

Redazionale

Ci sono tanti modi per affrontare il tema del confronto e dello scontro tra generazioni.

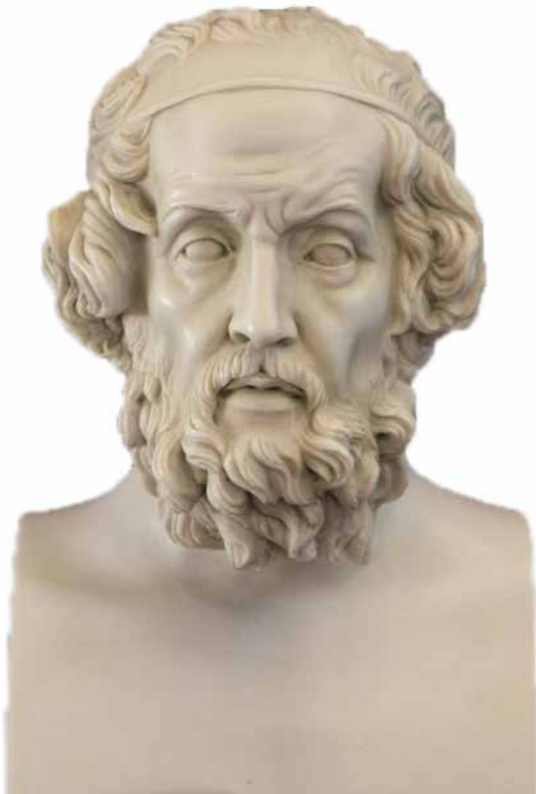
La metafora di Telemaco, figlio di Ulisse e Penelope, riteniamo sia uno dei più interessanti.

Nell'Odissea si narra, tra le altre cose, del viaggio intrapreso dal figlio alla ricerca del padre affinché quest'ultimo possa tornare nel suo paese natale.

Un ritorno necessario per riportare ordine a Itaca e nella stessa casa di Ulisse, assediata e oltraggiata dai Proci, nobili dell'isola che avevano come unico obiettivo quello di far iniziare una nuova era dominata dalla violenza e dalla tirannide.

Telemaco rappresenta quindi la possibilità di trovare una soluzione diversa al problema del difficile rapporto tra padre e figlio.

In chiave psicologica egli non cerca il padre per ucciderlo, come avrebbe fatto Edipo, e non desidera sostituirsi a lui celebrando se stesso, come invece avrebbe preferito Narciso, ma piuttosto si muove nella sua direzione, affronta il mare e le insidie della vita per trovarlo.



Decide di farlo perchè spinto dal desiderio di salvare la sua terra, la sua famiglia e perchè ritiene che solo con l'aiuto del padre si possa riuscire in questo tentativo.

Prendendo a riferimento le parole del giornalista Massimo Recalcati, autore del libro "Il complesso di Telemaco", Ulisse per il figlio non è la legge in conflitto col desiderio, ma la legge alleata del desiderio che gli consente di esprimersi.

Telemaco è la raffigurazione dell'erede giusto perchè si rende conto della necessità e della bellezza di salvarsi insieme al padre.

Lo cerca disperatamente, non vuole sopprimerlo, tende i suoi passi verso di lui per creare un rapporto dialettico, un senso comune del vivere.

La storia di Telemaco rappresenta la volontà insopprimibile di rimanere fortemente ancorati ad un'appartenenza forte unita però all'impegno del movimento continuo, alla ricerca di percorsi nuovi che solo colui che si mette in viaggio può sperimentare.

Recalcati ci ricorda dell'importanza e del significato di essere figli e di essere quindi anche eredi.

Non si parla in questo caso di un lascito economico, ma di riconoscere il debito che abbiamo ereditato dai nostri genitori o dagli altri che sono venuti prima di noi e di andare oltre, sperimentando sentieri inesplorati, con l'obiettivo di riconquistare definitivamente l'eredità perduta e rimodellarla attraverso la propria identità e creatività.

Qualche anno fa, davanti al Parlamento europeo, lo stesso Presidente del Consiglio Matteo Renzi ebbe modo di definire il rapporto tra la sua generazione e

continua in ultima pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Sciopero delle mense il 5 febbraio 2016	2
▶ Diritti alla meta.	3
▶ 27 gennaio	4
▶ Piccolo tentativo di inquadrare la Legge di Stabilità 2016	5
▶ Ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia	6
▶ Novità della Legge di Stabilità 2016 per i Lavoratori	7
▶ Violenze a Colonia	9
▶ Firmato il Contratto Aziendale SISAL Group.	10
▶ Esenzione dalle Fasce di Reperibilità	11

Contrattazione di Settore

Sciopero delle mense il 5 febbraio 2016

È sciopero delle Mense. Il 5 febbraio 2016 le lavoratrici e i lavoratori della ristorazione collettiva incroceranno ancora le braccia per manifestare contro le posizioni intransigenti di Angem e delle alleanze delle cooperative, che c'impediscono di rinnovare un contratto fermo da 32 mesi.

32 mesi durante i quali i lavoratori non hanno avuto aumenti contrattuali e per i quali si sono avuti estenuanti momenti di trattative alternati a desolanti vuoti contrattuali.

32 mesi dedicati a rigettare gli attacchi sferrati dalle aziende che, anziché prendere in considerazione le richieste sindacali, hanno seguito la moda delle associazioni cugine nel chiedere indietro soldi e diritti ai lavoratori.

È per questo che in tutta Italia si terranno importanti manifestazioni. A Milano si è organizzato un corteo delle lavoratrici e dei lavoratori, che partirà da Piazza della Scala per chiudersi alla Prefettura della città, alla quale chiederemo di essere ascoltati per denunciare i pesanti problemi legati al mancato rinnovo del contratto.

Il settore, come tutta la nostra economia, negli ultimi anni ha subito forti ripercussioni dovute alla crisi economica del nostro paese. Le aziende private, che avevano abbondantemente fatto uso del servizio di mensa negli scorsi anni, dovendo affrontare la perdita di competitività e la mancanza di commesse hanno tagliato diversi costi, tra i quali spicca proprio quello delle mense aziendali. Sul versante pubblico,

la spending review imposta alla pubblica amministrazione si è immancabilmente ripercossa sui servizi, e le mense sono stati tra quelli più colpiti.

Per affrontare la crisi le aziende della ristorazione non si limitano, però, a non voler riconoscere aumenti contrattuali, ma addirittura chiedono indietro pezzi importanti di diritti conquistati nel tempo.

