



Diritti
La nuova
class action
è legge
Pag. 7



Tutela
European
Consumer
Union
Pag. 9



Farmaci
Campagna
sui farmaci
equivalenti
Pag. 10



Rubriche
Notizie,
campagne,
informazioni utili
Pag. 8/11

Consumers' magazine

il mensile dei consumatori



aprile 2019

Anno 11 N. 03

via Piemonte, 39/A 00187 Roma Tel. 064880053 Fax 064820227 www.movimentoconsumatori.it info@movimentoconsumatori.it

DOSSIER "GENDER PAY GAP"

Parità di retribuzione tra due secoli



"A livello globale non c'è nessun Paese che abbia raggiunto l'uguaglianza di genere, indipendentemente dal livello di sviluppo, dalla regione o dal tipo di economia. La disuguaglianza di genere è una realtà in tutto il mondo". Parola di Anna-Karin Jafors, direttore regionale di UN Women - ente delle Nazioni unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile - a commento del Global Gender Gap Report 2018 del World Economic Forum, secondo cui la disparità tra uomini e donne nella politica verrà colmata tra oltre un secolo. Ma il dato più sconcertante è quello relativo alla disparità retributiva: è stimato infatti che le donne guadagneranno quanto gli uomini tra 202 anni. Ben otto generazioni per sanare il divario.

segue a pagina 2



Gustavo Ghidini,
presidente Movimento Consumatori

Abolizione del divario retributivo di genere, una battaglia da vincere

E' sorprendente, anzi paradossale. Nessuno dei nostri partiti o movimenti politici ha nel proprio programma la lotta alla disuguaglianza retributiva di genere. Eppure nelle proposte che avevamo loro indirizzato per le ultime tornate elettorali l'avevamo indicata per prima. E comunque tutte le serie statistiche mostrano che anche da noi essa pesantemente alligna (così come in altri Stati, ma qui mal comune non è mezzo gaudio, semmai occasione per proporla anche come battaglia europea). Paradossale disattenzione, dicevo, per almeno tre ragioni: è una palese ingiustizia, è palesemente anticostituzionale (artt. 37 e 3 Cost.), è palesemente diffusissima. Un quarto paradosso è che molti media e associazioni, e anche numerosi esponenti politici ignorano questa battaglia, mentre si spendono per le "quote rosa" nei Consigli di amministrazione di società ed enti. Rivendicazione giusta e opportuna, certamente, ma che riguarda tipicamente un ristretto "ceto" femminile di alta gamma sociale: imprenditrici, dirigenti, libere professioniste, docenti universitarie e così via. Forse perché questa battaglia non smaschera un vero e proprio sfruttamento di classe? Il dossier del Movimento Consumatori, che qui presentiamo, è il manifesto di una nuova battaglia sociale e (anzitutto) culturale della nostra associazione, da sempre a difesa dei consumatori come "cittadini nel mercato": per correggere di questo le storture, non per approfittare dei suoi interstizi, per avere più diritti, e non più "sconti". E' da sempre caratterizzata dallo scrupolo di approfondimento dei temi trattati, senza slogan né urla. Il dossier ne è un esempio eccellente. Appena verrà diffuso, e qui cominciamo a farlo sul nostro organo nullatenente di "marchette" e quindi povero di mezzi, ma ricco di idee - chiameremo a partecipare alla battaglia per l'abolizione delle discriminazioni retributive di genere, e in particolare di quelle "occulte" (le più insidiose, che il dossier acutamente segnala e denuncia), tutte le forze sociali e politiche che si proclamano progressiste. E che qui avranno modo di dimostrare di esserlo non soltanto a parole. Agli associati e agli amici del Movimento Consumatori il compito di diffondere e far discutere questo documento, e di sostenere la battaglia civile che esso preannuncia.

Intervista: Francesca Bagni Cipriani, consigliera nazionale parità



Disparità retributiva di genere. Qual è la situazione attuale nel nostro Paese?

La disparità retributiva è un tema di interesse globale, non vi è parità retributiva, salvo rari casi, come ci dicono le fonti internazionali, e l'Italia non è da meno. Vi sono varie istituzioni che si occupano di calcolare tale gap, ognuna però con una sua peculiare metodologia, per cui ci troviamo di fronte a dati molto diversi a questo riguardo. Secondo studi recenti dell'Ocse, nel mondo le donne guadagnano in media il 23% in meno degli uomini, mentre per l'Italia circa il 15%.

Su questo tema, qual è il ruolo del Comitato nazionale, della consigliera nazionale e della rete delle consigliere di parità?

Per maggiore informazione sull'argomento trattato nelle domande che seguono, mi sembra opportuno ricordare che si fa riferimento alla normativa che regola la figura della consigliera di parità e il principio di non discriminazione nel nostro Paese, e cioè il decreto legislativo n. 198/2006, modificato da ultimo dal d. lgs. n. 151/2015.

segue a pagina 6

DOSSIER "GENDER PAY GAP"

Pagate meno solo perché donne

segue dalla **prima**

dossier a cura di Angela Carta

Nella classifica stilata nel report, l'Italia è al 70° posto mondiale e in merito alla retribuzione è stato calcolato che una donna italiana guadagna 25 mila euro all'anno, contro i 44 mila di un uomo, a fronte di molte più ore lavorate, perché viene pagata proporzionalmente meno e fa molto più lavoro non pagato di un uomo (lavori domestici, cura dei figli, ecc.). Rincarare la dose il Global Wage Report 2018/19 dell'International Labour Organization per cui le lacune retributive di genere rappresentano una delle maggiori ingiustizie sociali di oggi e per questo motivo tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile 2030 delle Nazioni Unite c'è il Gol 8.5: "raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore". Secondo i dati del Global Wage, le donne continuano ad essere pagate circa il 20% di meno rispetto agli uomini. Il rapporto dimostra che le spiegazioni tradizionali, come le differenze nei livelli di istruzione tra lavoratrici e lavoratori, hanno un impatto limitato rispetto ai divari retributivi di genere. Le donne risultano più istruite degli uomini in molti Paesi, ma guadagnano di meno a parità di ruolo, i salari poi sono tendenzialmente più bassi nelle imprese e nelle aziende a prevalenza femminile. Secondo i dati raccolti, un fattore che pesa come un macigno sul divario salariale è la maternità. Le lavoratrici madri hanno stipendi più bassi rispetto a quelle senza figli. Ciò può essere legato a una serie di cause, tra cui interruzioni o riduzioni dell'orario di lavoro, occupazione in mansioni più favorevoli agli impegni familiari, ma che comportano salari più bassi o stereotipi nelle decisioni relative agli avanzamenti di carriera.

Discriminazioni occulte: le più insidiose

In Italia, gli elementi fissi che compongono la retribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali, senza differenziazioni tra uomini e donne e pertanto non consentono discriminazioni salariali di genere dirette. Tuttavia, un sotto inquadramento della lavoratrice a parità di lavoro effettivamente svolto, un mancato avanzamento di livello possono condurre a discriminazioni salariali di genere indirette.

Determinate politiche salariali e di organizzazione dei tempi di lavoro, insieme all'assenza di servizi complementari che permettano di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, contribuiscono nella misura del 30% alla disuguaglianza di retribuzione nelle aziende. Tra le cause del differenziale retributivo c'è la minore capacità negoziale delle donne nei confronti del datore di lavoro ("bargaining power"), spesso dovuta alla necessità di barattare la flessibilità di orario con una retribuzione più bassa. Inoltre, le donne, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno figli, sono pagate meno degli uomini, perché molte aziende ritengono che le donne possano anche "in proiezione" produrre "potenzialmente" meno a causa di "possibili" assenze sul lavoro dovute a "possibili" responsabilità di cura della famiglia. Anche elementi variabili come i superminimi e i fringe benefits complementari alla retribuzione principale possono essere utilizzati per discriminare, sotto il profilo retributivo. Facciamo un esempio: se l'azienda decide una particolare indennità solo per i dipendenti che abbiano sempre optato per il full time, le donne, che si sa, richiedono più spesso il part time per ragioni di conciliazione fra casa e lavoro, ne saranno indirettamente escluse. Risultato: nella stessa azienda avremo uomini e donne pari grado con stipendi diversi, ma comunque nel rispetto della legge. Numerosi studi sul tema hanno evidenziato che sono proprio le discriminazioni "occulte" a determinare quella che fino a poco tempo fa era la parte inspiegabile del problema dei differenziali salariali. Questi fattori determinano una discriminazione illegale ma, nei fatti, lecita e proprio perché "nascosti" denunciarli risulta difficile; per una donna, reclamare un compenso pari al collega maschio a parità di ruolo può essere arduo e complesso ed è quindi necessario scovare e scardinare a monte gli elementi "occulti" che determinano un trattamento economico diverso.

