

Per avviare il tavolo  
**Giovani ed Equo Compenso**  
abbiamo individuato

**4**

# **ARGOMENTI**

interrogativi ► azioni ► obiettivi

**1** **spese correnti e budget previsionale**

**2** **tempo di lavoro**

**3** **accordi di incarico**

**4** **condividere per solidarizzare**

1

# spese correnti e budget previsionale

## interrogativi:

Quanto costa il mio **vivere quotidiano**?

Quanto è costata la mia **formazione**?

Riesco ad essere indipendente  
o devo dipendere da **aiuti economici esterni**?

Quanto **risparmio** mensilmente?

# 1

## spese correnti e budget previsionale

azioni:

### Costruire un budget previsionale modulare

Uno strumento semplice e chiaro - costruito individualmente e confrontato collettivamente - per calcolare **le proprie spese in modo da affrontarle al meglio e con consapevolezza**. **Fare chiarezza sul proprio budget è il mattone fondativo** per comprendere quanto di ciò che incassiamo *ci deve rimanere in tasca* per affrontare le nostre spese e accumulare qualcosa (ricavo). Il budget è *modulare* perché può essere suddiviso in macro-capitoli, ognuno con un certo livello di priorità.

# 1

## spese correnti e budget previsionale

**obiettivi:**

**individuare dal basso  
un compenso minimo equo**

Solo attraverso la consapevolezza di **quanto ricaviamo rispetto al guadagno lordo** possiamo **capire se il nostro modo di lavorare e le nostre retribuzioni risultano economicamente sostenibili** e lavorare su più fronti nel caso non lo siano (aumento retribuzione / modulazione delle spese)

## 2 tempo di lavoro

### interrogativi:

Come si può **misurare**?

Esistono degli **strumenti di misura** utili?

C'è **equilibrio** tra il mio tempo di lavoro e la mia vita privata?

Dispongo di giorni di **ferie** compensati?

Faccio **straordinari**? Mi vengono compensati?

# 2 tempo di lavoro

## azioni:

### definire metodi e strumenti per misurare il proprio tempo di lavoro

Ci sono molte metodi e strumenti per calcolare il proprio tempo di lavoro, grazie alla condivisione delle esperienze potremo **comprendere insieme quali sono i metodi più semplici ed efficaci**. La misurazione autonoma (non condivisa con il datore di lavoro) del tempo può consolidarsi in una base di dati utilissimi per valutare incarichi e offerte di lavoro

### condividere e confrontare dati sulla qualità e sull'uso del nostro tempo

Oltre ai dati raccolti da ognuno tramite esperienze personali e sondaggi, vorremmo attingere a **dati statistici e ricerche** per avviare un ragionamento pubblico sulla qualità e l'uso del tempo di lavoro.

# 2 tempo di lavoro

## obiettivi:

### gestire il tempo di lavoro in modo consapevole e sostenibile

Diventando consapevoli del tempo dedicato al lavoro e rapportandolo al nostro compenso **possiamo capire se il nostro incarico è sostenibile ed equamente retribuito**

# 3 accordi di incarico

## interrogativi:

A quanto ammonta la mia **retribuzione**?

Ho un **contratto** (o una lettera d'incarico)? È stilato(a) correttamente?

I **pagamenti** sono regolari? Mi garantiscono stabilità?

Gli accordi relativi a **giorni di lavoro e di riposo** sono chiari?

Mi vengono riconosciuti **bonus** o altre forme di retribuzione straordinaria?

Sono previste **clausole di non concorrenza**? Mi sono state riconosciute economicamente?

# 3 accordi di incarico

azioni:

**guida per i colloqui e gli accordi professionali**

Costruire assieme una breve guida sulla formulazione di accordi professionali **per sapersi orientare e tutelare nelle fasi di colloquio e di contrattazione**

# 3 accordi di incarico

## obiettivi:

### contribuire alla stipula di contratti equi

Crediamo che **la consapevolezza di entrambe le parti** (datore di lavoro e collaboratore) su cosa sia lecito e corretto inserire in un contratto o in una lettera di incarico e sui diritti e doveri di entrambe le parti, sia il complemento essenziale ai compensi minimi per formulare contratti ed **accordi sempre più chiari, trasparenti ed equi**

# 4 condividere per solidarizzare

## interrogativi:

Qual è la **retribuzione media** di una/un giovane lavoratrice/lavoratore?

E la **retribuzione minima**?

Che **differenze** ci sono tra le retribuzioni di un dipendente e di un collaboratore?

Come variano a seconda dell'**area geografica** e della **mansione svolta**?

Di quanto aumentano con l'**anzianità** o a seconda del **ruolo**?

Quanto la mia situazione **assomiglia** a quella di altre lavoratrici e lavoratori?

Cosa ci consente di ottenere l'**azione collettiva**?

# 4 condividere per solidarizzare

## azioni:

### fotografare la situazione italiana

Raccogliere, **tramite la diffusione di sondaggi pubblici anonimi e la rielaborazione di informazioni** da enti di ricerca e statistica e uffici di collocamento, dati utili a chiarire quale sia la situazione di lavoratrici e lavoratori italiani in architettura, comparandola poi anche con altri settori e con le realtà internazionali.

### studiare e discutere forme di azione collettiva già praticate in altri settori e territori

L'**attivismo** a tutela dei mestieri in architettura è già diffuso in altri stati e continenti, e può fornire suggerimenti organizzativi utili ad aumentare l'efficacia dell'azione collettiva. Nella stessa Italia, **altri settori** colpiti dalla precarietà e da formule d'ingaggio poco chiare si sono mossi e possono indicare pratiche interessanti

# 4 condividere per solidarizzare

## obiettivi:

### condividere per essere consapevoli

La consapevolezza di ciò che ci circonda permette di avere un'idea chiara di cosa offre il mercato e diviene strumento fondamentale, soprattutto per una/un giovane, nel valutare al meglio le offerte di lavoro e **saper riconoscere condizioni lavorative non eque.**

### agire insieme

Per molti anni, lavoratrici e lavoratori in architettura hanno sofferto condizioni di competizione e isolamento. **Unendo le forze in proposte e rivendicazioni collettive**, il potere di contrattazione aumenta.