È il caso dei cambi di gestione: per molti mesi, infatti, le controparti hanno chiesto di abbattere le garanzie dei lavoratori nel passaggio tra una azienda e l'altra, chiedendo di poter decidere indiscriminatamente quanti dipendenti, tra quelli trasferiti, sarebbero potuti restare alle dipendenze del nuovo gestore dell'appalto, chiedendo di poter modificare mansioni e orari delle persone assunte e operando tagli economici alle retribuzioni del personale.

Su questo delicato punto della cosiddetta "clausola sociale", contenuta nell'art. 339 del nostro CCNL, le organizzazioni sindacali sono disponibili a prendere in considerazione solo la richiesta di portare da 3 a 6 mesi l'anzianità delle persone che possono essere trasferite da una azienda all'altra nel cambio di appalto, senza toccare gli altri diritti sostanziali.

E che dire di Rol ed ex festività, che i datori di lavoro vedrebbero come un peso da eliminare ad ogni costo con clausole di silenzio/assenso per cui, se i permessi non venissero utilizzati, si azzererebbero in automatico. Anche in questo caso, le

organizzazioni sindacali si sono rese disponibili a valutare soluzioni condivisibili, ma non certo quella dell'eliminazione a scadenza dei Pir. Rol e permessi, peraltro, stanno diventando un presunto "privilegio" da abbattere, e così molte aziende già oggi impongono ai lavoratori di programmarli come se fossero una "5ª" settimana di ferie, con il paradosso di non concederli più qualora vengano richiesti legittimamente dai lavoratori per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

Altro punto di frizione è l'utilizzo della cosiddetta "flessibilità", concetto reinterpretato dai datori di lavoro e inteso a "senso unico" dalle aziende, prevedendo, cioè, che il lavoratore sia totalmente flessibile alle richieste dell'azienda ma rigido nelle risposte che riceve da quest'ultima. In particolare si pretende di applicare l'istituto della "banca delle ore" prevista dal contratto del turismo per i lavoratori full time, per supposta analogia, anche ai lavoratori part time.

Inoltre, si vuole superare il concetto di "flessibilità concordata", avanzando l'ipotesi d'introdurre moduli di gestione dell'orario di lavoro di cui il datore di lavoro può disporre senza nessun preventivo confronto con le organizzazioni sindacali.

S'insiste sulla malattia, limitando il riconoscimento dei tre giorni di carenza al superamento del 5 giorno di malattia, limitatamente a 3 eventi all'anno (oggi gli eventi sono illimitati) chiedendo di peggiorare una disposizione che prevede il pagamento della carenza malattia solo per eventi importanti che superino, per l'appunto, cinque giorni di assenza.

Di tutto ciò le controparti si sono riempite la bocca insistendo nelle richieste peggiorative, ma alla richiesta delle organizzazioni sindacali di discutere del salario, improvvisamente sono apparse inspiegabili e strane amnesie e vuoti di memoria: in sostanza nessuna risposta.

Ora, la nostra Organizzazione Sindacale ritiene che il contratto vada assolutamente sottoscritto e si dovranno mettere in atto tutte le azioni convenzionali (scioperi, manifestazioni etc) e non, per ottenere il risultato, anche se non necessariamente ad ogni costo.

La mancata sottoscrizione del contratto, fermo da aprile 2013, genera di fatto



una impressionante perdita di acquisto netta delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, se si considerano soprattutto le retribuzioni medie molto basse e al limite della sopravvivenza. Ricordiamo, infatti, che non è difficile visionare buste paga di addette mensa che guadagnano € 400/500, spesso incapienti e quindi non in grado di usufruire degli "80 euro di Renzi". Lavoratrici e lavoratori di fatto tenuti sotto scacco dal proprio datore di lavoro perché assunte a 15 ore settimanali o poco più (una delle richieste della controparte è anche quella di ridurre il numero di ore contrattuali), orario spesso non scelto, e che obbliga a sottostare al ricatto del lavoro supplementare, che i datori di lavoro dispensano ai lavoratori più accomodanti e che danno meno filo da torcere in azienda, per poter mantenere un tenore di reddito dignitoso.

Il settore sarà pure in crisi, ma non si può chiedere alle lavoratrici e ai lavoratori di pagare questa situazione. Ricordo inoltre velocemente gli altri problemi che già flagellano il settore.

Intanto una legislazione sugli appalti ancora fortemente improntata sul criterio del massimo ribasso, che consente alle imprese di effettuare offerte per aggiudicarsi le strutture a prezzi così bassi che a volte è evidente ad occhio nudo che le stesse non saranno in grado di pagare regolarmente le retribuzioni. L'offerta economicamente più

vantaggiosa consentirebbe di competere tra contendenti alla fornitura del servizio di mensa senza vedersi costretti ad andare sotto una certa soglia minima: questa non è garanzia di corretto trattamento delle retribuzioni dei lavoratori, ma certamente potrebbe favorire la competizione tra le aziende più virtuose.

E qui stupisce la presa di posizione di alcuni illuminati giuristi che criticano addirittura le interessanti novità previste dalla riforma del cosiddetto "codice degli appalti", che regola la materia nell'ambito della pubblica amministrazione.

Quello che le organizzazioni sindacali considerano un punto di riferimento importante per i diritti dei lavoratori, le clausole sociali, viene visto da altri come una limitazione al "principio europeo della libera circolazione delle persone e dei lavoratori"; per questi giuristi le regole delle "clausole sociali" impedirebbero, di fatto, al datore di lavoro di offrire la sua prestazione nella gestione degli appalti, ottimizzando il servizio con soluzioni organizzative che prevedono minor personale impiegato e quindi minor costo per le aziende committenti.

Noi riteniamo che le clausole sociali come quelle previste dall'art. 334 del CCNL Turismo siano, invece, una garanzia di continuità di reddito e di professionalità per i lavoratori, e che non si possa sempre estremizzare il concetto tecnologico che

alla lunga libera dal lavoro contribuendo all'aumento della disoccupazione.

Altro punto cruciale nel settore riguarda il jobs act ed in particolare il dlgs 23/2015, che all'art. 7 conferma il mantenimento dell'anzianità aziendale del lavoratore ma chiarisce altrettanto brutalmente che ai lavoratori ex dipendenti della società uscente e nuovi assunti della società subentrante si debba applicare il contratto a tutele crescenti.

Quindi i lavoratori di questo settore, involontariamente, diventano, relativamente agli effetti della tutela contro i licenziamenti, tutti dei nuovi assunti perdendo ulteriormente potere contrattuale nei confronti dei propri datori di lavoro.