Il gender pay gap "aggiustato" e non

Secondo gli ultimi dati disponibili, l'Unione europea ha fissato la quota del gender pay gap (indice che misura la discriminazione salariale di genere) in 16,2% come media tra i Paesi europei, con un divario pensionistico di genere del 36,6%. L'ufficio statistico dell'Ue (Eurostat) ha chiarito che questa percentuale è stata calcolata con il "unadjusted gender pay gap", il cosiddetto gpg "non aggiustato", perché basato sulla sola differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il lavoratore/lavoratrice). L'indicatore, denominato "gender overall earnings gap" (gpg complessivo) misura invece l'impatto di tre fattori tra loro combinati (guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione) sul reddito medio di uomini e donne in età lavorativa. L'Italia, se si prende in considerazione il gpg non aggiustato, con una percentuale del 5,3% sembra essere messa meglio di molti altri Stati. Se si calcola invece il gpg complessivo che comprende il numero mensile delle ore retribuite, dei lavoratori part time e delle donne in posizioni dirigenziali, sprofonda in una differenza salariale del 43,7% su una media europea del 39%. Anche i dati resi noti dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse) a marzo scorso sulla differenza salariale fra uomini e donne collocano l'Italia in una posizione apparentemente buona, ma solo se si considera il gap nella retribuzione oraria (5,6%).

Infatti questo dato non descrive affatto la situazione che vive la maggior parte delle donne, specialmente nel Belpaese. Primo: il dato Ocse riguarda solamente i lavoratori full time, mentre l'Istat ci dice che quattro donne su dieci oggi lavorano part time. Secondo: esiste un enorme divario fra il gap retributivo di genere fra pubblico e privato. Eurostat ha rilevato che il gender gap nel settore pubblico in Italia ammonterebbe al 4,1% mentre nel privato si supererebbe il 20%.

L'Istat con il suo report 2016 ci fornisce altre informazioni sul differenziale retributivo nel settore privato: solo il 17,8% delle donne contro il 26,2% degli uomini percepisce una retribuzione oraria superiore a 15 euro. Il dato invece si inverte se si guadagna all'ora meno di 8 euro (11,5% donne e 8,9% uomini). E nella libera professione? Peggio. L'ultimo rapporto dell'Associazione degli Enti di Previdenza Privati (AdEPP) che ogni anno raccoglie i dati sui redditi dei professionisti italiani, dipendenti e freelance, rileva che una donna fra i 30 e i 40 anni guadagna in media 17 mila euro lordi, un uomo 3000 euro in più; fra i 40 e i 50 anni il divario si fa più consistente con una differenza di 15 mila euro: si passa dai 25 mila euro lordi per le donne ai 40 mila per gli uomini.



DOSSIER "GENDER PAY GAP"



Le norme: i Paesi all'avanguardia in Europa

Nel vecchio continente diversi Stati europei hanno normative che consentono il controllo e spesso anche la sanzione delle aziende che non rispettano gli obblighi di parità retributiva. L'Islanda è un esempio virtuoso: nel luglio 2018 è stata varata la legge che impone a istituzioni pubbliche e private, aziende, banche e a qualsiasi datore di lavoro con più di 25 dipendenti di assicurare pari retribuzione alle donne a pari qualifica con gli uomini. Le istituzioni e le maggiori aziende hanno tempo di adeguarsi fino al 2020, quelle più piccole fino al 2025. Sono previste multe fino a 450 euro per ogni caso di violazione dell'obbligo. In Gran Bretagna, le grandi imprese devono pubblicare i dati sul differenziale di genere relativamente a salari e bonus dei loro dipendenti. La Francia ha previsto sanzioni per le aziende con almeno 50 dipendenti che non rispettino gli obblighi sulla parità retributiva, mentre la Germania ha approvato una normativa che obbliga le aziende con più di 200 dipendenti a rendere note le retribuzioni corrisposte a parità di prestazioni. Inoltre, le aziende che occupano più di 500 dipendenti devono fornire rapporti periodici sul trattamento salariale.

Le leggi in Italia

Nel nostro Paese, i recenti dati Ue e mondiali tracciano un quadro della situazione non certo roseo, malgrado la nostra Costituzione preveda all'articolo 37 che: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" e malgrado il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il d.lgs.198/2006 è stato approvato in attuazione dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246 ed è finalizzato a combattere le discriminazioni esistenti tra i due sessi e a garantire una valida uguaglianza in ogni ambito sociale e economico.

Questa legge istitutiva del codice (modificato da ultimo dal d. lgs. n. 151/2015) recita all'articolo 28 che "è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale". E all'articolo 46 si stabilisce che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in cui, oltre ai dati relativi alle caratteristiche del personale relativamente alle qualifiche, progressioni di carriera etc, si prenda in considerazione la retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i risultati inviandoli alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità. Se le aziende non ottemperano all'obbligo sono previste sanzioni e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'impresa.

Una proposta di legge ferma alla Camera

In Parlamento giace, da aprile 2018, la proposta di legge "Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini e per favorire l'accesso delle donne al lavoro" che ha come prima firmataria l'onorevole Tiziana Ciprini.

Come ha spiegato la parlamentare, la proposta interviene per colmare lacune dell'attuale normativa sul divario retributivo. Attualmente, infatti, l'adozione delle "azioni positive" (previste dall'art. 42 del Codice pari opportunità) che hanno lo scopo di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità non è obbligatoria per il datore del lavoro. E la tutela contro le discriminazioni rimane solo sulla carta e poco incisiva.

La proposta di legge si muove invece secondo due direttrici. La prima prevede misure per contrastare il gap retributivo di genere, con premi per le aziende che rimuovono le discriminazioni. La seconda punta a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a realizzare pienamente la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Per ottenere i vantaggi di legge, le imprese private con oltre 15 dipendenti e le amministrazioni pubbliche dovranno sottoporre annualmente a verifica un "piano di azioni" per prevenire qualsiasi forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e formazione professionale, oltre a garantire il diritto alla parità di retribuzione e condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro eque.

Sono anche previsti degli sgravi contributivi triennali per le imprese che non licenziano le dipendenti diventate mamme. E un premio retributivo da 150 euro mensili per quelle donne che decidono di non abbandonare il posto dopo la nascita del proprio figlio.

Nella proposta c'è anche l'adozione del curriculum anonimo già in essere in Spagna, Regno Unito, Francia, Germania, Olanda e Svezia, che serve a combattere le discriminazioni contro le donne, ma anche quelle verso gli over 50 e altri soggetti svantaggiati.

Lo scopo è quello di far valere le abilità, a garanzia di un'effettiva parità nei processi di selezione e assunzione. Nel curriculum va omissso ogni riferimento personale (nome, sesso, data di nascita, situazione familiare, fotografie) e deve riportare solo profilo, formazione, esperienze lavorative, competenze, conoscenze, capacità e attitudini professionali.

Comitato nazionale di parità, consigliera nazionale e Rete delle consigliere di parità

Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità di genere sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del comitato nazionale, della consigliera nazionale e della rete delle consigliere di parità.

Il comitato nazionale è stato istituito dalla legge n. 125/91 che ha introdotto nel nostro ordinamento "azioni positive" (art. 42 del Codice Pari Opportunità) che hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

È attualmente disciplinato dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e ha come obiettivi la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limitino di fatto l'uguaglianza nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive. È presieduto dal ministro del Lavoro o da un sottosegretario delegato ed è composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali; da componenti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo; da rappresentanti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili; dalla consigliera nazionale di parità; da esperti con competenze in materie di lavoro e politiche di genere e da rappresentanti di diversi ministeri. La consigliera nazionale, nominata con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, è membro del comitato nazionale di parità e promuove e controlla l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro.

Nell'esercizio delle sue funzioni riveste la qualifica di pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza. In particolare, si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione. La consigliera nazionale coordina la conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità che agiscono entro le amministrazioni nazionali, regionali e provinciali, con compiti di controllo, ma anche di promozione di buone prassi.

Ulteriori informazioni su www.lavoro.gov.it.

DOSSIER "GENDER PAY GAP"

Le iniziative dell'Unione europea



Luguaglianza tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Ue. Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno contribuito a rafforzare questo principio e la sua applicazione all'interno dell'Unione.

Il principio della parità di retribuzione è stato sancito nel 1957 con il trattato di Roma per poi essere inserito nella direttiva 2006/54/CE relativa all'attuazione del principio di opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione.

Negli ultimi decenni, l'Unione europea ha raggiunto obiettivi importanti, ma la strada da fare è ancora lunga, in quanto il divario salariale di genere è ancora presente, anche se in misura differente negli Stati europei.

Il Piano di azione

La Commissione europea ha previsto una serie di attività per contrastare la disparità retributiva tra uomini e donne attraverso otto principali interventi previsti dal piano di azione 2017-2019 sul divario retributivo di genere: migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva; mettere in campo iniziative contro la concentrazione delle donne in un ristretto numero di occupazioni o in livelli gerarchici inferiori di una determinata attività; valorizzare maggiormente le competenze, l'impegno e le responsabilità delle donne; portare alla luce disuguaglianze e stereotipi nascosti; informare sul tema; rafforzare i partenariati contro il divario retributivo di genere.

Perché queste azioni siano efficaci, sono necessarie sinergie tra le misure adottate dai principali interlocutori a livello europeo, nazionale e aziendale. Dal canto suo, la Commissione si è impegnata a organizzare seminari di apprendimento reciproco per i rappresentanti dei governi e a fornire un sostegno finanziario agli Stati membri disposti a ridurre il divario retributivo di genere, mediante inviti a presentare proposte nell'ambito del programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" (REC) 2014-2020.

