accolto nessuna richiesta di rinnovo contrattuale ed anzi continua nell'opera di riduzione delle retribuzioni mediante interventi spot, l'incremento di trattenute o la riproposizione oramai consolidata di interventi come il taglio delle indennità o il mancato pagamento dell'attività svolta in straordinario.

La Politica e l'Amministrazione devono ripensare a tutto il sistema pubblico salvaguardando l'unità del Settore Pubblico Allargato, pur nella giusta evidenziazione delle diversità e delle esigenze dei vari settori che lo compongono, restituendo al dipendente pubblico la motivazione e l'orgoglio di appartenenza al fine di offrire servizi migliori e mettersi, con rinnovato spirito, al servizio della collettività.

Precariato: concorsi pubblici strada maestra ma con clausole di salvaguardia

USL è convinta che la modalità principe e primaria per l'accesso alla Pubblica Amministrazione debba essere quella del concorso pubblico, solo così si potrà ridare dignità e valore al lavoro pubblico recuperando quel "prestigio" che deve accompagnare il mettersi al servizio della popolazione.

Tuttavia occorre far fronte ai ritardi che l'Amministrazione pone in essere nell'emissione delle procedure concorsuali, introducendo il principio che superata una determinata anzianità lavorativa si ha il diritto ad un lavoro stabile.

Con i provvedimenti di stabilizzazione del personale precario si è data risposta alle legittime aspettative dei dipendenti da lungo tempo impiegati nella Pubblica Amministrazione. La stabilizzazione è il risultato di una lunga trattativa con le OO.SS., ma non può rappresentare il modello ordinario di accesso, sia per la diversità tra quanto viene pattuito sia per la mancanza di ciclicità che porta dunque a regolarizzare posizioni talvolta molto differenti tra loro.

Il problema del precariato non attiene solo alla stabilità del rapporto di lavoro ma anche a tutto ciò che da esso ne consegue in termini di riconoscimento di diritti normativi e retributivi, pertanto è doveroso trovare soluzioni non tampone bensì strutturali.

Per questo motivo stiamo proponendo e ottenendo l'inserimento, in tutti i settori e per tutti i profili di ruolo, di specifiche clausole di salvaguardia che diano certezza all'impiego del lavoratore pubblico al prolungarsi dell'incarico senza l'emissione di procedure concorsuali.

Sanità: ricostruire il sistema dopo la degenerazione dovuta alla pandemia

L'Unione Sammarinese dei Lavoratori continua a ribadire che l'Istituto di Sicurezza Sociale della Repubblica di San Marino può rappresentare una risorsa fondamentale, anche dal punto di vista economico, un “fiore all'occhiello” in grado di elevare il prestigio internazionale del nostro Paese in ambito socio-sanitario.

L'Istituto per la Sicurezza sociale sta continuando ad attraversare una fase di forte criticità; tali criticità attengono tutti i settori, tuttavia notiamo una sempre maggiore difficoltà dei servizi dell'ISS di dare risposte puntuali ai bisogni della cittadinanza. Gravissima la situazione dei servizi territoriali. Il sindacato ha tentato di ricomporre le varie difficoltà riscontrate nel 2020 e 2021 tuttavia il perdurare della pandemia unita al fatto di avere talvolta un interlocutore poco presente, non ha reso possibile affrontare compiutamente tutte le criticità.

L'emergenza derivante dal Covid 19 in una prima fase è stata gestita piuttosto efficacemente, nella seconda fase invece si sono manifestate tutte le difficoltà del nostro sistema; per merito degli sforzi dei nostri operatori oggi ancora possiamo affermare che abbiamo una sanità di qualità ma il contraccolpo sui lavoratori è stato elevato anche in termini di accumulo di stress con persone in burnout e sempre più destabilizzate.

Occorre mettere nelle condizioni chi lavora di andare oltre alla mera cura della malattia, ristrutturando un sistema che deve curare anche la persona.