È scontato, quindi, che le clausole sociali possano e debbano rimanere un punto di riferimento importante per queste professionalità.

Ecco i motivi per cui le lavoratrici e i lavoratori del settore, circa 80.000 addetti, incroceranno le braccia il 5 febbraio. Vi aspettiamo quindi numerosi alle 9.30 in Piazza della Scala per una manifestazione che vorremmo lasciasse il segno insieme a quelle che si terranno in tutta Italia.

Michele Tamburelli

Sveglia Milano! Diritti alla meta.

Siamo ormai ad un passo dall'approvazione di una storica legge che riconosce alcuni diritti alle coppie dello stesso sesso. La UIL, che ormai da alcuni anni partecipa ai gaypride, ha aderito a livello nazionale e locale alle manifestazioni che in circa cento piazze italiane si sono svolte a favore di questi diritti.



A Milano, piazza della scala era piena di persone, di musica, di energia, di positività, di voglia di partecipare al processo di modernizzazione del paese. Non vi sono stati slogan contro nessuno, tanto meno contro le cosiddette famiglie tradizionali o contro chi vorrà manifestare idee diverse. È stata una grande festa di civiltà, pacifica e propositiva fatta di persone etero, gay, lesbiche, transessuali, di Amici e attivisti di tutte le confederazioni, tra cui la UILTuCS, che hanno voluto, con la loro partecipazione, esprimere sostegno e vicinanza alla comunità LGBT.

Umberto Gerli

La giornata della memoria

27 gennaio

La vita prosegue... nelle difficoltà e nella fame, prosegue...

La lotta quotidiana di sopravvivenza permette di tenersi in vita...

La vita è certamente cambiata...meno libertà... meno possibilità... ma va avanti...

Si studia... si mangia.. ci si ammala e ci si cura... ci si innamora.. ci si sposa... si fanno figli...

Ci si alza la mattina per lavorare... le donne si alzano e fanno i mestieri.. si parla con la vicina.. si parla della vicina...

I rapporti continuano ad andare avanti.. a volte però qualcuno manca all'appello... quella famiglia del quinto piano... quella portata via nel cuore della notte.. nel clamore delle porte che battono... nelle urla dei militari... nelle urla dei bambini svegliati nel cuore della notte... delle donne che cercano con la loro disperazione aiuto... inutilmente..

La mattina ci si sveglia e nel palazzo qualcuno è mancato nel cuore della notte.. la famiglia.. il marito.. la moglie... il figlio.. il nonno.. la zia...

Sottovoce si dice che se li sono portati via... perché ebrei.. perché comunisti.. perché antifascisti.. perché omosessuali... perché zingari... perché malati di mente... c'è sempre un motivo per il fatto che sono stati portati via... ci si dispiace di queste mancanze nella notte ma la vita continua.. perché deve continuare... perché sono tempi di regime.. sono tempi di libertà assente.. perché vivere significa anche questo.. svegliarsi e contare... a volte sottraendo un numero e ripartire.. per un'altra giornata...

Svegliarsi..lavorare.. fare le faccende di casa.. litigare.. amarsi.. fare i compiti.. mangiare...

E torna la notte, tornano i camion.. tornano le porte che sbattono e le urla che ti svegliavano... sperando che la porta non sia la tua.. contare e aspettare che i passi vadano oltre e che le voci cessino.. ed un'altra mattina ed un'altra giornata... far passare la giornata... sperare di rivedere la luce del giorno dopo... e continuare a sottrarre i numeri... perché queste partenze improvvise e violente hanno un perché.. perché ebrei.. perché omosessuali..perché

comunisti..perché antifascisti.. perché zingari..perché malati di mente.. e guardarsi allo specchio e scrutarsi per rassicurarsi di non avere niente di tutto questo.. e dispiacersi di chi è stato assorbito nella notte aspettando il mattino...

e vedere dalla finestra il fumo che sale dai camini, immaginando quale numero sottratto sia quella cenere nel vento...

perché la mattina torna.. deve tornare.. perché essere vivi significa questo.. pretendere che la mattina torni necessariamente... provando dolore e rabbia per chi nelle urla e nelle porte abbattute è passato nel cammino...

Perché la vita è anche questa.. è anche questa?

27 Gennaio... Giornata della memoria...

Gabriella Dearca



Leggi ed economia

Piccolo tentativo di inquadrare la Legge di Stabilità 2016

Nel contesto attuale di società liquida senza punti di riferimento certi ben radicati negli interessi di questo o quel corpo sociale, dove son venute meno anche le categorizzazioni, e gli interessi dei "lavoratori" si confondono con quelli dei "contribuenti", o dei "cittadini", dei "proprietari di casa", o addirittura dei "bisognosi" o della "famiglia" non è facile ancorare a criteri di giudizio solidi e condivisi nemmeno il ragionamento attorno al complesso delle misure di una Legge di Stabilità, e alle scelte politiche in essa contenute che, pure, hanno un forte un impatto sulla vita dei cittadini.

Per non dire di quanto sia sempre più difficile inquadrare queste valutazioni in uno schema destra- sinistra, nonostante, almeno così penso io, la dialettica tra destra e sinistra nella sua evoluzione (certo, non sempre uguale a se stessa) è ciò che dà un senso alla politica.

Se Giorgio Gaber nella famosa canzone su destra e sinistra avesse pensato di inserire anche la politica di bilancio, è facile immaginare che la spesa in deficit sarebbe finita tra le cose di sinistra e il pareggio tra quelle di destra: insieme a "meno tasse". All'opposto, a sinistra, "più welfare". Il premier, che è maestro di una comunicazione per semplificazioni, avendo bisogno di accreditare un'immagine di sinistra del suo governo (per recuperare un consenso che su quel versante è in netto calo) ha confezionato un racconto sulla legge di stabilità per il 2016 che assomiglia molto a uno schema modello Gaber. Incontrando però qualche difficoltà.

E' una manovra di sinistra, ha sostenuto, perché sfioriamo il tetto del deficit senza farci imporre dalla Germania e dai burocrati Ue la linea dell'austerità. E perché usiamo le risorse per sostenere le famiglie bisognose e i diciottenni che devono investire sul loro futuro. In più diminuiamo le tasse: una cosa che (qui ha dovuto correggere lo schema) non è di destra (né di sinistra) ma una cosa buona di per sé. A prescindere.