La consultazione pubblica

Nel Piano di azione è rientrata anche una consultazione pubblica - partita l'11 gennaio 2019 e che si è chiusa lo scorso 5 aprile - per raccogliere informazioni sull'impatto delle norme dell'Ue sulla parità di retribuzione tra uomini e donne. Con questa iniziativa la Commissione europea vuole verificare se è attuato "il principio di parità di retribuzione a parità di lavoro, sancito dai trattati dell'Ue e dal diritto dell'Ue" e come sia meglio applicarlo, insieme alla raccomandazione sulla trasparenza delle retribuzioni del 2014.

La consultazione, si è rivolta a cittadini, autorità pubbliche, parti sociali, società civile e accademici. La Commissione aveva ribadito in una nota come questa disuguaglianza non sia cambiata negli ultimi anni. Infatti, la relazione sull'attuazione della raccomandazione "ha dimostrato che non esistono ancora misure di trasparenza in un terzo degli Stati membri" e che il "persistente divario retributivo di genere" richiede "ulteriori misure a livello dell'Ue".

Giornata europea della parità retributiva

Ogni anno l'Unione europea celebra la giornata europea della parità retributiva con attività di informazione rivolte agli Stati membri sul legame tra retribuzione, guadagni e diritti pensionistici in età avanzata. L'"European Equal Pay Day" richiama l'attenzione sulle dimensioni e sulle cause del divario retributivo di genere e si celebra senza una data fissa perché simboleggia - secondo i calcoli dell'Eurostat - quando le donne di tutta l'Ue smetterebbero di guadagnare per il resto dell'anno rispetto agli uomini. Il differenziale salariale medio tra uomini e donne nei Paesi europei è stato fissato per il 2018 al 16,2% (misurando però il pay gap solo sulla paga oraria). La giornata è stata celebrata, quindi, il 3 novembre scorso, stessa data, purtroppo, del 2017.

Le raccomandazioni dei sindacati europei...

Le priorità per ridurre il divario retributivo di genere sono state indicate dalla Confederazione europea dei sindacati (European trade union confederation - www.etuc.org) fin da una risoluzione del 2008. Secondo i sindacati europei un quadro regolamentare forte per affrontare le disuguaglianze retributive è importante, ma non sufficiente perché è necessario un approccio multilivello anche sancito nelle negoziazioni sindacali.

Tra le raccomandazioni della Confederazione per la parità retributiva ci sono le contrattazioni collettive settoriali, con valutazioni di impatto ed efficacia. Inoltre, sostiene l'Etuc, per integrare la prospettiva di genere in tutti i negoziati e nei contratti collettivi si devono considerare diversi fattori come la segregazione professionale e la sottovalutazione del lavoro femminile, i diritti dei lavoratori part time e delle donne che lavorano in impieghi precari, le opportunità di formazione e di carriera per le donne, in particolare per le lavoratrici a tempo parziale o che hanno accordi di lavoro flessibili.

... e le proposte dei sindacati nostrani

La Cgil ritiene che la contrattazione di genere sia la vera protagonista del cambiamento per il raggiungimento di una parità piena, sostanziale e non solo formale. Per questi motivi, ha deciso di avviare un percorso di ricerca e approfondimento, destinato a tradursi in una piattaforma programmatica in materia di contrattazione, uno strumento utile di confronto anche con Cisl e Uil per giungere ad una proposta unitaria. "La contrattazione di genere non è una cosa in più" - ha sottolineato Susanna Camusso, ex segretario generale e ora responsabile delle politiche di genere della Cgil nazionale durante l'assemblea sul tema, tenutasi l'8 marzo scorso a Roma e organizzata insieme a Cisl e Uil - "ma è necessaria anche per affrontare con qualità la crisi che ci attraversa. Le prossime piattaforme devono avere tutte la contrattazione di genere non come ultimo punto, che viene abbandonato alla fine della prima trattativa, ma come elemento fondamentale per intervenire sulle condizioni di lavoro, per cambiare cose molto profonde, a partire dall'idea che il lavoro è quello maschile e poi c'è anche il lavoro delle donne".

DOSSIER "GENDER PAY GAP"

segue da pagina 4

La Camusso si è poi concentrata sulla conciliazione che non può essere considerata nella contrattazione come un elemento che determina che le donne siano un costo maggiore, perché se si continua a vederla così si alimenta il pregiudizio sulle donne al lavoro. "Bisogna cominciare a dire - ha ribadito l'ex segretario generale della Cgil - che le politiche di conciliazione sono innanzitutto politiche di responsabilità genitoriale, in cui tutto il carico della cura nel senso generale del termine, che va dalla famiglia ai figli, agli anziani, non può essere solo delle donne. Gli uomini devono iniziare a pensare che una parte del loro tempo va dedicata alla cura, e che questo tempo va retribuito, come abbiamo sempre indicato per le donne".

In merito al tempo che è richiesto dal lavoro oggi, la Camusso ha messo l'accento sulle nuove tecnologie. "Il tempo di lavoro oggi è aumentato, chi lavora oggi lavora di più di quanto lavorasse prima della crisi. Ed è un tempo che non è misurato, non sta nel cartellino, perché è il tempo della connessione, dell'essere comunque in linea, del continuare a pensare e a fare. Quello però è un tempo maschile, perché è il tempo della disponibilità. Quello che fa dire agli uomini: 'se ritardo nell'arrivare a casa comunque c'è chi ha preparato la cena, se non posso andare a prendere i bambini ci penserà la mia compagna o la nonna, comunque una donna'. Ma se questa disponibilità diventa il metro di misura della carriera, della professionalità, dei livelli di inquadramento, della retribuzione, allora questa è una discriminazione".

E' questa la grande battaglia che si deve fare, perché "noi possiamo avere tutta la qualità, l'istruzione, gli strumenti, l'impegno possibile, ma la questione poi cade sul fatto che il mio tempo va diviso tra tantissime attività, e non c'è la soluzione di scaricare tutto su qualcun altro". Le donne, ha concluso la Camusso, devono avere tempo per loro, per la famiglia, per i figli. Il benessere è avere tempo e "dobbiamo rivendicare questa qualità della vita, e farla divenire il cuore della contrattazione di genere".

Il Forum italiano sulla parità di genere del Cnel

Nel corso del seminario "L'uguaglianza non ha genere", tenutosi il 6 marzo scorso a Roma, è stato presentato il primo "Forum italiano sulla parità di genere", istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel).

All'incontro hanno partecipato, tra gli altri, la consigliera Cnel e segretario confederale Uil, Tiziana Bocchi, Susanna Camusso, responsabile Pari opportunità Cgil, Giorgio Graziani e Ivana Veronese, segretari confederali Cisl. Erano presenti anche le vicepresidenti del Senato Anna Rossomando e Paola Taverna e la vicepresidente della Camera dei deputati, Maria Edera Spadoni.

Il Forum nasce come risposta alle istanze di operatori del settore, rappresentanti delle parti sociali e della società civile organizzata, auditi a fine 2018 dalla Commissione istruttoria II per le Politiche sociali e lo Sviluppo sostenibile del Cnel. Durante il convegno è stato evidenziato come la riduzione del gap debba passare attraverso il superamento dell'inadeguatezza del welfare aziendale, della difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del basso tasso di occupazione e di imprenditoria femminile.

Per il Cnel è importante inoltre dotarsi di strumenti di rilevazione di dati di genere, modificare gli stereotipi culturali, promuovere campagne di sensibilizzazione, percorsi formativi e scolastici, forme di sgravio fiscale e incentivi, un sistema moderno di servizi per la famiglia e adeguate risorse finanziarie.

Il Cnel, attraverso un dettagliato documento, ha sottolineato che la disparità retributiva è solo uno degli elementi di sperequazione di genere.

La condizione della lavoratrice è anche "penalizzata dalla rigidità dell'organizzazione del lavoro ed è soprattutto la difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a portare al 48,5% la quota dell'occupazione femminile italiana (tra i 15 e i 64 anni), ben al di sotto della media Ue del 60,4%: una sperequazione che risulta ancor più evidente se si considera che sono le lavoratrici-madri a caratterizzare per il 54,3% la disoccupazione femminile e che la quota di donne madri indotte ad abbandonare il lavoro per prendersi cura dei figli è pari al 27%, di gran lunga superiore alla quota degli uomini nella stessa condizione, pari allo 0,5%".

Al ridotto tasso di occupazione femminile, si aggiunge il dato della minore durata media della vita lavorativa delle donne (24,5 anni contro i 39,6 degli uomini, con uno scarto del 38%, tra i più alti in Europa), con conseguenti distorsioni di genere, ad esempio nel differenziale medio fra le pensioni percepite dalle donne rispetto a quelle degli uomini.

Una politica concreta di pari opportunità presuppone per il Cnel l'adozione di un piano d'azione di contrasto al gender gap, globale e integrato, dotato di adeguate risorse e finalizzato all'inclusione e alla creazione di lavoro attraverso investimenti pubblici. Perché il contrasto alla disparità di genere abbia carattere strutturale, il Cnel è dell'avviso che occorra anche muovere azioni capaci di modificare gli stereotipi culturali che relegano la donna alla cura familiare, sia promuovendo campagne e iniziative di sensibilizzazione sull'importanza dell'apporto di lavoro delle donne alla crescita del Paese sia dando impulso, per quanto riguarda i percorsi formativi e scolastici, a politiche di orientamento diffuse che mirino a superare scelte formative "segreganti".