Per questo occorre dotare i nostri servizi di personale numericamente sufficiente, valorizzato nel ruolo ricoperto e motivato ad “assistere” e “occuparsi” anche moralmente dell'utenza.

Questi obiettivi possono ottenersi aprendo un approfondito confronto su nuovi modelli contrattuali che partano dalla condizione di estrema concorrenza tra Stati, che sta interessando il settore e dal gap accumulato dal nostro sistema che va assolutamente recuperato, nella rinnovata consapevolezza che se il settore sanitario è in crisi, va in crisi tutto il Paese.

Sul comparto amministrativo vanno reinserite le figure necessarie per una corretta gestione: non si possono offrire servizi di qualità se il sistema informativo e amministrativo non funziona bene ed è in affanno.

La presentazione di una nuova bozza di revisione dell'Atto Organizzativo e Fabbisogno e la conseguente revisione della organizzazione di diversi servizi UO dell'ISS diventano quindi fondamentali e strategici. Non si può continuare a lavorare in emergenza. L'ISS deve tornare ad essere al centro e valore per il Paese.

Siamo convinti che la riorganizzazione del sistema sanitario e socio-sanitario debba ripartire dal concetto che occorre temperare le specificità dell'Istituto per la Sicurezza Sociale rispetto al restante Settore Pubblico Allargato.

Questo non significa che l'ISS debba essere un'isola separata dalla PA e possa agire al di fuori di certi perimetri, in quanto autonomia non significa autodecisione. L'ISS e la Politica su questo deve fare un'approfondita riflessione.

Istruzione: è necessario recuperare il valore della scuola

La scuola degli ultimi anni si è dovuta concentrare sulle dinamiche riguardanti la gestione delle problematiche legate alla pandemia, sia per il personale docente che non docente.

A fronte dell'introduzione della didattica a distanza e dello sforzo effettuato per mantenere un clima di emergenza e un'istruzione di qualità, il Governo ha effettuato un taglio delle retribuzioni.

La scuola non è nuova a questo approccio poco condivisibile, orientato unicamente alla valorizzazione dei numeri e non anche alla qualità dell'insegnamento.

Nell'insegnamento c'è una componente educativa e umana che non è affatto misurabile su un piano meramente numerico o quantitativo.

La scuola ha a che fare con bambini e ragazzi non con "oggetti" o "pratiche" ed incide direttamente sullo sviluppo dei nostri figli e sulle loro scelte future.

La scuola non deve solo istruire ma deve formare, educare e supportare - integrandosi alla fondamentale azione delle famiglie - le future generazioni.

Occorre ricostruire il clima di collaborazione e fiducia.

Un Paese piccolo come San Marino non può prescindere dall'investimento sul futuro "capitale umano".

Intervenire con tagli non è prospettico, occorre porre in essere un confronto su una riforma generale e trasversale di tutto il comparto scolastico che scaturisca da una discussione approfondita su tutti i temi della scuola arricchita dalle fondamentali proposte dei lavoratori.

La nuova scuola non può prescindere dal coinvolgimento di tutti gli attori che lo compongono.

Occorre inoltre il fondamentale supporto di tutte le figure lavorative che operano nella scuola.

Da un lato il personale non docente che non solo svolge una funzione di fondamentale importanza nella cura degli spazi e preparazione dei pasti ma il suo rilievo ha anche una pregnanza affettivo-relazionale fortissima del bambino con la scuola.

Dall'altro il personale amministrativo sempre più rilevante - e troppo spesso sottodimensionato e sottovalutato – necessario per far girare efficacemente una macchina molto complessa, variegata e sfaccettata.

Aziende Autonome: occorre erogare i servizi ed effettuare le prestazioni in via diretta

La maggior problematica delle Aziende Pubbliche (AASS - AASLP) attiene la mancanza di operatori e addetti. Non investire sulla manodopera specializzata sta incidendo su qualità e continuità dei servizi.

Per gestire bene tutti i servizi occorre anche implementare numericamente il personale non più in grado di sostenere i servizi che diventano facili prede degli “appalti”.

La mancata sostituzione del personale, con contestuale perdita delle competenze, unitamente ai ridotti investimenti sulle attrezzature e infrastrutture stanno comportando che sempre più spesso si opti per la concessione di servizi a ditte terze. Una privatizzazione silente e non condivisa, dove a fronte di minor oneri organizzativi, non corrisponde un vero miglioramento del servizio.

Occorre considerare che per poter dotarsi di figure tecniche specialistiche necessita ripartire dalla formazione anche dei più giovani integrando i percorsi formativi già dall'orientamento post-scolastico.

A penalizzare il settore c'è anche una politica contrattuale sicuramente non competitiva né attrattiva che riteniamo debba essere rivista.

Infine, come per altri settori, vi è una tendenza ad uniformare troppo il sistema sul modello degli uffici, siamo invece dell'avviso che occorra salvaguardare la autonomia organizzativa delle aziende valorizzandone le peculiarità.

Polizia Civile: occorre concludere la riforma

Il ruolo del Corpo di Polizia Civile si sta trasformando ma occorre inserirlo nella più ampia riforma del Dipartimento di Polizia e dei Corpi di Polizia. Solo con una visione d'insieme si potrà trovare quel rinnovamento tanto auspicato.

La strada della riforma è stata sancita mediante importanti atti come l'istituzione della Centrale Unica Interforze, l'assimilazione delle carriere tra Corpi Militari e Civili e l'unificazione delle procedure di arruolamento e di valutazione.

Occorre continuare con il percorso intrapreso con rinnovato slancio non limitandosi al lavoro effettuato trovando soluzioni condivise e più adatte alla strutturazione di un intervento unitario dei Corpi di Polizia ed una visione unica delle attività.

Esternalizzazioni: svantaggio per la PA

USL non è contraria a priori alle esternalizzazioni; occorre valutare l'economicità delle esternalizzazioni che spesso non hanno portato, in termini economici, i risultati sperati ed anzi si sono mostrate ampiamente onerose rispetto alla gestione diretta del servizio.

Riteniamo che tali interventi debbano essere affrontati seriamente con progetti articolati nelle fasi iniziali, con congrue tempistiche e il dovuto coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori, al fine di discutere singolarmente il funzionamento dei servizi, i punti di criticità e le opportunità di sviluppo di ognuno di essi.

La costituzione di Poste San Marino S.p.A. è stato l'esempio di come un'esternalizzazione approssimativa - e non condivisa - può portare solo pessime conseguenze ad un calo del servizio e all'aumento della conflittualità, con l'errata convinzione che la struttura privata possa garantire maggiore efficienza ma che ad oggi ha portato solo alla proposta di diminuzione degli aspetti retributivi e contrattuali del personale.

Il Governo continua sulla pessima strada intrapresa continuando a trasferire dipendenti pubblici alla struttura privata (come con l'Ufficio Filatelico e Numismatico) senza il necessario confronto con le OOSS, attuato solo formalmente, e senza definire e puntualizzare tutti gli aspetti che rimangono riferibili al pubblico impiego, come ad esempio il Fabbisogno.

USL chiede che gli interventi sugli uffici avvengano previo confronto (e accordo ove si inseriscano su temi di natura contrattuale) con le OOSS e non con atti unilaterali.

Una società a misura delle pensionate e dei pensionati di oggi

Gli anziani sono un grande capitale umano per sé, per le proprie famiglie, per la comunità in genere, un grande capitale che in questi ultimi due anni è stato prigioniero della solitudine. Un popolo invisibile a cui ha voltato le spalle la politica, le istituzioni e l'economia.

Gli anziani sono scomparsi dal panorama sociale, nessuno si pone il problema di come gli anziani possano competere e convivere con una burocrazia ostile, che oltretutto è diventata digitalizzata e quindi fuori dalla portata di over 75.

Se la politica non si chiede quante persone anziane possono seguire le nuove tecnologie, fare prenotazioni on line e mille altre attività che oggi richiedono il possesso di un cellulare, di un contratto internet, di carte di credito e bancomat, mail, pec ecc., per cui ricordare una password, digitare senza sbagliare, destreggiarsi fra centri sanitari, cup e altri servizi che stanno già operando in smart working,

è una politica miope e autoreferenziale.

La Federazione Pensionati USL, vuole sostenere e rafforzare la richiesta del rilancio del Welfare sanitario e sociale, che deve avere una forte attenzione all'emergenza anziani che si traduce in: nuove epidemie, come il COVID 19, le cronicità, la non autosufficienza, il disagio mentale, l'invecchiamento cerebrale e l'adeguamento del Casale la Fiorina

La Federazione Pensionati USL, è certa che oltre alla possibilità di spesa, ci voglia anche la buona volontà, per vedere realizzata la svolta che aspettiamo da tanti anni. Una svolta positiva, che deve difendere il diritto alla salute e al benessere psicofisico, per creare più qualità nella formazione, per rispondere ai nuovi fabbisogni di personale, necessario per valorizzare le competenze e qualificare i servizi assistenziali, riorganizzando fin da ora il servizio domiciliare territoriale, sociale e sanitario, affinché possa garantire il diritto alla cura domiciliare.

Vogliamo sottolineare l'importanza del lavoro, inteso come lavoro per tutti, perché gli anziani di ieri, che hanno lavorato per darci condizioni migliori, ci hanno tramandato l'amore per il lavoro e ci hanno insegnato che, lavoro vuol dire sicurezza e futuro, soprattutto per i giovani e le nuove famiglie.

La crisi economica che incombe, dovuta anche alle guerre, ha già fatto sentire il suo peso e gli anni a venire saranno anni difficili. Oggi bisogna saper essere lungimiranti, soprattutto nel sistema pensionistico, che sta per essere riformato, quasi certamente con provvedimenti non migliorativi.

Questo sarebbe un ulteriore impoverimento per i pensionati di domani, che già oggi soffrono i rincari denunciati dalla Associazione Consumatori Sammarinese.

Tutela dei consumatori

L'Unione Sammarinese dei Consumatori si è adoperata in questi anni per consolidare il percorso intrapreso sin dalla sua costituzione, aprendosi sempre più alle esigenze della collettività e portando avanti un importante lavoro di proselitismo che l'ha portata, nel giro di poco tempo a diventare un importante punto di riferimento nel Paese nell'ambito della tutela dei diritti e degli interessi dei consumatori.

Oggi l'UCS è ben presente in tutti i tavoli di confronto, ha avviato un percorso in sinergia con la Segreteria di Stato per l'Industria per elaborare, unitamente alle altre associazioni dei consumatori, alla nuova legge sul Consumo e sulla Class Action, la quale purtroppo a causa del Covid ha avuto una battuta di arresto.

Fronte di impegno importante sono stati inoltre i molti casi di consulenza e assistenza su tassi di interesse e mutui, lettura e pagamento bollette, miglioramento servizi AASS, ISS, ecc.; l'implementazione Smac card, come strumento "amico" del consumatore, il confronto con la Segreteria di Stato per il Territorio sul progetto San Marino 2030 Green e la comunicazione e l'informazione ai cittadini

Con la pagina e il gruppo Facebook si informa costantemente la popolazione su diritti, doveri, leggi, interventi promossi, proposte, verifiche e quant'altro di competenza degli organi preposti alla tutela del consumatore e, al contempo, si raccolgono quesiti, suggerimenti e lamentele su cui tarare al meglio l'operato della nostra associazione in Repubblica.