Deficit spending, ricette keynesiane? La legge di stabilità 2016 si avvia a prendere il largo (o, meglio, la via di Bruxelles) con un rapporto deficit/pil calcolato al 2,4%. Poiché il PIL nella più rosea delle previsioni crescerà a un tasso pari alla metà, è facile trarne la conclusione che qualche ulteriore masso andrà ad aggiungersi alla montagna del debito che si è accumulato nel tempo. L'utilità di presunte misure di spesa in deficit dipende però dagli effetti sulla ricchezza futura: deve servire a incentivare investimenti che assicurino un aumento di efficienza del sistema produttivo e a tonificare la domanda sostenendo i percettori di reddito con maggiore propensione al consumo. La spesa per assistenza avrebbe quest'ultimo effetto: ma quella prevista nella legge è un'inezia; non sostiene un diritto ma rappresenta un'elargizione; è accompagnata da riduzioni molto più consistenti della spesa per il welfare. Per il resto, l'abolizione di una tassa come la TASI, al pari del bonus 80 euro, è una misura a vantaggio di una platea indifferenziata in cui la propensione al consumo è assai variabile e, stando agli effetti sulla domanda interna, mediamente

bassa. Senza contare la distorsione rappresentata da un alleggerimento del peso dell'imposizione su un bene patrimoniale come la casa, a cui corrisponde (aritmeticamente) un aumento del peso di quella sui redditi.

Quanto all'altra condizione — incentivi destinati a chi investe sull'innovazione e sull'aumento di competitività — gli aiuti alle imprese sono stati cospicui, partendo dall'ultima costosissima elargizione di 8.000 euro in tre anni per chi assume a tempo indeterminato (da marzo scorso con il nuovo contratto che non prevede tutela dai licenziamenti arbitrari) per arrivare al maxi ammortamento per gli acquisti per macchinari. Ma non sono soggetti ad alcun vincolo selettivo, avendo quindi il solo effetto di migliorare i conti aziendali. Quale sia l'ideologia alla base lo ha spiegato di nuovo, senza perifrasi, il ministro Padoa-Schioppa in un seminario all'inizio di dicembre con il conservatore britannico Jonathan Hill, Commissario Europeo per la stabilità finanziaria. Per la ripresa economica serve fornire condizioni favorevoli agli imprenditori. Meno vincoli (amministrativi, forse intendeva anche ambientali), meno costi (del lavoro), meno tasse.

Si dà il caso che questa versione (perfino un po' hard) del liberismo economico oltre ad essere di destra (ma questo potrebbe non essere un problema) è anche del tutto inefficiente quanto a capacità di dare impulso all'economia. Condanna a una progressiva perdita di competitività, a una stagnazione dei consumi, a un deterioramento della qualità della vita associata, oltre che a una crescita delle disuguaglianze: di sapere, di potere e di reddito.

La politica di spesa in deficit realizzata, che avrebbe potuto essere di sinistra (ma questo non sarebbe di per sé un pregio), è stata indirizzata a un target selezionato in base a un criterio di consenso elettorale (i proprietari di casa), anziché di reddito o di condizione sociale. Che esclude perciò le fasce a più basso reddito (e più alta propensione al consumo). Una politica "della Nazione", che cerca il consenso di fette indistinte e più ampie possibile della popolazione, che prevede uno scenario senza opposizione che non sia quella dei gufi.



Ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia

	CI GD	Mobilità in deroga
Aziende che ne beneficiano	le imprese comprese le piccole imprese quali artigiani piccoli commercianti, prestatori di attività professionale con unità produttive situate in Lombardia	le imprese comprese le piccole imprese quali artigiani piccoli commercianti, prestatori di attività professionale con unità produttive situate in Lombardia
Condizioni	<p>a. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;</p> <p>b. situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;</p> <p>c. crisi aziendali;</p> <p>d. ristrutturazione o riorganizzazione.</p>	
Lavoratori che ne beneficiano	Lavoratori subordinati anche a tempo determinato con qualifica di operai, impiegati, quadri, soci di cooperative, lavoratori somministrati presso presso l'unità operativa interessata e lavoratori a domicilio; gli Apprendisti qualora siano gli unici dipendenti ovvero quando siano esclusi da programmi di intervento di altri ammortizzatori sociali nella stessa unità operativa	a partire dal 31/12/2015 i lavoratori subordinati licenziati (per giustificato motivo oggettivo, cessazione attività, licenziamento collettivo) o cessati (per termine del contratto per recesso al termine dell'apprendistato) dimessi per giusta causa, comunque privi di ogni altro ammortizzatore sociale legato alla cessazione del rapporto di lavoro.
Requisiti soggettivi dei lavoratori	12 mesi di anzianità lavorativa presso la stessa azienda, per i somministrati i 12 mesi possono essere anche non continuativi ma per la stessa agenzia per il lavoro.	12 mesi di anzianità lavorativa presso la stessa azienda, per i somministrati i 12 mesi possono essere anche non continuativi ma per la stessa agenzia per il lavoro.
Durata	durata massima di 3 mesi (91 Giorni) per l'intero 2016 con riferimento esclusivamente a ai periodi richiesti ed autorizzati e non alla loro effettiva fruizione.	Durata massima 4 mesi non prorogabili
Accordo Sindacale	<p>Nell'accordo sindacale l'azienda deve dichiarare di aver fruito degli ordinari di flessibilità tra cui lo smaltimento delle ferie e dei permessi residui. Oltre a dichiarare di non aver adottato decisioni finalizzate alla cessazione dell'attività anche solo parziale.</p> <p>Nell'accordo sindacale e nelle domande non possono essere previste alternative al pagamento dell'indennità direttamente dall'Inps.</p> <p>L'eventuale decorrenza della sospensione deve essere definita con accordo sindacale e non deve essere antecedente la data di sottoscrizione dello stesso.</p> <p>Può prevedere l'adesione alle politiche attive. Nel caso fossero previste queste diventano obbligatorie</p>	

Attualità Legislativa

Novità della Legge di Stabilità 2016 per i Lavoratori

La Legge di Stabilità 2016, come tutte le vecchie Finanziarie di cui hanno preso il posto, è un complesso e articolato corpus di norme che regolano la politica economica e di bilancio dello Stato Italiano.

Nella normativa di quest'anno le misure previste si focalizzano su pensioni (part-time con contributi figurativi pieni, settima salvaguardia esodati ed estensione della Opzione Donna), IMU-TASI (abolizione imposta sulla prima casa, sui terreni agricoli e imbullonati), sgravi IRAP agricola, taglio IRES (riduzione per le imprese rimandato al 2017), rinnovo (a budget dimezzato) delle assunzioni agevolate a tempo indeterminato (decontribuzione per i datori di lavoro), innalzamento del tetto al contante (da mille a tremila euro), sconti fiscali legati al salario di produttività e al welfare aziendale.