Si è ribadito inoltre che "servirebbe poi ripristinare forme di sgravio fiscale e incentivi di carattere strutturale a sostegno dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, ma anche ridisegnare con un approccio nuovo un sistema moderno di servizi per la famiglia, proposto non più in risposta alle esigenze delle donne lavoratrici bensì quale elemento cardine del nostro modello di benessere sociale e di crescita economica".

Ulteriori informazioni su www.cnel.it.



DOSSIER "GENDER PAY GAP"

s segue dalla prima

Intervista a Francesca Bagni Cipriani, consigliera nazionale parità



Le consigliere di parità sono dei pubblici ufficiali presenti in ogni provincia/area vasta o regione, per raccogliere le denunce da parte di lavoratrici/tori circa una situazione di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere in cui si possono trovare nel loro luogo di lavoro, nonché per molestie sempre sul luogo di lavoro. Questo servizio è previsto dalla legge ed è fornito a titolo gratuito.

La figura della consigliera di parità è stata regolamentata dalla normativa citata, dagli articoli dal 12 al 20, ed è garante dell'attuazione del principio di pari opportunità nelle condizioni di lavoro in tutto il loro evolversi, dal momento dell'assunzione agli aspetti pensionistici, e pertanto comprendendo anche espressamente gli aspetti retributivi (art. 15, co. 1 lett. a)).

In quali azioni siete impegnati e quali sarebbero auspicabili per contrastare il cosiddetto "gender pay gap"? Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", stabilisce che ogni due anni le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti redigano un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Le aziende come stanno rispondendo? Cosa ci dicono i dati che vengono registrati?

Con particolare riferimento al gender pay gap, le consigliere di parità, provvedono a redigere ogni due anni un'analisi sul rapporto della situazione del personale di aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti inviato ai sensi dell'art. 46 norm. cit. in cui, oltre ai dati relativi alle caratteristiche del personale relativamente alle qualifiche, progressioni di carriera etc, si prende in considerazione la retribuzione effettivamente corrisposta.

Nell'ambito dello svolgimento dei loro compiti e funzioni di cui all'art. 15 norm. cit. le consigliere/i di parità di livello locale possono stipulare con gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro opportuni protocolli d'intesa per il coordinamento delle loro attività, tra cui l'acquisizione, nei luoghi di lavoro, di dati sullo stato delle assunzioni per genere con riferimento, tra gli altri aspetti, anche alle retribuzioni.

Inoltre, le consigliere/i di parità, (artt. 36-41 norm. cit.) raccolgono le denunce delle/i lavoratrici/tori e possono anche esercitare la tutela giudiziaria in azioni conciliative nonché di intervento in giudizio su delega dell'interessato o anche ad adiuvandum nei casi in cui vi sia stata una violazione dei divieti di discriminazione di cui al Capo II, norm. cit., ivi compresi gli aspetti retributivi.

Con particolare riferimento al rapporto biennale, invece, si evidenzia come, fino all'ultima modifica recata dal d.m. 3 maggio 2018, esso rappresentava un adempimento attuato sui territori a macchia di leopardo, anche a causa delle differenti risorse a disposizione delle consigliere regionali nei loro territori.

La documentazione perveniva anche in forma cartacea e non tutte avevano gli strumenti per poter elaborare i dati.

Ma la difficoltà più importante risultava essere il sostanziale superamento delle caratteristiche dei dati richiesti, divenuti non significativi dai grandi cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro, aggiungendo così una ulteriore difficoltà nella compilazione del rapporto.

Per ovviare quindi a questa situazione da tempo problematica, e fare in modo che i rapporti diventassero strumenti utili, consultabili e confrontabili, il Ministero del Lavoro, con la collaborazione anche delle consigliere di parità, ha operato su due fronti, da un lato con un aggiornamento della normativa che nel frattempo era cambiata (come per esempio nelle tipologie dei contratti di lavoro), semplificando e adeguando le tabelle ministeriali del vecchio decreto ancora vigente del 17 luglio 1996, e dall'altro, realizzare una piattaforma informatica unica gestita a livello nazionale, cui le aziende possono accedere direttamente per l'inserimento dei dati.

A questa piattaforma, poi, accedono autonomamente anche le consigliere regionali competenti per territorio che quindi ne potranno elaborare i dati di rispettiva competenza. Pertanto, è stato predisposto il nuovo decreto contenente tutti gli aggiornamenti e le nuove tabelle, decreto del Ministro del lavoro del 3 maggio 2018, unitamente alla piattaforma informatica che è stata collaudata dagli uffici.

Quest'anno, per la prima volta, sono stati raccolti i dati in modo uniforme a livello nazionale, comprendendo anche in modo certo quelli sulle retribuzioni per genere.

Al momento, essendo il primo anno di applicazione della nuova procedura informatizzata, non si è ancora concluso il processo di armonizzazione sul territorio rispetto al vecchio e nuovo sistema di raccolta dati, ma a breve questo processo terminerà e potremo comunicare i risultati della raccolta.

In tal modo il rapporto biennale rappresenta ora una lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in chiave di genere su tutto il territorio, per tutti gli aspetti del percorso lavorativo delle donne.

Cosa possono fare e a chi possono rivolgersi le lavoratrici vittime di discriminazioni di genere?

Le consigliere di parità si trovano nelle sedi delle province e/o delle regioni, secondo il loro livello territoriale, e hanno normalmente una pagina web dove sono indicati i loro recapiti ed orari. Quindi chiunque può contattarle per esporre la propria situazione, purché questa riguardi una discriminazione di genere sul lavoro negli aspetti descritti dalla normativa, quindi dall'accesso al mondo del lavoro fino alla pensione e, ovviamente, comprendendo gli aspetti retributivi.



DIRITTI

La nuova class action è legge. MC: bene su azione di classe, su azioni collettive inibitorie inspiegabili modifiche peggiorative



ed estenderla ad illeciti diversi da quelli consumeristici. L'attuale formulazione dell'azione inibitoria collettiva approvata limita invece in maniera irragionevole l'efficacia dello strumento, con il rischio di rendere quasi impossibile la tutela collettiva d'urgenza che in questi anni ha consentito ad associazioni, quali MC, di ottenere importanti risultati a vantaggio di milioni di consumatori, inibendo comportamenti illeciti di vasta scala quali, ad esempio, quelli relativi all'anatocismo bancario e alla fatturazione a 28 giorni.

"Auspichiamo - ha dichiarato Alessandro Mostaccio, segretario generale di Movimento Consumatori - che il Governo voglia attuare al più presto la riforma della class action, ed aprire un confronto con le associazioni rappresentative per individuare alcuni indispensabili correttivi necessari per assicurare l'efficacia delle azioni inibitorie, accogliendo ora la nostra disponibilità di collaborazione purtroppo non considerata in fase di approvazione della proposta di legge".

La legge sulla class action, approvata il 3 aprile scorso, sposta la disciplina delle azioni collettive risarcitorie dal Codice del consumo al Codice di procedura civile, estendendone l'applicazione ad ogni illecito seriale.

Il giudizio di Movimento Consumatori in merito al nuovo provvedimento è positivo sulle azioni di classe, negativo sull'azione inibitoria che registra inspiegabili passi indietro. L'associazione ritiene che l'impianto complessivo della legge rappresenti sotto molti profili un passo in avanti per rendere efficiente la class action che ad oggi, ad un decennio dalla sua approvazione, risultava uno strumento inadeguato per la tutela della correttezza del mercato e dei diritti dei cittadini lesi da illeciti seriali.

In particolare, MC ritiene che l'allargamento dei confini dell'azione, la possibilità di comunicare l'adesione anche successivamente alla sentenza di accoglimento e la regolamentazione della fase di liquidazione del danno, rappresentino importanti miglioramenti e, soprattutto, riconosce a questo Governo (al contrario di quello passato) di aver avuto il coraggio di portare a compimento una riforma di cui il Paese aveva necessità oramai da troppo tempo.