Non si è tradotto in norma invece l'intenzione di trasformare il Bonus DL 66 (le famose 80 euro di Renzi) in deduzione, e quindi tale sgravio continuerà trovarsi in busta paga come credito di imposta così come le abbiamo viste nel 2015 e alle medesime condizioni.

Vediamo con un po' di attenzione le norme che impattano maggiormente sulle condizioni retributive e normative dei lavoratori dipendenti, ad esclusione della materia IMU-TASI che meriterebbe approfondimenti specifici e su cui si è già concentrata molto l'attenzione pubblica.

Vediamo dunque cosa stabiliscono alcune delle principali norme della L. 208/2015.

Comma 73: Deduzione Irap dipendenti stagionali,

Ovvero la deducibilità del costo del lavoro dall'imponibile IRAP introdotta nel 2015 viene estesa dal 2016 anche per i lavoratori stagionali nei limiti del 70% della differenza ivi prevista, purché i lavoratori in questione siano impiegati per almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta.

Commi da 178 a 181: Proroga sgravio contributivo nuove assunzioni.

È stata stabilita la proroga dello sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato. In particolare il nuovo intervento prevede per tutte le assunzioni a tempo indeterminato realizzate dopo l'1/1/2016 l'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore

di lavoro, nel limite di 3.250 euro su base annua, per un massimo di 24 mesi.

Il beneficio non è riconosciuto:

1) per i contratti di apprendistato e per quelli di lavoro domestico;

2) per le assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro; — con riferimento ai lavoratori per i quali il presente beneficio (ovvero quello suddetto per le assunzioni intercorrenti nel 2015) sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.

3) per i lavoratori con i quali i datori di lavoro (considerando anche le società controllate o collegate) abbiano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della presente disposizione.

Commi da 109 a 110: Maggiorazione decontribuzione assunzioni nel Mezzogiorno.

Rispetto allo sgravio biennale che spetta in via generalizzata per i nuovi contratti stipulati nel 2016 nell'intero territorio nazionale, si prevede che attraverso un Decreto, per i contratti a tempo indeterminato effettuati dai datori di lavoro privati nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, entro il mese di aprile del 2016 si intervenga in direzione di una estensione dell'incentivo anche alle assunzioni effettuate nel 2017 e del possibile incremento della misura e della durata dello sgravio.

Commi da 182 a 191: Promozione del welfare aziendale e incentivazione della contrattazione collettiva decentrata.

Viene introdotta, in modo permanente, una disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché perle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Il regime tributario specifico consiste, salvo espressa rinuncia al medesimo da parte del lavoratore, in un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile pari a 2.000 euro lordi, ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

I beni e servizi (contributi casse e fondi, vitto, trasporto collettivo, compensi reversibili, asili e colonie, mance e beni in natura) restano esenti da tassazione, secondo i limiti precedenti, anche nel caso in cui vengano scelti dal lavoratore in sostituzione, anche parzialmente, delle somme previste dai premi di risultato previsti dalla contrattazione collettiva. Dal punto di vista soggettivo la misura riguarda i titolari di reddito da lavoro dipendente privato di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 50.000 euro.

Comma 205: Congedo di paternità.

Nello specifico si prevede la proroga di una norma della legge Fornero, che



prevedeva:

1) l'obbligo, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un giorno, in aggiunta al periodo di astensione obbligatoria della madre, elevato a due giorni, anche non continuativi, dalla presente proroga per il 2016;

2) la facoltà di usufruire di ulteriori due giorni di congedo, anche non continuativi, mediante scomputo dei medesimi dal periodo di astensione obbligatoria della madre ed in base ad un accordo con quest'ultima.

Resta fermo che, per i suddetti congedi obbligatori e facoltativi, sono riconosciuti un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione, e l'accredito figurativo della relativa contribuzione pensionistica.

Commi da 263 a 273: Salvaguardia esodati.

Si realizza il settimo intervento in favore dei soggetti penalizzati dalla riforma Fornero, garantendo l'accesso al trattamento previdenziale con i vecchi requisiti ad un massimo di ulteriori 26.300 soggetti. In particolare vengono individuate nuove categorie di soggetti beneficiari e incrementati i contingenti di categorie già oggetto di precedenti salvaguardie, attraverso il prolungamento del termine (da 36 a 60 mesi successivi all'entrata in vigore della riforma pensionistica) entro il quale i soggetti devono maturare i vecchi requisiti. In forza di tali interventi il limite massimo numerico di soggetti salvaguardati viene stabilito a 172.466.

Comma 284: Trasformazione da tempo pieno a part-time di soggetti prossimi alla pensione.

Si introduce una disciplina transitoria che permette a un datore di lavoro e a un dipendente in possesso di specifici requisiti anagrafici e contributivi, di concordare la trasformazione del rapporto, con il riconoscimento della copertura pensionistica figurativa (a carico della finanza pubblica) per la quota di retribuzione perduta e con la corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sarebbe stata a carico di quest'ultimo (relativa alla prestazione lavorativa non effettuata). Le norme specifiche prevedono che: il dipendente titolare di un rapporto a tempo pieno e indeterminato, deve maturare entro il 31 dicembre 2018 il requisito anagrafico per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia ed aver già maturato (al momento della trasformazione del rapporto) i

requisiti minimi di contribuzione per il diritto al medesimo trattamento; l'accordo per la trasformazione del rapporto deve riguardare un periodo di tempo non superiore a quello intercorrente tra la data di accesso al beneficio in esame e la data di maturazione del suddetto requisito anagrafico; la riduzione dell'orario di lavoro deve essere pari ad una misura compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento.

Comma 281: Regime pensionistico "Opzione donna".

Viene prevista l'estensione dell'accesso a pensione con l'opzione donna anche alle donne che raggiungono il diritto a pensione in data successiva al 31/11/2014 per il lavoro privato, purché entro il 31/12/2015. E' prevista l'applicazione a tale accesso a pensione delle speranze di vita e delle finestre di uscita per la decorrenza della pensione. NB: il diritto a pensione con l'opzione donna viene raggiunto con 57 anni e 3 mesi di età anagrafica e 35 anni di anzianità contributiva (per le autonome, 58 anni e 3 mesi) e un regime di decorrenza di 12 mesi per le dipendenti, 18 mesi per le autonome e il sistema di calcolo della pensione è il sistema da opzione al contributivo.

Comma 282-283: Contributo economico per il servizio baby-sitting.

Si dispone la proroga per il 2016 delle norme già stabilite, in via sperimentale, per gli anni 2013-2015, relative alla possibilità, per la madre lavoratrice dipendente e/o titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di richiedere, in sostituzione, anche parziale, del congedo parentale, un contributo economico da impiegare per il servizio di baby-sitting o per i servizi per l'infanzia (erogati da soggetti pubblici o da soggetti privati accreditati).

Commi 285, 308, 309, 310: Modifiche al Jobs act in tema di riforma degli ammor-

tizzatori sociali.

Si introduce la possibilità, negli interventi dei Fondi di Solidarietà, di versare la contribuzione previdenziale correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS.

Il requisito dell'anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni richiesto per la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale non è necessario in caso di eventi oggettivamente non evitabili in tutti i settori e non nel solo nel settore industriale.

Restano escluse dall'applicazione delle norme in materia di integrazione salariale le imprese elencate dall'articolo 3 del D.Lgs. C.P.S. 869/1947 (imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna, nonché le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea).

Si prevede l'estensione della DISS - COLL anche in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016.

Commi da 304 a 307: Rifiinanziamento ammortizzatori sociali in deroga; disposizioni in materia contratti di solidarietà di tipo B.

La misura in esame permette di accedere ai contratti di solidarietà difensivi di tipologia B) dando loro in dote 60 milioni di euro, destinati a finanziare il contributo dovuto per un massimo di due anni, ma con le seguenti differenziazioni:

- in caso di contratti collettivi aziendali stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015, per tutta la durata stabilita negli accordi;
- negli altri casi, fino al 31 dicembre 2016.

Roberto Pennati





Violenze a Colonia

L'euforia del capodanno, l'eco dei fuochi d'artificio, poi con l'aumentare della notte e dell'alcool, la festa di Colonia diventa un incubo per le donne.

Teatro delle aggressioni è il Duomo e la Stazione Centrale di Colonia.

Accerchiate, molestate e violentate da gruppi di uomini stranieri, arabi e nord africani, lasciando sotto choc l'intera Germania e minando la politica della Cancelliera, che ha portato in Germania nel 2015 un milione e centomila profughi.

Per fare un paragone, si dice che sia andato in scena il "Taharrush Gamea". In arabo vuol dire "molestia collettiva", anche perché le testimonianze parlano di attacchi di gruppi.

Che cose il "Taharrush Gamea"?

E' il tipo di molestie avvenute a piazza Tahrir al Cairo, durante la rivoluzione egiziana.

Non la piazza della primavera araba, raccontata da tutti media, dove abbiamo visto donne in prima fila, alla pari degli uomini, protestare e lottare per la libertà e la democrazia. Bensì una piazza dove le donne venivano molestate, insultate, palpeggiate, stuprate e riportate brutalmente al loro stato di oppressione e non libertà.

La tattica delle violenze avvenute a Colo-

nia è la stessa e consiste nel mettere le mani addosso alle donne, insultarle, molestarle, fino alla violenza sessuale, durante gli eventi di massa come manifestazioni, ricorrenze delle feste imposte dall'Islam, come il Ramadan o i raduni musicali, comunque in luoghi pubblici.

Un fenomeno singolare perpetuato nel mondo arabo negli ultimi tre decenni per mancanza di sicurezza e impunità per i responsabili.

Fatti di questo genere accadono con una certa regolarità nei paesi del Magreb (Tunisia, Egitto e Marocco) ma anche nei paesi del Golfo Persico.

Solo nella città di Colonia, 121 sono state le denunce, ma si fanno sempre più numerose anche quelle registrate a Helsinki, Amburgo, Salisburgo e Zurigo, con un effetto domino. strumentalizzato dalle destre che spaventa paesi come la Slovacchia che ora chiude le porte ai profughi musulmani.

Il primo punto di questa assurda e orribile vicenda di Colonia, che rischia di mettere a repentaglio tutte le politiche sull'accoglienza, è proprio la debacle delle forze dell'ordine che di quella notte del caos e della vergogna, per dirla con le parole di un funzionario di polizia che ha stilato un rapporto interno, si sono ritrovate in poche unità ed incapace di fare fronte a tutte le richieste di soccorso.

La voce delle donne di Colonia diventa così un terremoto nella Germania delle porte aperte ai profughi.

La rabbia di chi reclama il diritto di non avere paura per la strada dopo gli aggressioni di capodanno, travolge la polizia ed il sindaco della città, diventando una spina per la cancelliera Angela Merkel.

Tra i primi identificati ci sono anche dei richiedenti asilo, accusati però solo di furti e di lesioni, non di molestie sessuali.

Di sicuro però questa vicenda sta imponendo alla Germania, e a catena in tutta Europa, un dibattito acceso che ha portato al Nord il ripristino dei controlli a ad Est il rifiuto di accogliere profughi musulmani.

Nella stampa e nei media c'è anche chi strumentalizza i fatti di Colonia per aumentare le spinte xenofobe ed aprire la strada a misure di limitazione alle libertà civili, che potrebbero privare l'Europa dei principi fondamentali per cui era nata.

È di pochi giorni fa la proposta di escludere la Grecia da Schengen, essendo considerata l'anello debole della frontiera esterna dell'europea.

Come sempre da destra c'è una fortissima strumentalizzazione di questi fenomeni.

Come non ricordare le questione relativa al pacchetto sicurezza del governo italiano



che di fatto ha preso il via dall'omicidio della signora Reggiani a Roma ad opera di un immigrato. In questo caso abbiamo assistito ad una strumentalizzazione che ha creato un clima di scontro, noi contro di voi, identica a quello che è avvenuto in Germania. Qui con una reazione piuttosto violenta poichè sono all'ordine del giorno tentativi di pestaggio nei confronti dei migranti e di caccia allo straniero.

Molti Stati membri chiedono una revisione dei piani per le espulsioni, chiedendole più facili ed assistiamo ad un nuovo e complicato dibattito sull'integrazione che passa anche attraverso il corpo delle donne.

Il corpo della donna forse da sempre è oggetto di battaglie culturali e politiche.

Una volta anche in occidente c'era il problema delle donne che si vestivano poco. Oggi è che si vestono troppo.