Giudizio completamente diverso invece rispetto all'impatto della riforma sulla disciplina dell'azione collettiva inibitoria che questa legge non ha migliorato né potenziato, restituendo uno strumento di ben più difficile utilizzo rispetto a quello che era vigente. Mentre l'azione di classe si è rivelata uno strumento inefficiente, le azioni inibitorie a tutela degli interessi collettivi dei consumatori hanno consentito il raggiungimento di ottimi risultati e la prevenzione di molti illeciti. Sarebbe stato opportuno tenere ferma questa disciplina

CALCIO

Movimento Consumatori e Federsupporter insieme a tutela dei tifosi



MCe Federsupporter hanno firmato un accordo con l'obiettivo di impegnarsi in azioni comuni a difesa dei diritti e degli interessi dei tifosi. Durante un incontro avvenuto il 23 marzo scorso a Roma, le due associazioni hanno illustrato le azioni - che in modo sinergico si stanno mettendo in campo - ai soci di Federsupporter: Roccaspinalveti Inter Club, ASD Tirreno, ASD Fontevivola Ranch, Roccarossoverde Termini, ASSOCOMM Lanciani, MOICA - Movimento Italiano Casalinghe. L'incontro è stato moderato dal giornalista Rai, Mario Mattioli. In particolare, in conseguenza di recenti provvedimenti della giustizia sportiva che hanno portato alla chiusura di stadi o di settori di essi, Movimento Consumatori, a seguito di un monitoraggio sulle condizioni di abbonamento 2018/2019 di tutte le società di calcio di serie A, ha riscontrato limitazioni ed esclusioni rispetto a quanto previsto e regolamentato dal Codice civile e dal Codice del consumo. Infatti, attualmente, alcuni club negano il rimborso agli abbonati in caso di chiusura per responsabilità oggettiva e il rimborso avviene soltanto in caso di responsabilità diretta; mentre altre società negano il rimborso anche per responsabilità diretta. MC ha, quindi, nel frattempo, provveduto a diffidare le società di serie A che prevedono queste clausole e ha avviato azioni giudiziarie nei confronti di questi club. Nell'ambito della campagna del Movimento Consumatori, il Torino FC come riportato nel suo comunicato - nello spirito condiviso con MC di tutelare la "parte sana" e la stragrande maggioranza della tifoseria - ha apportato alcune importanti modifiche alle vigenti condizioni generali di abbonamento, riconoscendo il diritto dell'abbonato o di chi ha acquistato il biglietto "nel caso di squalifica dello stadio o di settori dello stesso ad un tagliando sostitutivo o al rimborso del biglietto".

Federsupporter ha focalizzato il suo intervento su Dazn, aggiudicatario in esclusiva dei diritti televisivi di alcune partite di calcio fino al 2021 e che, tra l'altro, notizia recente, è stato multato dall'Antitrust per pratiche commerciali scorrette con una sanzione di 500 mila euro. Tra le motivazioni dell'Autorità c'è l'attività promozionale dell'offerta del servizio streaming Dazn per la visione in diretta delle partite serie A e B nella stagione 2018/19, dove era enfatizzata la possibilità di fruizione del servizio "quando vuoi, dove vuoi", senza fare riferimento alle limitazioni tecniche che avrebbero potuto renderla complicata o impedirla, come hanno poi dimostrato i problemi riscontrati dai consumatori all'inizio della stagione. E' ormai un fatto noto che le partite trasmesse da questo "streaming service" non sono affatto visibili a tutti e ovunque o, in ogni modo, non lo sono con la qualità che si può e si deve pretendere da un servizio del genere. Federsupporter, a ottobre scorso, aveva infatti diffidato Dazn perché il prodotto commercializzato e venduto risultava non conforme al contratto di vendita, interessando, al riguardo, la Lega Calcio, FIGC, il CONI e il Governo, senza aver ottenuto, finora, alcun riscontro. La Lega Calcio, peraltro, deve intendersi, insieme al fornitore Dazn - ai sensi e per gli effetti del Codice del consumo - quale soggetto produttore o intermediario del servizio offerto, responsabile di tutti i danni recati ai consumatori per i difetti del servizio. Si deve inoltre tenere presente che proprio l'Antitrust nella propria delibera del 14 marzo scorso, aveva sancito il principio che l'aggiudicazione dei diritti audiovisivi calcistici deve avvenire senza danno e senza pregiudizio per i consumatori. Principio disatteso che comporta per gli utenti, non solo un servizio carente, ma anche un incremento stimabile in circa il 95,8% dei costi di fruizione rispetto agli scorsi anni. Per informazioni sull'accordo MC - Federsupporter: www.movimentoconsumatori.it e www.federsupporter.it.

Consumers' approfondimenti

Il nuovo TTIP parte con l'ok dell'Italia

Il 15 aprile scorso, tutti i governi dell'Unione - eccetto la Francia, contraria, e il Belgio, astenuto - hanno dato il via libera ai mandati chiesti dalla Commissione europea per negoziare un nuovo accordo transatlantico di liberalizzazione del commercio con gli Stati Uniti. Una nuova versione del TTIP, anche se a Bruxelles ci tengono a non usare acronimi diventati "piuttosto tossici", come ha avuto a dire la Commissaria al commercio Cecilia Malmstrom. La quale ha però dichiarato che sarà fatto "tutto il possibile" per raggiungere un accordo con gli Stati Uniti entro il primo novembre 2019, prima della "scadenza" della Commissione Junker. L'Europa si trova così a negoziare "con la pistola alla tempia", cioè sotto il ricatto dei dazi che Trump ha utilizzato negli ultimi mesi per piegare le resistenze nei confronti di un accordo pericoloso per i nostri diritti e l'ambiente. Gli Stati Uniti, infatti, non hanno mai nascosto di voler mettere sul tavolo delle trattative in settori come la chimica e l'agricoltura: le imprese multinazionali e i loro rappresentanti al Congresso, infatti, chiedono da sempre regole meno stringenti e più economiche per penetrare nel mercato europeo all'insaputa dei consumatori e dei cittadini. Bruxelles dal canto suo ha negato decisamente che questo accordo metterà a repentaglio la sicurezza alimentare o la salute umana. Ma chiaramente sulla Commissione europea pesano gli stessi, trasversali e transnazionali interessi industriali. Infatti per capire a quali logiche rispondano, basta analizzare in dettaglio quanto scritto nei documenti ufficiali, approvati anche dall'Italia dei Di Maio e dei Salvini, che nero su bianco appena pochi mesi fa avevano scritto nel contratto di governo: "per quanto concerne Ceta, MESChina, TTIP e trattati di medesimo tenore intendiamo opporci in tutte le sedi, in quanto determinano un eccessivo affievolimento della tutela dei diritti dei cittadini, oltre ad una lesione della concorrenza virtuosa a scapito della sostenibilità del mercato interno". I documenti ufficiali del nuovo TTIP consistono in due mandati a negoziare che ora i tecnici della Commissione possono utilizzare (al fianco del vecchio mandato del 2013 che lanciò il TTIP e resta saldamente in vigore per ogni evenienza) come base per discutere, con la riservatezza che il commercio comporta, di materie che riguardano la nostra vita quotidiana. Con il primo mandato i Governi Ue autorizzano la Commissione a trattare con Trump l'azzeramento di dazi e quote "ingiustificati" su tutti i prodotti industriali scambiati tranne quelli agroalimentari. La Commissione dovrà svolgere, su richiesta francese, una valutazione d'impatto dell'eventuale nuovo accordo "il prima possibile", che dovrà essere "tenuta in considerazione", ma senza alcun obbligo a farlo. La Francia ha votato contro alla richiesta di mandato perché Macron aveva promesso di non appoggiare alcuna trattativa commerciale con Paesi che non avessero sottoscritto l'Accordo di Parigi sul clima. E nel ri-TTIP non c'è alcuna garanzia che gli scambi di merci verranno adattati alle esigenze dell'ambiente. Il negoziato mette sul piatto anche le regole d'origine, senza che il rispetto degli standard europei - pur citati - sia in alcun modo vincolante.

Con il secondo mandato si entra nel merito di regole e standard, quelle barriere non tariffarie che - stando all'ultima valutazione dell'Ue sul TTIP - costituiscono il vero cuore della faccenda. Quelli che noi chiamiamo diritti e tutele, per USA e Ue (e da ieri anche per l'Italia) rappresentano il 70% degli ostacoli al commercio transatlantico.

Per aggirarli o indebolirli la strategia è semplice: semplificare il riconoscimento dei risultati delle valutazioni di conformità dei prodotti, il che significa, con tutta probabilità, scegliere la via meno rigorosa per produrre e/o distribuire e, di conseguenza, autorizzare le importazioni di prodotti o sostanze. Il tutto, promette Bruxelles "garantendo un livello elevato di protezione nell'Ue", che però non è definito in alcun modo. C'è di più: mentre è del tutto assente perfino la più vaga allusione al principio di precauzione, Bruxelles annuncia di voler studiare come "introdurre requisiti di valutazione della conformità meno onerosi basati sulla valutazione del rischio connesso al prodotto". Dunque valutazioni che non si basano sulla qualità, sull'impatto ambientale e/o sociale. Nessun settore è escluso da questo rullo compressore: cibo, ambiente, chimica, farmaci, tutto sarà oggetto di contrattazione riservata tra Junker e Trump grazie all'ok dei Paesi membri come il nostro. Infine, tutti gli accordi di mutuo riconoscimento di regolamenti già in essere tra USA e Ue - basati cioè sull'accertamento dell'equivalenza dei modi di produzione e della loro certificazione conforme dell'altra parte - potranno essere riaperti per livellare ulteriormente i potenziali ostacoli. E anche in questo caso nessun settore produttivo è escluso. Per portare avanti questo dialogo la Commissione si impegna a creare una "struttura istituzionale" che ragionevolmente ricalcherà la pericolosa Cooperazione regolatoria già proposta nel "vecchio" TTIP e in vigore nel CETA. Si tratta di un sistema composto da comitati bilaterali fuori dal controllo del Parlamento europeo, resi opachi dal segreto commerciale. In quelle stanze, pochi tecnici con il mandato di snellire la burocrazia, passeranno al vaglio anche leggi e regolamenti che mettono cittadini e consumatori al riparo da potenziali minacce ambientali o sanitarie. Sullo sfondo di questo quadro inquietante, come dicevamo, resta il mandato negoziale relativo al primo TTIP, accordato nel 2013 alla Commissione europea prima che esplodesse una protesta dilagata al punto da dover congelare le trattative. Un mandato mai revocato, e quindi ancora utilizzabile, che copre proprio tutti i settori, compresa l'agricoltura e i servizi pubblici. Procedendo per tappe, come paventa il capo della Direzione generale commercio dell'esecutivo comunitario Jean-Luc Demarty, sarà possibile arrivare a discutere anche di queste faccende, a patto che Washington apra i suoi appalti pubblici agli investitori europei. Esattamente lo scoglio sul quale il TTIP originale si era arenato e sotto il quale gli improvvisati "sovrani" di casa nostra si erano impegnati a seppellire per sempre tutti i trattati tossici. Una posizione che sostenevamo prima di loro e per la quale continueremo a lottare, con la stessa forza di prima e anche più convinti.

Campagna Stop TTIP Italia - www.stop-ttip-italia.net

*Domande e risposte

Nel 1989 ho sottoscritto un buono postale di Lire 1.000.000 e nel retro c'è una tabella con i rendimenti previsti per ogni anno e, dal 20° al 30° anno, l'indicazione della somma di lire 258.150 che sarebbe maturata ogni 2 mesi. Sopra la tabella c'è un timbro con degli interessi, più bassi, previsti dal primo al 20° anno. Ora che stanno per trascorrere i 30 anni, mi sono recato presso gli uffici di Poste Italiane per incassare il buono fruttifero e in tale occasione gli impiegati mi hanno comunicato che mi avrebbero corrisposto gli interessi indicati sul timbro e non sulla tabella e che dal 21° anno, invece di darmi 258.150 lire per ogni bimestre, mi avrebbero corrisposto un interesse deciso da loro e non indicato da nessuna parte. Sostengono che una recente sentenza della Cassazione ha dato ragione a Poste. Dato che la differenza è di quasi 4.000 euro vorrei sapere se è giusto e se si può fare qualcosa.

Mario Calogero, Napoli



Risposta a cura di
Fabio Scarmozzino
Sportello del
Consumatore online

Nel 1986, il governo ha emanato un decreto con il quale ha modificato i rendimenti dei buoni postali, da qui il timbro apposto sul buono che prevede appunto i nuovi rendimenti.

Questo timbro però determina la misura dei nuovi rendimenti solo fino al 20° anno, mentre non prevede nulla per gli anni dal 21° al 30°.

La Cassazione con la sentenza n. 3963/2019 non ha dato ragione a Poste, ha solamente confermato che, per i buoni emessi prima del decreto del 1986, valgono i nuovi e inferiori rendimenti previsti dallo stesso decreto.

Per tutti quei buoni che, come il suo, sono stati emessi successivamente alla modifica degli interessi del 1986 e per i quali il timbro apposto non preveda la misura dei rendimenti dal 21° anno in poi, come riconosciuto nei tribunali e dall'Arbitro bancario in numerose decisioni, si ha diritto a farsi corrispondere quanto previsto per ogni bimestre dalla tabella posta nel retro del buono, dando prevalenza a quanto riportato dalla stessa tabella e senza tener conto dei rendimenti calcolati da Poste.

I cittadini possono rivolgersi allo
Sportello del Consumatore online:
www.sportello.movimentoconsumatori.it



Consumers' magazine
il mensile dei consumatori

CONSUMERS' MAGAZINE - Periodico mensile - Registrazione del Tribunale di Roma n. 464 dell'8 ottobre 2007

Testata di MOVIMENTO CONSUMATORI - ASSOCIAZIONE

via Piemonte, 39/A - 00187 ROMA

Direttore responsabile: Rosa Miracapillo

A cura di Angela Carta e Piero Pacchioli

Progetto grafico: GIPSI Soc. Coop. Sociale ONLUS

via G. Gerlin, 16/8 - 30173 Mestre Venezia

Stampa: CENTRO SERVIZI EDITORIALI S.r.l.

via del Lavoro, 18 - 36040 Grisignano di Zocco

La testata ha percepito, nell'anno 2018, i contributi pubblici all'editoria ed è stata strumento informativo anche di importanti progettualità finanziate dal Ministero dello Sviluppo economico, dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell'Interno.

Consumers' notizie

CONSUMATORI IN EUROPA

Presentata ufficialmente al Parlamento europeo l'"European Consumer Union"



La nuova associazione europea a tutela dei diritti di consumatori e utenti "European Consumer Union" (ECU) è stata ufficialmente presentata a Bruxelles in occasione dell'evento "Towards EU election: Strengthening the European Union for a more effective consumer protection", ospitato dall'europarlamentare Daniele Viotti (S&D) il 5 marzo scorso al Parlamento europeo.

I promotori sono Federconsumatori e Cittadinanzattiva. Per l'Italia, partecipa anche Movimento Consumatori.

ECU ad oggi si compone di 22 associazioni di consumatori provenienti da 17 Paesi europei, come ratificato nell'ultima assemblea generale svoltasi lo scorso ottobre a Parigi e a cui ha partecipato anche la Commissione europea, DG Consumers.

ECU è l'espressione di una crescente sensibilità civica che, sul versante dei consumatori, non aveva trovato finora adeguata rappresentazione a livello europeo: una sensibilità civica che, nel contribuire ad implementare il New Deal for Consumers, punta a rafforzare le tutele in particolare delle fasce più vulnerabili della popolazione, ad evitare cittadini di serie A e di serie B nell'accesso e nella fruizione di beni e servizi pubblici, a ridurre disuguaglianze ancora estremamente marcate non solo tra consumatori e utenti dei diversi Stati membri dell'Unione europea, ma anche all'interno dei singoli Paesi.

Una sensibilità che trova in un'Europa più coesa e unita il contesto adatto per cooperare affinché, nel processo di elaborazione delle politiche pubbliche, le istituzioni europee pongano maggiore enfasi sul punto di vista dei cittadini e si prendano effettivamente cura degli interessi generali.

Come ha affermato il presidente di ECU, Sergio Veroli "è cresciuta in tutto il continente la protesta per un'Europa più attenta, che tenga conto delle esigenze quotidiane e dei bisogni concreti della popolazione, dove le persone chiedono un'economia meno finanziaria e più reale.

Nel contesto delle politiche dei consumatori, che sono ora quasi completamente nelle mani dell'Ue, questa legittima richiesta è sostenuta e promossa da 'European Consumers Union' che si impegna a rappresentare i bisogni e le richieste dei cittadini europei in modo costruttivo nei confronti di tutti gli stakeholder, pubblici e privati".

"European Consumers Union" è un'organizzazione europea dei consumatori che rispetta tutte le condizioni stabilite dalle istituzioni europee. E' infatti un'organizzazione non governativa e senza scopo di lucro indipendente da interessi industriali, commerciali, etc. Il suo obiettivo principale è la promozione e la tutela degli interessi economici, legali, di benessere e di sicurezza dei consumatori europei.

ECU è stata formalmente delegata a rappresentare gli interessi dei consumatori a livello europeo da parte di associazioni di consumatori attive a livello regionale/nazionale di almeno la metà degli Stati membri.

Le organizzazioni aderenti ad ECU sono a loro volta organizzazioni di consumatori che operano in conformità con le norme o prassi dei loro Paesi. Come associazione ombrello europea dei consumatori, ECU opera in conformità con tutti i principi europei e persegue la solidarietà sociale e la protezione dei diritti di consumatori ed utenti a livello nazionale ed europeo in tutte le aree di suo interesse.

"Movimento Consumatori – ha spiegato Alessandro Mostaccio, segretario generale MC - ha aderito con convinzione a ECU, perché riteniamo che sia fondamentale aumentare il pluralismo e la forza della rappresentanza a Bruxelles delle istanze dei consumatori di tutta Europa. Fino ad oggi era infatti 'riconosciuta' una sola associazione europea di consumatori, la stessa che già era riconosciuta quando l'Europa era a 15.

Oggi che vogliamo un'Europa dei popoli e giudichiamo insufficiente l'Europa della moneta unica e del mercato comune, crediamo che sia importante contribuire a portare con più forza anche le istanze dei consumatori del sud Europa che in parte hanno sensibilità differenti da quelle dei cittadini del nord Europa.

Non si tratta di giudicare negativamente le idee degli altri, ma di portarne di ulteriori con l'obiettivo comune di un'Europa che non si prenda solo cura dei cittadini in quanto consumatori in un'ottica 'privatistica'/contrattuale, ma soprattutto in un'ottica politica, di sistema, che porti al riconoscimento dei diritti di consumo come diritti civili nell'economia e la lotta alla disuguaglianza come priorità del prossimo mandato europeo".

* In evidenza

A maggio le prossime tappe di "SOTTOILCOSTO: un Percorso da ConsumAttori"



Dopo Roma, Rovigo e San Cataldo in provincia di Caltanissetta, "SOTTOILCOSTO: un Percorso da ConsumAttori", continuerà a maggio (le date sono in fase di definizione) il suo viaggio in giro per l'Italia.

La mostra interattiva per sensibilizzare gli studenti sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale di consumo rientra nelle attività previste per il progetto "We Like, We Share, We Change, Percorsi di Educazione e Informazione al Consumo" realizzato da Movimento Consumatori e Cies Onlus.

Questa iniziativa nelle scuole rappresenta la prima delle tre attività del progetto e vuole stimolare negli studenti, attraverso un'esperienza immersiva e molto realistica, l'attenzione al consumo responsabile e una maggiore consapevolezza sui processi di produzione/consumo/smaltimento.

Il percorso, composto da scenografie e situazioni teatrali è stato progettato come un gioco di ruolo: gli studenti, guidati da 10 attori/animatori, avranno la possibilità di sperimentare la propria condizione di cittadino/consumatore e, passando attraverso tutte le attività produttive, potranno toccare con mano le origini dei prodotti e gli aspetti negativi legati alla loro produzione, allo scopo di favorire lo sviluppo di un atteggiamento critico e responsabile sui propri consumi.

Ulteriori informazioni sul progetto su www.movimentoconsumatori.it e www.cies.it.

Siamo anche su Instagram: @welikesharechange e Facebook: www.facebook.com/MovimentoConsumatori - www.facebook.com/cies.onlus.

We Like, We Share, we Change è un progetto di rilevanza nazionale, cofinanziato dal Ministero delle Politiche Sociali (art. 72 DL 117/2017 - Anno 2017).



Consumers' iniziative

Questione di principio (attivo!)



Movimento Consumatori è promotore di Questione di principio (attivo!), una campagna informativa sulla sicurezza e sull'efficacia dell'utilizzo dei farmaci equivalenti. MC è convinto che il loro impiego, in sostituzione del corrispondente farmaco di marca, contenendo lo stesso principio attivo, nella stessa forma e misura, come garantito dall'Aifa e dall'Ema, abbia uguale efficacia terapeutica, consenta un notevole risparmio ai cittadini e contribuisca alla sostenibilità economica del Sistema sanitario nazionale. Per ulteriori informazioni sull'iniziativa vai su www.movimentoconsumatori.it. Nell'ambito della campagna, sono state realizzate anche schede informative su alcune delle patologie più diffuse. Oggi parliamo di diabete.

Cos'è

Il diabete è una malattia cronica, caratterizzata da un'elevata concentrazione di glucosio nel sangue (iperglicemia), a sua volta causata o da una carenza totale o parziale di insulina nell'organismo umano, o da una resistenza da parte dei tessuti bersaglio all'azione dell'insulina o, infine, da una combinazione delle due precedenti condizioni. L'insulina è un ormone prodotto dal pancreas che controlla il regolare accesso di glucosio dal sangue alle cellule, dove viene utilizzato come fonte di energia. L'insulina in tal modo abbassa i livelli di glicemia.

Cause

La carenza di insulina può essere causata da un'azione autoimmune, cioè da un anomalo comportamento di anticorpi che attaccano, fino a distruggerle, le cellule del pancreas che producono insulina (è il diabete tipo 1, che colpisce prevalentemente nell'infanzia e nell'adolescenza), oppure da una resistenza delle cellule all'azione dell'insulina regolarmente prodotta (è il diabete tipo 2, la forma di gran lunga più diffusa, che insorge di solito dopo i 30/40 anni). L'insorgere della malattia è favorito da fattori

genetici ereditari (familiarità) e da fattori ambientali (vita sedentaria, alimentazione eccessivamente ricca di zuccheri, obesità), dall'età e dall'appartenenza etnica. Oltre a forme di diabete legate alla gravidanza (diabete gestazionale), esistono più rare forme di diabete, secondarie a interventi chirurgici, a patologie ormonali, a malattie del fegato e del pancreas, all'assunzione cronica di alcuni farmaci (es. cortisonici) o all'esposizione ad agenti chimici.

Sintomi

I principali sintomi caratteristici del diabete sono la poliuria (abbondante produzione di urina), polidipsia (sete eccessiva), polifagia (fame eccessiva), infezioni ricorrenti e disturbi visivi. Spesso, tuttavia, i sintomi si presentano in uno stadio già avanzato della malattia, che, soprattutto nella forma del tipo 2, è inizialmente asintomatica e può essere rilevata solo attraverso l'esame della glicemia.

Cura

Il principio attivo maggiormente utilizzato per il diabete di tipo 2 (il 90% circa dei casi di diabete) è la metformina, molecola a brevetto scaduto contenuta in vari medicinali (sia originatori, sia equivalenti) prodotti da diverse case farmaceutiche. Esistono inoltre numerose altre classi di farmaci che permettono al medico di personalizzare la terapia tenendo conto della complessità clinica del singolo paziente.

Prevenzione

Esercizio fisico e alimentazione con un corretto apporto di zuccheri contribuiscono a prevenire l'insorgere del diabete. Poiché nella prima fase la malattia è spesso asintomatica, è inoltre raccomandabile un controllo periodico della glicemia, soprattutto per i soggetti predisposti per familiarità.

FOCUS FAIRTRADE

Una buona Pasqua all'insegna della sostenibilità

Oggi più che mai l'acqua è un bene prezioso. Con l'innalzarsi delle temperature, questo elemento fondamentale per la vita sul nostro pianeta scarseggia sempre più. "Impara a rispettarla e a non sprecarla giocando", "Alla ricerca dell'oasi perduta" e "Blocca la goccia", i giochi contenuti nelle uova di Pasqua Solidal Coop con il marchio di certificazione del commercio equo e solidale Fairtrade, invitano tutti ad una riflessione sull'utilizzo consapevole di una risorsa preziosa come l'acqua.

Un elemento chiave per una vera sostenibilità ambientale, così declinato nelle sorprese delle uova di cioccolato fondente e al latte con cacao e zucchero di canna Fairtrade, che contribuiscono a sostenere e promuovere lo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui operano prevalentemente le cooperative o i produttori in Paesi come Ghana, Costa d'Avorio, Repubblica Dominicana, Paraguay e Costa Rica. Fairtrade, infatti, significa condizioni commerciali più eque e opportunità, per i produttori dei Paesi in via di sviluppo, di investire nelle loro imprese e nelle loro comunità per un futuro sostenibile. Una scelta condivisa anche da ALDI, insegna della grande distribuzione organizzata, dove trovare agnellini, pulcini, coniglietti e mini praline a tema ripiene di cioccolato con il marchio di programma Fairtrade (FSP), che consente alle aziende di acquistare e utilizzare prodotti certificati Fairtrade, come il cacao, nell'ambito delle loro strategie di sostenibilità.

Da Repubblica Dominicana e Paraguay provengono, invece, il cacao e lo zucchero degli ovetti di cioccolato al latte biologico e Fairtrade Ponchito di Baum società cooperativa. La sorpresa all'interno è realizzata a mano da cooperative sociali e da artigiani di Guatemala, Indonesia, Israele, Perù, Sri Lanka, Armenia, Portogallo e Italia. Il progetto, infatti, coinvolge anche localmente cooperative sociali di tipo B, cioè con l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Nei supermercati Lidl, infine, la linea Favorina punta su mini figure di cioccolato al latte a forma di coniglietti o ranocchie, ovetti di wafer al cioccolato fondente e altre delizie con il marchio di programma Fairtrade, per scegliere di contribuire allo sviluppo delle comunità di produttori di cacao del circuito del marchio del commercio equo e solidale.



Consumers' news

LE NOTIZIE DEI CONSUMATORI



**MOVIMENTO
CONSUMATORI**

insieme per una società responsabile



**MOVIMENTO
CONSUMATORI**

Consumers' news del 25 maggio 2018



Ritorno a fatturazione mensile. Grazie a ricorso di MC, tribunale di Milano inibisce a Sky aumenti dal 1° aprile 2018

Il tribunale di Milano, con ordinanza pubblicata ieri, ha accolto il ricorso cautelare del Movimento Consumatori e ha inibito a Sky di applicare le condizioni contrattuali con le quali la pay-tv ha modificato a partire...

Comunicati | Pubblicato il 24.05.2018

» Leggi tutto



Festival dello sviluppo sostenibile. Goal 12 su consumo responsabile in collaborazione con le scuole coinvolte per "Giovani in azione globale"

Iscriviti alla nostra Newsletter

Riceverai ogni settimana aggiornamenti puntuali sulle attività e sulle iniziative di Movimento Consumatori, le ultime news sui consumi e le promozioni, le convenzioni e i servizi offerti dalla nostra associazione. Per iscriverti vai sul sito www.movimentoconsumatori.it. L'iscrizione è semplice e gratuita e puoi decidere di cancellarti in ogni momento.

TUTTI I CITTADINI SONO SOPRATTUTTO CONSUMATORI. TUTTI I CONSUMATORI HANNO DIRITTI

Movimento Consumatori (MC) è un'associazione autonoma e indipendente, senza fini di lucro, nata a Milano nel 1985 dalla passione di alcuni intellettuali.

MC ha come obiettivi la difesa dei diritti e degli interessi individuali e collettivi degli utenti nei confronti di enti pubblici e imprese, il miglioramento della qualità della vita dei cittadini e lo sviluppo di una cultura consumeristica responsabile ed eco-compatibile.

MC è iscritto al registro delle associazioni di promozione sociale (APS) e aderisce alla Federazione Arci. E' membro del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti (CNCU), costituito presso il Ministero dello Sviluppo economico, e collabora con diverse realtà del terzo settore a sostegno di specifiche campagne sui diritti di cittadinanza e di consumo.

Movimento Consumatori monitora il rispetto delle normative vigenti da parte dei fornitori di beni e servizi, promuove campagne di sensibilizzazione (sui temi del risparmio energetico e

della tutela ambientale, della tutela dei piccoli risparmiatori, della finanza etica, del consumo critico, della lotta al gioco d'azzardo, della tutela della salute dei cittadini) e realizza iniziative di informazione volte a fornire a tutti, anche ad alcune categorie sensibili quali giovani, anziani, immigrati e diversamente abili, gli strumenti conoscitivi adeguati per diventare consumatori responsabili e attivi nel far valere i propri diritti. Movimento Consumatori conta più di 50 sezioni in tutta Italia che offrono quotidianamente informazioni, consulenza e assistenza stragiudiziale su tutte le tematiche di consumo.

Recentemente, per rendere ancora più universale il servizio di tutela individuale, MC ha messo a disposizione dei suoi associati anche un servizio innovativo di consulenza: lo Sportello del Consumatore online (www.sportello.movimentoconsumatori.it) è in grado di gestire le pratiche a distanza, grazie ad una ventina di esperti specializzati nelle tematiche di consumo.

diventa socio

Movimento Consumatori si finanzia attraverso la partecipazione a progetti assegnatigli dalle pubbliche istituzioni e attraverso le quote associative. Iscrivendoti a MC nazionale sarai:

TUTELATO: potrai usufruire di un qualificato servizio di consulenza legale in caso di violazione dei tuoi diritti di consumatore recandoti presso una delle nostre sezioni o dialogando direttamente da casa con uno dei consulenti del nostro sportello online (www.sportello.movimentoconsumatori.it)

INFORMATO: riceverai in abbonamento direttamente a casa tua Consumers' magazine, il nostro periodico, per essere sempre informato con notizie dal mondo del consumerismo.

AGGIORNATO: riceverai Consumers' news, la newsletter che ti aggior-

na sulle iniziative di Movimento Consumatori.

Puoi diventare:

Socio sostenitore - quota 50 euro - iscritto a Movimento Consumatori nazionale con diritto alla consulenza legale tramite lo sportello online, all'abbonamento a Consumers' magazine e alla newsletter Consumers' news.

Socio a convenzione - iscritto a Movimento Consumatori nazionale nell'ambito di accordi stipulati con altre associazioni, enti e aziende. Se vuoi conoscere le agevolazioni previste dalle convenzioni attive o sei interessato a sviluppare una partnership con MC scrivi a tesseramento@movimentoconsumatori.it.

Per maggiori informazioni:

<http://www.movimentoconsumatori.it/p/424/iscriviti.html>

Telefono 06 4880053

Email: tesseramento@movimentoconsumatori.it.

* Sezioni e sportelli

ABRUZZO

Pescara, tel. 085 297233

CALABRIA

Lamezia - Vibo, tel. 320 2295896
Reggio Calabria, tel. 0965 817782

CAMPANIA

Avellino, tel. 0825 626550
Caserta, tel. 0823 1970205
Napoli, tel. 081 7414661

EMILIA ROMAGNA

Bologna, tel. 051 277111
Modena, tel. 059 3367171

LAZIO

Roma Capitale, tel. 06 39735013
Tivoli, tel. 0774 334270

LIGURIA

Sanremo, tel. 0184 597675
Savona, tel. 019 807494

LOMBARDIA

Lecco, tel. 0341 365555
Milano, tel. 02 80583136
Varese, tel. 0332 810569

MARCHE

Macerata, tel. 0733 236788

MOLISE

Campobasso, tel. 347 9909498

PIEMONTE

Asti, tel. 0141 557557
Biella-Vercelli, tel. 015 9893232
Bra, tel. 327 3743855
Cuneo, tel. 0171 602221
Torino, tel. 011 5069546

PUGLIA

Andria, tel. 333 9875273
Altamura, tel. 080 3218407
Bari, tel. 080 9678815
Foggia e provincia, tel. 338 7979600
Lecce, tel. 0832 399128
Molfetta, tel. 340 6085572
Taranto, tel. 391 3312243
Trani, tel. 0883 252994

SICILIA

Caltanissetta, tel. 339 2046198
Mazara del Vallo, tel. 0923 365703
Messina, tel. 090 2137769
Palermo, tel. 091 6373538

TOSCANA

Arezzo, tel. 055 901643
Cecina, tel. 0586 754504
Firenze, tel. 348 3300140
Firenze Sud, tel. 055 952956
Grosseto, tel. 366 1240400
Livorno, tel. 0586 375639
Prato, tel. 0574 635298
Piombino, tel. 348 8974227
Versilia, tel. 339 4404036

UMBRIA

Perugia, Tel. 075 5725016

VENETO

Padova, tel. 049 8256920
Rovigo, tel. 0425 727337
Venezia-Mestre, tel. 041 5318393
Verona, tel. 045 595210
Vicenza, tel. 0444 325767

HAI UN PROBLEMA?

www.graphica57.com

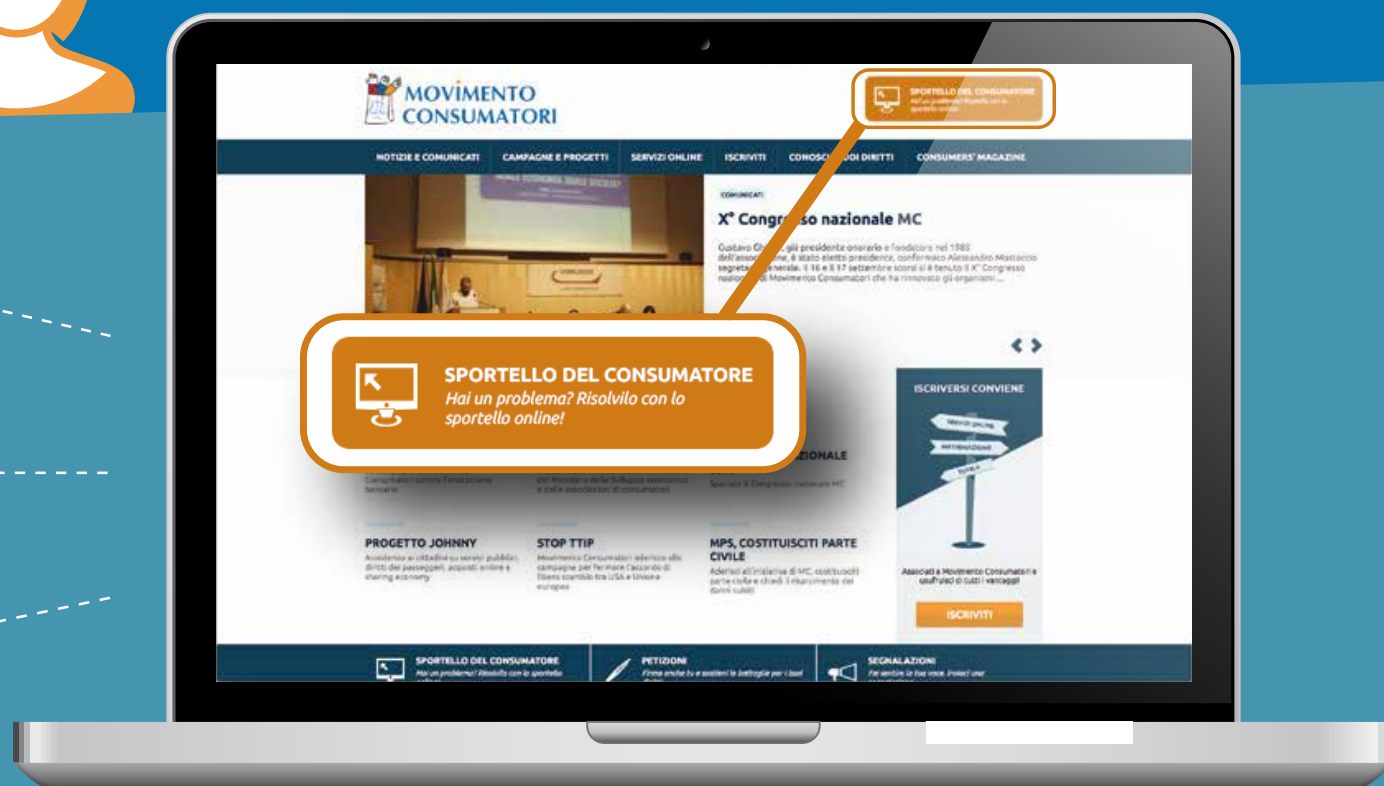


c'è lo Sportello del Consumatore ON LINE

semplice

veloce

comodo



➔ vai su www.sportello.movimentoconsumatori.it

puoi risolvere
controversie su:

-  Acquisti e servizi
-  Assicurazioni
-  Banche
-  Energia
-  Multe
-  Telefonia
-  Trasporti e turismo

Lo Sportello del
Consumatore on line
è un servizio di



**MOVIMENTO
CONSUMATORI**