Alcune istanze portate avanti da frange islamiche estremiste ed alcuni casi gruppi di giovani uomini, con rapporti problematici con la libertà occidentale e con il modo

con cui le donne esprimono la loro autodeterminazione, suscitano delle reazioni sbagliate e dei comportamenti intollerabili.

La percezione è che i fatti di Colonia metteranno in difficoltà la politiche di accoglienza in Germania.

Ricordiamo che nei ultimi decenni la Germania non ha avuto rivolte urbane come quelle delle banlieux francesi o inglesi e non ha nemmeno subito attacchi terroristici.

Nel complesso, nonostante gli alti numeri di immigrati che si sono stratificati nel tempo (tra cui gli italiani, turchi ed altre nazionalità), la Germania è un paese che ha integrato gli immigrati meglio dei suoi vicini.

Quindi, parlare di un fallimento delle politiche d'integrazione tedesche, ed in particolare delle politiche nei confronti dei rifugiati in relazione ai fatti deprecabile di cronaca, mi sembra una confusione che va evitata.

Bisogna tenere distinti i due aspetti.

Un conto è analizzare, capire, reprimere

e condannare le violenze, in particolare quella odiosa contro le donne, un altro è partire da questi orribili fatti di Colonia e dire che sbaglia la Germania ad accogliere i rifugiati.

La cronaca, anche quella italiana, è piena di episodi drammatici di difficile convivenza, basti pensare alla storia di Hina, pakistana uccisa dal padre nel bresciano perché voleva vivere all'occidentale.

Con l'identificare nell'arabo o nel nord africano l'aggressore si perde la centralità del discorso della violenza sulle donne che è la violenza maschile.

L'urgenza è che vengano individuati, identificati e puniti i responsabili.

Temi delicati e difficili quelli dell'immigrazione e dell'integrazione nella quotidianità, ma di violenza sulla donne è piena purtroppo pure la storia ed il mito.

Felicità Ngo Tonye

Contrattazione Aziendale

Firmato il Contratto Aziendale SISAL Group.

Il 21 gennaio 2016, presso la sede SISAL S.p.A., è stato sottoscritto il nuovo Accordo Aziendale Nazionale del gruppo SISAL S.p.A.. In un contesto "normale" questa notizia potrebbe essere scontata.

Andiamo per ordine, analizzando il "contesto".

Il 13 aprile 2015, a seguito di un costante peggioramento del contesto economico dei tradizionali mercati di riferimento in cui opera SISAL, la direzione del Personale ci ha comunicato la disdetta del Contratto Integrativo di Secondo Livello del gruppo che si è concretizzata nella cancellazione di tutti i frutti derivanti da anni di Relazioni Sindacali e di Buona Contrattazione.

Fortunatamente, tale disdetta portava in seno una precisazione politica, che la differenziava dalle molteplici disdette che stiamo subendo nel nostro settore, che si concretizzava nella volontà di aprire da subito un confronto con l'obiettivo di condividere un "nuovo contratto", che mantenesse la continuità delle relazioni sindacali e che meglio si applicasse alle sfide che sta attraversando il Settore e per permettesse,

condividendo il desiderio delle stesse Organizzazioni Sindacali, la possibilità di essere esteso a tutti i dipendenti SISAL.

Il percorso non è stato facile e più volte la trattativa è scivolata in momenti di tensione, fino alla proclamazione dello sciopero, evitato dal buon senso di tutti i soggetti impegnati nel difficile esercizio di trovare un equilibrio tra esigenze aziendali e sacrosante esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel testo si parla di: relazioni sindacali a due livelli, nazionale e decentrato; welfare contrattuale e sociale; orario; flessibilità; formazione; organizzazione e parte economica.

Aver confermato la validità della contrattazione e delle relazioni sindacali rappresenta un passaggio non scontato nel contesto in cui siamo costretti ad operare.

Altro risultato qualitativo dell'accordo sta nello spirito solidaristico, espresso in modo tangibile nelle volontà delle parti. A fronte di una rinuncia di una parte del valore del buono pasto, questo istituto sarà esteso a tutta la platea dei lavoratori e delle lavo-



ratrici, anche coloro che fino ad oggi non ne erano beneficiari. Lo stesso spirito lo si può estendere anche alla parte economica.

Potrei definire questo accordo un esempio pratico di come si possono superare situazioni difficili e complesse che, se affrontate con spirito costruttivo e senso di responsabilità reciproco, possono arrivare a soluzioni che danno speranza al futuro della contrattazione.

Il testo integrale dell'accordo, per chi lo volesse consultare, lo potete trovare sul nostro sito: www.uiltucs Lombardia.net

Bruno Pilo

Aggiornamenti Legislativi

Esenzione dalle Fasce di Reperibilità

Dal 22 gennaio 2016 è applicato il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 11 gennaio 2016 intitolato "Integrazioni e modificazioni al decreto 15 luglio 1986, concernente le visite mediche di controllo dei lavoratori da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale" che disciplina i casi di esenzione dall'obbligo di reperibilità durante le assenze per malattia.

Come è noto, il dipendente privato assente dal lavoro per malattia è tenuto al rispetto dell'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie comprese tra le 10.00 e le 12.00 del mattino e tra le 17.00 e le 19.00 del pomeriggio.

Ciò significa che, durante tali orari, deve restare presso il domicilio, dichiarato durante la malattia, per essere sottoposto ad eventuale visita di accertamento richiesta dall'azienda o disposta direttamente dall'INPS e non può assentarsi se non per alcuni specifici casi di attività curative (che non potessero essere effettuate al di fuori delle fasce di reperibilità) e che vanno comunque segnalati preventivamente.

Da tempo immemore, circola un principio di esenzione da tale obbligo che, fino ad ora, non aveva alcun fondamento nella normativa del lavoro privato.

Le declinazioni più diffuse di tale nozione erano quelle che si riferivano a patologie depressive per le quali i medici annotavano le parole "può uscire" sulla certificazione medica e consideravano così di autorizzare una deroga che in realtà non aveva alcun fondamento normativo.

L'unico sostegno documentale a questa prassi consisteva in una "lettera riservata" dell'INPS, indirizzata alle proprie direzioni

periferiche, che segnalava come in taluni casi, prevalentemente per patologie di natura neuro-psichica, il divieto di uscire potesse costituire pregiudizio sotto il profilo terapeutico.

Ma dal punto di vista rigorosamente normativo, nessuna disposizione precisava alcuna deroga all'obbligo di restare, durante le fasce di reperibilità, presso il proprio domicilio.

Dal 16 gennaio però, le cose cambiano.

Dando seguito ad una previsione contenuta nel Decreto Legislativo 151 del 24 settembre 2015, il Decreto Ministeriale del 16 gennaio 2016 ha reso note le condizioni che legittimeranno l'esonerazione dall'obbligo di reperibilità per i dipendenti da aziende private durante le assenze dal lavoro per certificazione di malattia, livellando così le condizioni, sotto questo profilo, con ciò che da tempo accade invece nel mondo dei dipendenti pubblici.

Ecco il dettaglio della norma che, dal 22 gennaio autorizza l'esclusione dall'obbligo di reperibilità:

"Esclusioni dall'obbligo di reperibilità"

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

2. Le patologie di cui al comma 1, lettera a), devono risultare da idonea docu-

mentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.

3. Per beneficiare dell'esclusione dell'obbligo di reperibilità, l'invalidità di cui al comma 1, lettera b), deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento."

È evidente che oggi, per tutti quei lavoratori e lavoratrici che fino a ieri hanno vissuto con sofferenza le limitazioni, terapeutiche e psicologiche, che l'obbligo di reperibilità imponeva, si apre un capitolo nuovo di maggiore serenità.

Scompaiono le ansie aggiuntive per chi già soffre di patologie depressive, legate alla necessità di stare obbligatoriamente chiusi in casa nelle fasce di reperibilità e scompaiono quelle complicità organizzative legate alle quotidiane terapie necessarie per le patologie particolarmente gravi.

Ovviamente nulla cambia per le altre casistiche di assenza per malattia a cui va sempre ricordato che, non solo non esiste deroga generale all'obbligo di reperibilità, ma che la stessa va rigorosamente osservata e che le eventuali assenze dal domicilio entro i limiti della reperibilità, che vanno sempre preventivamente segnalate all'INPS, sono giustificate in casi molto più ristretti di quanto non si creda.

La giurisprudenza infatti riconosce come giustificato motivo dell'assenza solo "ogni situazione, la quale, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, abbia reso indifferibile altrove la presenza personale dell'assicurato, come la concomitanza di visite mediche, prestazioni sanitarie o accertamenti specialistici, purché il lavoratore dimostri l'impossibilità di effettuare tali visite in orario diverso da quello corrispondente alle fasce orarie di reperibilità" come ricordato dalla sentenza n. 353 del 28/29.02.2008 emessa dal Tribunale di Genova a fronte di un ricorso contro l'INPS.

Meglio quindi non prendere la materia alla leggera.

Sergio del Zotto



quella dei padri fondatori dell'Unione Europea facendo riferimento esplicito alla storia raccontata nell'Odissea, annoverando se stesso nella "Generazione Telemaco".

Così disse in quell'occasione: "Siamo una generazione Telemaco.

Nessuno parla mai di Telemaco, ma all'inizio dell'Odissea Atena (dea della saggezza) lo chiama e gli dice 'non potrai mica pensare di stare qui ad attendere'.

Anche la nostra generazione, quelli che non avevano neanche diciott'anni quando è stato siglato il Trattato di Maastricht, ha il dovere di riscoprirsi Telemaco, ha il dovere di meritare l'eredità.

Noi non vediamo il grande frutto dei nostri padri come un dono dato per sempre, ma come una conquista da rinnovare giorno dopo giorno".

Attraverso queste parole Renzi rivendica il diritto di riconquistare ed innovare l'eredità ricevuta.

Siamo di fronte ad una lettura diversa del rapporto tra generazioni che lo stesso Presidente del Consiglio aveva proposto in passato con la retorica della rottamazione e di quello scontro totale che faceva pensare ad un'interpretazione edipica del

conflitto con il "genitore".

Si avverte il bisogno, però, che pure i padri possano ritornare sui loro passi, possano riconquistare una centralità che nel tempo hanno perduto, recuperando il loro ruolo dopo un'assenza prolungata e ingiustificata, provando a dare un esempio di vita, una testimonianza di giustizia e di riscatto.

Ridare futuro e speranza alle nuove generazioni, riattribuire significato alle parole e alle cose comporta un prezzo da pagare, una rinuncia da compiere.

Il nostro tempo, caratterizzato dal consumismo sfrenato, dall'individualismo e dall'edonismo, dall'invasione della tecnologia nella vita pubblica e privata, dalla crisi economica e soprattutto morale, non ha bisogno di un padre che sia in grado di ripristinare la legge, ma sente la necessità di una figura che sia capace di mettere quest'ultima al servizio di un desiderio autentico e non nichilista, di qualcuno che sappia creare le condizioni per ricostruire una scala di valori irrinunciabili, un limite oltre il quale non sia consentito andare se non sacrificando la nostra stessa umanità.

Anche i padri devono impegnarsi quindi ad andare incontro ai loro figli, non lasciarli in condizioni di minorità, farli crescere, porre

...segue dalla prima pagina

le condizioni affinché possano accettare un giorno la loro eredità.

Altrimenti il rischio è quello di veder rappresentato un complesso di Edipo al contrario.

Tornando a Renzi e al richiamo fatto davanti al Parlamento europeo vale la pena di ricordare come sia necessario modificare i riferimenti simbolici anche guardando alla storia del nostro paese e a quella formidabile eredità alla quale appartiene a pieno titolo anche la cultura del movimento sindacale italiano.

Noi crediamo che il tempo della riconciliazione sia arrivato e sia un elemento indispensabile per il nostro bene comune.

Noi pensiamo che questo paese, in modo responsabile e maturo, sia in grado di meritare l'eredità ricevuta e di immaginare al contempo un nuovo orizzonte ideale da raggiungere.

Senza avere paura di affrontare il mare. Come insegna Telemaco.

Insieme.

la Redazione

"Dietro ogni articolo della Carta Costituzionale stanno centinaia di giovani morti nella Resistenza. Quindi la Repubblica è una conquista nostra e dobbiamo difenderla, costi quel che costi."

(Sandro Pertini)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 12° | N. 118 - febbraio 2016 | periodicità mensile

Direttore Responsabile: Guido Baroni
Direzione Editoriale: Sergio Del Zotto
Impaginazione: Sergio Del Zotto
Grafica: Vanessa Polimeni
In Redazione: Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di: Massimo Aveni, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, Umberto Gerli, Felicitè Ngo Tonye, Roberto Pennati, Bruno Pilo, Michele Tamburrelli, Guido Zuppiroli

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie

Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

Per contributi e suggerimenti scrivete a: "Area Sindacale"
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano
 area@uiltucs Lombardia.net
 T. 02.760.679.1

Editrice: Asso srl
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano