

## Redazionale

La Uiltucs di Milano e della Lombardia deve sapersi proiettare nel futuro con serenità, coraggio, determinazione e responsabilità.

Solo il tempo potrà dire se le scelte che ci apprestiamo a compiere saranno positive, ma abbiamo la ragionevole convinzione che la strada imboccata sia quella giusta. Le sfide impegnative che si presentano davanti a noi si possono superare solo a condizione di cambiare in profondità il modo di stare e di vivere l'organizzazione.

Non c'è dubbio sul fatto che la realtà intorno stia mutando velocemente e non necessariamente in meglio, ma proprio partendo da questo presupposto riteniamo sia indispensabile rilanciare la nostra azione sindacale nel suo insieme, avendo cura di valorizzare e non trascurare ogni possibilità di crescita si dovesse presentare.

Fare il nostro tradizionale lavoro significa, nel contesto attuale, avere consapevolezza delle trasformazioni in atto e provare a governarle, interpretando nel modo corretto il mondo circostante, con una visione a 360 gradi.

Oggi, per esempio, riusciamo a sindacalizzare un'azienda con molte più difficoltà rispetto al passato.

Sono cambiate, infatti, le norme che regolano l'entrata e l'uscita dal mondo del lavoro, sono peggiorate le relazioni sindacali a tutti i livelli e i rinnovi contrattuali della nostra categoria ne sono un esempio significativo, si sta affermando una cultura nel paese in cui il confronto e il ruolo stesso delle Parti Sociali appare sempre più fortemente in discussione.

Anche le esigenze di tutela del lavoratore nell'impresa si caratterizzano, più di prima, per un approccio ai problemi di tipo individuale e a queste persone pensiamo sia importante dare una risposta.

In un'epoca in cui la contrattazione sembra ridimensionarsi progressivamente si avverte la necessità di immaginare come riconquistare il terreno perduto.

Ecco quindi che in questa situazione i servizi stessi possono assumere un significato decisivo, finalizzando la loro valorizzazione alla costruzione di quel consenso nei luoghi di lavoro su cui sarà misurata la nostra stessa rappresentatività.

Insomma riteniamo sia fondamentale, prima di tutto, un cambiamento di prospettiva, un'impostazione culturale tale da permettere a tutti di poter dare le risposte adeguate ai bisogni dei lavoratori lungo tutto l'arco della loro esperienza professionale, da quando entrano in azienda a quando devono affrontare le insidie di un mercato del lavoro sempre più dinamico e flessibile.



Un meccanismo virtuoso in cui i soggetti abilitati a gestire il mercato possano stare in collegamento tra loro, un sistema aperto in direzione di una più proficua collaborazione pubblico/privato, le cui caratteristiche principali sono state ulteriormente rafforzate, almeno sulla carta, dal recente e complesso provvedimento legislativo che ha preso il nome di "Jobs Act".

Pare che il difficile venga proprio adesso però, quando l'applicazione concreta e l'efficacia delle nuove disposizioni potranno o no confermare la bontà del percorso.

*continua in ultima pagina*

## Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Alberghi: terremoto appalti!	2
▶ C'era una volta la lettera di dimissioni...	4
▶ In viaggio con le donne e il loro coraggio	6
▶ Le piazze arcobaleno dei diritti delle coppie omosessuali.	7
▶ Finalmente il Governo si muove verso "la riforma dell'ippica"...	8
▶ Estensione del congedo di maternità	9
▶ Quando il lavoro nero diventa una scelta politica	10
▶ Giulio...	11

## Turismo

# Alberghi: terremoto appalti!

Lavoratori degli alberghi a rischio stabilità occupazionale a causa di una distorta lettura del contratto e della legge. È il caso dei dipendenti dei servizi di rifacimento camere di due famosi alberghi di Milano, il Manin e il Boscolo: tutti licenziati, o ai quali è stato offerto un contratto precario di un mese. Il fenomeno potrebbe dilagare a macchia d'olio ed è quindi da sottoporre a lente di ingrandimento per la sua pericolosità sociale.

Da anni si sta affermando il fenomeno delle cosiddette "terziarizzazioni", ovvero la scelta di molti albergatori di cedere in appalto a società specializzate i servizi che non fanno parte del cuore delle loro attività: il rifacimento camere, il facchinaggio, il servizio bar, il ristorante etc. Il vantaggio, a dire degli albergatori, sarebbe di non avere più questi lavoratori alle loro dipendenze potendo così concentrarsi sull'attività tipica (quale?) pagando una società terza per i servizi che gli albergatori considerano "non strategici".

Spesso si tratta degli stessi lavoratori già alle dirette dipendenze dell'albergo che sono passati alle dipendenze di queste società, definite con un inglesismo di "outsourcing" (letteralmente "approvvigionamento esterno"), le quali li assumono e li organizzano, sempre a dire degli albergatori, in modo più efficiente di quanto non possa fare l'albergatore stesso.

Solitamente i datori di lavoro di servizi esternalizzati però offrono una prestazione a prezzi più bassi di quanto l'albergatore avrebbe pagato per tenere alle proprie dipendenze gli stessi lavoratori. Così si scopre che spesso ciò è possibile perché ai lavoratori vengono applicati contratti

svantaggiosi sia dal punto di vista normativo che economico, oppure semplicemente il datore di lavoro applica "ad intermittenza" il contratto del Turismo, omettendo di pagare regolarmente tutti gli istituti contrattuali.

A questo annoso problema si è aggiunto di recente il fenomeno dei licenziamenti in fase di cambio di appalto, o la contestuale offerta di contratti precarissimi.

Ma come mai solo oggi nasce questo ulteriore problema?

Certamente la recente introduzione del "contratto a tutele crescenti" e gli sgravi contributivi sulle nuove assunzioni hanno contribuito, secondo noi, non poco al fenomeno. Da una parte la legge 23/2015, all'art. 7, ricorda che i lavoratori coinvolti nei cambi di appalto, una volta riassunti dal nuovo datore di lavoro sono lavoratori con contratto a tutele crescenti e che la loro storia lavorativa, l'anzianità maturata durante tutta la loro attività nei diversi appalti, rileva solo per il calcolo dell'indennità di licenziamento; dall'altra la legge di stabilità del 2015 ha introdotto importanti sgravi contributivi concessi per l'assunzione di lavoratori che nei 6 mesi precedenti non hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (sgravi meno interessanti che nell'anno passato ma confermati nella legge di stabilità 2016). Entrambe queste novità hanno spinto i datori di lavoro subentranti nella gestione degli appalti ad approfittare al massimo possibile di queste opportunità; così chi in precedenza avrebbe assunto i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, allettato oggi dall'interessante vantaggio economico degli sgravi contributivi, assume questi lavoratori inizialmente con

contratti a termine per poi, all'occorrenza, confermarli a tempo indeterminato trascorsi 6 mesi. Questa interpretazione ha destato anche l'attenzione del Ministero del Lavoro che lo scorso anno ha emanato una circolare dove sollecitava gli ispettori ad intervenire nei casi in cui i datori di lavoro avessero adottato comportamenti tesi ad aggiudicarsi illegittimamente gli sgravi contributivi. E così, pur di approfittare di questo interessante vantaggio economico, alcuni appaltatori hanno forzato l'interpretazione del Contratto Collettivo del Turismo, con particolare riferimento all'art. 97, cosiddetta "clausola sociale", quella cioè che rende possibile impegnare il datore di lavoro che subentra nella successione di cambi d'appalto a mantenere in forza il personale dell'albergo. Questo obbligo viene inteso, da talune società che subentrano negli appalti, come rivolto solo ai dipendenti che facevano parte della iniziale esternalizzazione e non a quei dipendenti che via via fossero stati successivamente introdotti nell'appalto. Se quindi il servizio di rifacimento camere di un albergo viene per la prima volta esternalizzato con 10 persone che passano alle dipendenze della società di outsourcing, solo a quei 10 dipendenti sarebbe garantita l'assunzione in una eventuale successione di appalto e non alle altre persone che dovessero aggiungersi o sostituire nel tempo gli originari dipendenti.

Il comma 7 dell'art. 97 recita "...omissis Quanto previsto al comma precedente (trattamento economico complessivamente comparato a quello del contratto del turismo, ndr) si applica ai suddetti lavoratori (solo gli esternalizzati in origine per alcuni datori di lavoro, tutti per noi, ndr) anche



in caso di successivi cambi d'appalto sempreché dal libro Unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto"

Le sorti di centinaia di lavoratori sono legate quindi all'interpretazione di questa norma. Così, per effetto di questa "forzatura" alcuni appaltatori, con la complicità dei committenti, decidono di non assumere in blocco decine di lavoratori, oppure di offrire loro contratti della durata di un mese, poi eventualmente rinnovabili.

I committenti in questa vicenda non sono semplici spettatori, perché potrebbero in questo modo ottenere due risultati: cambiare completamente la manodopera, allontanando quel lavoratore non proprio disponibile quanto si vorrebbe o non più giovanissimo, e approfittare del risparmio dell'appaltatore sui costi di assunzione dei nuovi lavoratori, che si trasforma in offerta del servizio economicamente oltremodo ribassata.

Ecco quindi prospettarsi all'orizzonte una "tempesta perfetta" che potrebbe coinvolgere centinaia di lavoratori nel settore e che UILTuCS, Fisascat e Filcams hanno anche portato all'attenzione di Regione Lombardia alla IV commissione e al Comune di Milano chiedendo che anche le istituzioni monitorino il fenomeno ed intervengano per fare le dovute pressioni anche verso le aziende e le associazioni datoriali.

Intanto, giusto per non farci mancare nulla, sempre nel mondo degli alberghi il gruppo Atahotels ha dichiarato a rischio i lavoratori, circa 500 persone tra dipendenti diretti, terzisti e stagionali, di 8 strutture su tutto il territorio nazionale, di cui ben 5 a Milano. In questo caso i proprietari degli immobili affittati al gruppo alberghiero, nonostante una serrata trattativa, hanno deciso di sfrattare Atahotels senza dare particolari

chiarimenti su chi e in che modo potrebbe subentrare nella gestione degli spazi, non avendo il sindacato ricevuto risposte neppure alla nostra richiesta di chiarimenti e mantenimento della destinazione d'uso degli immobili ad attività alberghiera-

Uno spiraglio di luce si è visto in uno dei residence di proprietà del gruppo alberghiero ubicato a Pieve Emanuele: il Ripamonti Residence che ospita circa 800 poliziotti, continuerà la sua attività anche se la licenza è stata volturata alla società JSH group Spa la quale intende gestire l'attività con proprio personale.

Complessivamente quindi la vicenda rimane ancora molto ingarbugliata. Il Gruppo Antirion, controllato al 100% da ENPAM e proprietario degli immobili dove viene esercitata l'attività alberghiera, nelle comunicazioni rese alle organizzazioni sindacali si è limitato a prendere atto

della scadenza del contratto di affitto che durava da circa 18 anni non avendo dato spiegazioni sul perché i signori di Atahotels (oggi controllati dal gruppo UNIPOL SAI) non siano più graditi.

Le organizzazioni sindacali milanesi, intanto, hanno chiesto alla IV commissione di Regione Lombardia di essere ascoltate per fare le dovute pressioni sui decisori di questa vicenda mentre le strutture nazionali del sindacato hanno già chiesto un incontro urgente con il Ministero del Lavoro e quello delle Attività Produttive per trattare ad un livello più generale il problema occupazionale.

Stante queste premesse possiamo affermare che l'anno 2016 non si è aperto nei migliori dei modi per i dipendenti del settore alberghiero!

*Michele Tamburrelli*



Hai avuto bisogno di una collaborazione domestica e hai trovato una colf? una baby sitter? una badante?

Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi? Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?

Se tutto ti sembra troppo complicato,

perché in fondo tu non sei un'azienda e non puoi pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più

Un servizio nato per semplificare il rispetto delle norme e delle leggi con la competenza necessaria

Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempimenti previste

dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.

*Asso - Lavoro Domestico*

*Via Salvini, 4*

*20122 Milano*

*tel. 02.760679213*

## Novità normative

# C'era una volta la lettera di dimissioni...

Nel nostro paese, per lungo tempo, dare le dimissioni era un fatto talmente semplice nella forma, da offrire il fianco ad una delle più bieche pratiche ricattatorie del mondo del lavoro: le dimissioni in bianco.

Il codice civile non prevedeva, infatti, nessuna forma particolare per le dimissioni, le quali rimanevano una semplice comunicazione riservata tra datore di lavoro e lavoratore ed il tutto, quindi, fino al 2007, si risolveva con una semplicissima lettera con la quale il lavoratore comunicava la volontà di concludere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'unico obbligo previsto era quello del periodo di preavviso, ma non essendo la comunicazione sottoposta a nessuna verifica, nessuno era in grado di appurare se tali dimissioni fossero effettivamente frutto della libera volontà del lavoratore.

Si è infatti affermata per lunghissimo tempo, l'ignobile abitudine, da parte di diversi datori di lavoro, di far firmare ai propri dipendenti una lettera di dimissioni senza data fin dal momento dell'assunzione.

Il lavoratore, che non poteva non firmare se voleva concludere l'accordo di assunzione, veniva così a trovarsi vincolato al volere aziendale da un infame ricatto: se al datore di lavoro non avesse più gradito la sua presenza, bastava "tirar fuori dal cassetto" la lettera di dimissioni già firmata dal dipendente, apporre una data che la aggiornasse e liberarsi così del dipendente a costo zero. Ecco allora che la stabilità del rapporto non era più garantita dal solo rispetto delle regole civili e delle norme contrattuali ma, il dipendente, se non aveva alternative occupazionali, sapeva che doveva anche essere soddisfatta l'eventuale pretesa extracontrattuale del datore di lavoro: un livello di flessibilità in più, un po' di disponibilità straordinaria, quando non di peggio.

Ricordiamo che tutto ciò si inseriva in un contesto di tutela reale del posto di lavoro dove, di fronte ad un licenziamento immotivato da ragioni legittime, c'era il concreto rischio di cause legali dai costi elevati e con l'eventualità anche di dover alla fine reintegrare in servizio il lavoratore ingiustamente licenziato, vanificando l'intero percorso di rottura. Ovvio quindi la convenienza, per i datori di lavoro senza troppi scrupoli, di poter utilizzare lo stru-

mento delle dimissioni che, escludendo per loro natura il rischio di causa, azzerano i costi della rottura del rapporto di lavoro.

Finalmente nel 2007, il Ministro del Lavoro del Governo Prodi II, Cesare Damiano, emana una legge (la Legge 188/2007), entrata in vigore il 5 marzo 2008, dopo che il Decreto Ministeriale del 21 gennaio 2008 ne definì i termini applicativi, che per la prima volta introduce una forma di certificazione delle dimissioni e della loro effettiva data di stesura.

Le dimissioni volontarie, da quel momento, vengono ritenute valide solo se redatte su apposito modulo rilasciato, con data certificata, da Centri per l'impiego, Comuni, Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Sindacati, Patronati o dal sito "www.lavoro.gov.it".

Si tratta di un primo provvedimento, immediatamente avversato dalle associazioni dei datori di lavoro e dai consulenti, che avrà vita davvero breve.

Infatti, dopo circa due mesi dall'entrata in vigore della nuova norma, si chiude l'esperienza del governo Prodi II ed entra in carica il quarto Governo Berlusconi e, dopo pochissime settimane, con un decreto legge (il D.L. 112 del 2008) convertito in legge il 6 agosto 2008, in una vera e propria orgia di abrogazioni all'insegna della parola d'ordine "semplificazioni", viene cancellata l'intera legge sulle dimissioni volontarie ed il paese assiste al lesto ritorno del ricatto del foglio in bianco firmato all'atto dell'assunzione.

Le motivazioni formalmente addotte erano relative ad una presunta complicatezza del

sistema individuato, ma la sostanza reale del problema consisteva nel fatto che quel tipo di novità normativa metteva fuori gioco uno storico strumento con cui i datori di lavoro scavalcavano le limitazioni normative al potere di licenziamento rappresentate dalla tutela reale.

Il tema è rientrato in gioco nel 2012, in pieno Governo Monti, con la legge 92, meglio conosciuta come "Riforma Fornero.

Lo stesso provvedimento che, per la prima volta, interviene sulla tutela reale dai licenziamenti incrinando la protezione dell'articolo 18, riapre il tema della normativa sulle dimissioni volontarie descrivendo una nuova procedura che assicuri la certificabilità della effettiva natura volontaria del dipendente dimissionario.

A ben vedere, il sistema Fornero è ancor più complesso della norma voluta da Damiano cinque anni prima ma, questa volta, le resistenze sono decisamente meno aggressive.

Non c'è da stupirsi.

Il segnale forte mandato sull'articolo 18 fa intendere bene quale sia il sentiero imboccato dal paese e fa presagire che, nel futuro, il potere di licenziamento dei datori di lavoro potrebbe aver molto meno bisogno di mezzucci artigianali.

Si digerisce così una procedura che prevede, tra gli altri dettagli, che le dimissioni debbano essere comunicate, poi successivamente convalidate, che possano anche essere revocate entro sette giorni, che le aziende siano tenute a trasmettere una



comunicazione di invito a presentarsi per la convalida, per non parlare del periodo di sospensiva che può arrivare fino a trenta giorni se l'azienda non invia per tempo l'invito...

Insomma una procedura che sconforterebbe il più volenteroso degli amministratori del personale.

Eppure ha resistito ben oltre le poche settimane dello sfortunato predecessore e solo il ciclone della riforma renziana ha determinato il suo superamento con la norma che diventerà attuale dal 12 marzo.

Con il Decreto Legislativo 151/2015 (uno dei tanti decreti attuativi del Jobs Act) si procede all'ennesima "semplificazione" (sarebbe interessante effettuare uno studio di approfondimento sull'uso di questo termine nella recente storia legislativa) che questa volta, effettivamente, rende un po' meno farraginoso il processo di dimissioni volontarie, anche se non privo di qualche oggettiva difficoltà limitante.

La "lettera di dimissioni", come l'abbiamo sempre conosciuta, finisce definitivamente in soffitta ed anche quella miriade di modulistiche, di cui il web è pieno, diventano oggetti di pura inutilità generale.

Il dipendente che intende interrompere volontariamente il rapporto di lavoro, dal 12 marzo 2016, dovrà utilizzare unicamente un modulo telematico che verrà fornito dal sito "lavoro.gov.it" al quale dovrà accedere per esperire la procedura.

La sua identità verrà certificata dall'utilizzo di due differenti credenziali: una afferente la propria accessibilità ai servizi online dell'INPS con il pin rilasciato dall'istituto di previdenza e la seconda relativa alla propria accessibilità al portale "cliclavoro.gov.it", con lo user e la password di accesso.

Chiaramente se il dipendente non fosse in possesso di queste due chiavi di accesso, si presentano due opzioni:

la prima è di procedere alla propria registrazione presso i due portali, Inps e cliclavoro, per ottenere le due diverse credenziali (da tenere presente che l'ottenimento del pin INPS può richiedere qualche giorno di attesa se non effettuato direttamente allo sportello);

la seconda è di rivolgersi ad un soggetto abilitato a svolgere per suo conto la procedura di dimissioni: in questo caso decade la necessità di essere in possesso delle credenziali poiché l'accertamento e la certificazione dell'identità viene effettuata dal soggetto abilitato; i soggetti abilitati

individuati dalla legge sono i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione dei rapporti di lavoro.

Una volta che l'accesso al sistema telematico, direttamente o tramite soggetto abilitato, è stato effettuato, la procedura accompagnerà l'atto dimissionario richiedendo, passo passo, tutte le informazioni necessarie alla realizzazione completa dell'intera comunicazione.

Tale comunicazione verrà inviata a cura del sistema, alla fine della procedura di inserimento, tramite PEC al Datore di Lavoro e telematicamente alla Direzione Territoriale del Lavoro, che avrà così visibilità dell'atto di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.

La stessa procedura con le medesime condizioni è utilizzabile per revocare le

dimissioni inviate con il nuovo sistema e per certificare anche le risoluzioni di rapporto consensuali.

Restano fuori da questo sistema il lavoro domestico e le dimissioni volontarie rassegnate da dipendenti genitori di figli, naturali o adottivi, minori di un anno, per i quali resta l'applicabilità della procedura Fornero con la relativa convalida presso le DTL.

Forse si può finalmente considerare chiusa definitivamente la partita delle dimissioni in bianco...

In fondo, potendo assumere il personale con le "tutele crescenti"... chi ha più bisogno di sprecare altra carta per potersene liberare quando si vuole?

*Sergio Del Zotto*

<b>Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca</b>	
<b>Sezione 1 – Lavoratore</b>	
Codice Fiscale	<input type="text"/>
Cognome	<input type="text"/>
Nome	<input type="text"/>
E-mail	<input type="text"/>
<b>Sezione 2 – Datore di Lavoro</b>	
Codice Fiscale	<input type="text"/>
Denominazione	<input type="text"/>
Indirizzo sede di lavoro	<input type="text"/>
Comune sede di lavoro	<input type="text"/> CAP sede di lavoro <input type="text"/>
<b>Sezione 3 – Rapporto di Lavoro</b>	
Data Inizio	<input type="text"/>
Tipologia Contrattuale	<input type="text"/>
<b>Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca</b>	
Tipo di comunicazione <input type="checkbox"/> dimissioni <input type="checkbox"/> risoluzione <input type="checkbox"/> revoca	
Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale	<input type="text"/>
<b>Sezione 5 – Dati Invio</b>	
Codice Identificativo Modulo	<input type="text"/>
Tipo Soggetto Abilitato	<input type="text"/>

in preparazione dell'8 Marzo 2016

## In viaggio con le donne e il loro coraggio

Le donne ed il loro coraggio. Il mondo è figlio del loro coraggio.

Dal dolore per la nascita alla speranza di sacrificarsi per rinnovare generazioni di costruttori di pace e di nazioni. l'iniziativa che vede impegnata la Uiltucs e la Uil per celebrare questo 8 marzo prende spunto da questa forza che lega come un filo rosso tutte le donne, a prescindere dal paese in cui vivono.

Un percorso fotografico che ne esalta le differenze e che le unisce in un unico progetto di speranza e di vita che ancora troppo spesso non viene abbastanza riconosciuto.



In un felice connubio musica e fotografia si contaminano a vicenda nella performance multimediale dedicata a Profili di Donne in varie parti del mondo, dalla Guinea Bissau al Nepal, passando per l'Italia, con il pianoforte di Enrico Intra, musicista tra i più importanti nella storia del jazz europeo e Pino Ninfa, fotografo che da anni sviluppa progetti dedicati al sociale e alla musica.

Alla performance multimediale segue la TAVOLA ROTONDA moderata da Valeria Cavrini (associazione Donne IN), tra le relatrici: Elisabetta Camussi (professoressa associata Università degli Studi di Milano Bicocca), Maria Grazia Gramaglia (Segretaria Nazionale UILPA), Clara Lazzarini (Segretaria Regionale UIL Milano e Lombardia), Paola Mencarelli (Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UILCA Lombardia e Milano), Odile Robotti (Amministratrice Unica di Learning Edge Srl, Presidente dell'Organizzazione di volontariato MilanoAltruista e Associazione di promozione sociale ItaliaAltruista).

L'evento è presentato da Eloisa Dacquino, Segretaria Generale UILPA Lombardia, responsabile del dipartimento cultura della UIL Milano e Lombardia.

**In viaggio con le donne e il loro coraggio**  
3 marzo 2016 | Milano | Circolo Filologico Milanese di via Clerici, 10

Un **progetto multimediale** e al contempo omaggio prezioso, che celebri il globale e diverso – da luogo a luogo – coraggio di essere donne.

Un'idea che attraverso l'incontro tra musica e fotografia sottolinei quanto di poetico e creativo ci sia nell'interesse per le condizioni di vita delle persone, del loro lavoro, e come l'universo femminile sia strettamente legato all'attenzione per il recupero e la salvaguardia dell'ambiente. Quell'universo femminile oggetto di soprusi, violenze, che fatica ad essere riconosciuto come portatore di benessere e crescita economica per la società.

Attraverso le fotografie di Pino Ninfa e grazie alla collaborazione del maestro Enrico Intra, **"In viaggio con le donne e il loro coraggio"** costruisce un percorso con storie di figure femminili in Italia e nel mondo, che sollecita riflessione e confronto.

Le storie riguardano profili di donne in Guinea Bissau (la raccolta del sale iodato dal fiume), in Mozambico (il mondo agricolo), in Sudafrica (mentre vanno al lavoro e animano canti per iniziare la giornata), in Palestina (Basr Hospital), in Perù (foresta Amazzonica), in Italia (lavoratrici della Pubblica Amministrazione).

Una vita quotidiana, che in questo percorso è pretesto di ispirazione, dibattito, cultura.

Patrocinio di



## Battaglie civili

# Le piazze arcobaleno dei diritti delle coppie omosessuali.

Prima il 23 gennaio e poi il 21 febbraio.

In migliaia si sono riversati nelle piazze italiane per difendere una battaglia di dignità e per chiedere di ugagliarci all'Europa, di cui noi stessi siamo stati grandi patrocinatori e fondatori.

Sono piazze colorate dei colori dell'arcobaleno: età variegata, facce sorridenti, facce di esperienza, rughe di chi qualche dolore ha tentato di scavalcarlo, facce convinte ad urlare il proprio sdegno verso coloro che vogliono nascondere una realtà che esiste, che ha il diritto di esistere.

È il lungo e travagliato percorso della cosiddetta legge Cirinnà, dal nome della senatrice del partito democratico che per prima la ha firmata e che tanto ha fatto per difenderla.

Un disegno di legge che chiede pari diritti e doveri fra le coppie sposate e quelle che vorrebbero tanto farlo ma che invece non possono per una legge oggi antistorica che non prevede il matrimonio tra persone dello stesso sesso e che chiede a gran voce di istituire in maniera organica le convivenze di coloro che intendono registrarsi a livello civile.

Il testo della legge prevede:

l'istituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso; un istituto diverso dal matrimonio ma che ne prevede l'equiparazione per diritti e doveri. Quindi le due persone potranno scegliere quale regime patrimoniale chiedere (comunione o separazione dei beni), se usare un cognome unico invece che due, giurare dinanzi alla Legge la loro fedeltà ed il loro obbligo all'aiuto economico e morale reciproco e la possibilità di riconoscere al superstite la pensione. Per recedere dall'unione si dovrà divorziare.

L'articolo 5 prevede inoltre la possibilità per uno dei due coniugi di poter chiedere l'adozione del figlio naturale dell'altro coniuge;

La convivenza della coppia (etero o omosessuale che sia). In questo caso vengono riconosciuti gli stessi obblighi/diritti previsti nel matrimonio in riferimento alla salute, alla morte o al carcere. Pertanto oltre a riconoscere all'altro la possibilità di rappresentarlo ed assisterlo in caso di malattia o morte, in caso di quest'ultima il convivente può restare nella casa per ulteriori due anni,

può subentrare nel contratto di locazione e possono prevedere anche dei diritti di eredità in caso questi fossero stati previsti precedentemente.

Di fatto il disegno di legge ha l'intenzione di intervenire, colmando, i vuoti normativi che oggi pesano come macigni tra persone che non accedono, per volontà o per impossibilità, al matrimonio.

Purtroppo la legge non è stata votata così come sopra descritta in maniera analitica, in quanto sul tema si sono espressi sia la Chiesa sia la politica, influenzando di molto l'iter parlamentare della stessa.

La Chiesa, una parte di essa, si è sentita chiamata in causa perché ritiene di essere l'unica titolare della materia e rifiuta la possibilità che due persone dello stesso sesso possano essere vissute come famiglia. Una posizione intransigente, che vede lontana la loro stessa base, che non si sente minacciata da questa possibilità e che non si sente terrorizzata dall'aumento delle coppie omosessuali nel paese.

Più fredda la loro reazione nei casi di adozione dei figli ma sicuramente inquinata da un'informazione faziosa e scorretta in merito all'articolo 5.

La legge non prevede assolutamente la possibilità di adozione per due persone legate dall'unione civile, né la possibilità di fare ricorso ad un utero in affitto.

La legge prevede esclusivamente la possibilità di adottare il figlio naturale già esistente nella coppia che, a prescindere dal fatto che la legge passerà o meno, oggi esistono e che si cerca di tutelare con scritture private sottoscritte dinanzi a notai ed avvocati.

La politica, che ha scelto un tema così difficile per esprimere i propri rapporti di forza e che non ha visto nessun esente da un balletto rivoltante che fa ben comprendere, per l'ennesima volta, quanto sia lontana questa politica dal senso del bene comune.

Per questo motivo resteremo ancora un passo indietro rispetto all'Europa e si continuerà a far finta che le coppie omosessuali non esistano, che le poche esistenti vivano nascoste nei loro appartamenti, in giacca e cravatta di giorno per andare al lavoro, con grandi pacche sulle spalle e battute virili ma in casa amino travestirsi con guapiere e piume, in conformità con



un immaginario tipico da zoo umano e non rispettoso invece delle sensibilità individuali che vede invece un mondo concreto, fatto di donne e di uomini che ogni giorno devono battersi per vedere garantite le loro libertà e le loro vite, che si devono

umiliare dinanzi a medici e parenti che non vorrebbero che esistessero, che devono proteggere i loro figli dallo scherno e dalla non comprensione.

Ma le piazze multicolori non si spegne-

ranno e si danno appuntamento per il 5 marzo a Roma.

*Gabriella Dearca*

**Crisi dell'ippica Italiana in pillole.**

## **Finalmente il Governo si muove verso "la riforma dell'ippica" tanto auspicata.**

Che l'ippica sia in crisi lo si sa e tante sono state le grida di allarme lanciate dagli operatori del settore ( anch'essi non esenti da responsabilità) verso un Governo che ha dimostrato grande sensibilità nell'usare l'ippica come serbatoio per il proprio finanziamento ma poco ha fatto per mantenerla in vita, sana e vegeta.

I montepremi sono stati tagliati in modo drastico e con essi i finanziamenti a tutto il settore, mettendo in serio pericolo l'esistenza stessa del settore e con esso la posizione lavorativa di migliaia di lavoratrici e lavoratori.

Da tempo si auspicava un intervento legislativo del Governo che mettesse ordine e desse nuova linfa all'ippica per garantire un futuro certo agli operatori e che garantissero una certezza minima di lavoro.

"Finalmente la Camera ha affrontato in questi giorni, in maniera ampia e molto partecipata, il grande tema della riforma complessiva dell'ippica nazionale indicando al Governo le linee guida su cui lavorare".

E' quanto evidenzia il Coordinamento Ippodromi, dopo il via libera da Montecitorio del provvedimento, inserito nel collegato agricolo, che prevede una delega al Governo ( da esercitare entro 12 mesi) per il riordino degli enti, società ed agenzie vigilati da Mipaaf e per il "riassetto delle modalità di finanziamento e gestione delle attività di sviluppo e promozione del settore ippico nazionale".

La gestione del settore sarà affidata ad un organismo ippico no profit, sotto il controllo dei due Ministeri di riferimento Mipaaf e Mef.

Nei prossimi mesi il Governo dovrà attuare la riforma del settore, tenendo nella giusta considerazione anche gli ordini del giorno presentati alla Camera e tutti gli operatori del settore si augurano che questa venga fatta entro la fine dell'anno in corso.

Questa non è che la prima fase di un percorso, ancora non semplice da percorrere, perché tanti sono gli ostacoli da superare perché l'iter sia dettato dai tempi rapidi

auspicati, evitando che non si incagli nelle varie burocrazie statali. In secondo luogo i "decreti attuativi" dovranno rispecchiare lo spirito con cui è stato emanato il provvedimento della Camera.

Altro elemento fondamentale per giungere in "vita" a questo appuntamento è determinato dalla gestione corrente del settore, troppo spesso contraddistinta da scelte suicide per l'ippica e per gli ippici stessi.

A tal proposito, il Coordinamento "rinnova la richiesta di audizione presentata alla Commissione Agricola" e sollecita "la costituzione urgente di una consulta tecnica che affianchi il lavoro del Mipaaf fino alla costituzione del nuovo Organismo e l'avvio concreto della riforma delle scommesse"

Aspettiamo fiduciosi ma preoccupati (come sempre).

*Selkirk*





# Estensione del congedo di maternità

L'astensione obbligatoria per maternità può essere anticipata e posticipata fino al settimo mese dal parto retribuita dall'Inps all'80% eventualmente integrata in base al CCNL applicato per condizioni di salute della lavoratrice o per condizioni di lavoro e ambientali. Di seguito Si descrivono le condizioni di lavoro e ambientali che estendono l'astensione per maternità obbligatoria

Fattori di rischio legati alle condizioni di lavoro e ambientali		Provvedimenti
Esposizione ad agenti chimici		Cambio mansione o astensione anticipata e fino al settimo mese dal parto
Esposizione ad agenti fisici	Rumore fino 85 dB	Cambio mansione o Astensione in gravidanza
	Rumore superiore a 85 dB	Cambio mansione o Astensione in gravidanza e fino al settimo mese dal parto
	Vibrazioni	Cambio mansione o Astensione in gravidanza
	Radiazioni	Cambio mansione o Astensione in gravidanza e fino al settimo mese dal parto
	Campi elettromagnetici	Cambio mansione o Astensione in gravidanza e fino al settimo mese dal parto
	Microclima sfavorevole	Cambio mansione o Astensione in gravidanza e fino al settimo mese dal parto
	Esposizione ad agenti biologici	Cambio mansione o Astensione in gravidanza e fino al settimo mese dal parto
Altri fattori di rischio	Assistenza e cura (malati psichiatrici malattie nervose e mentali) e aggressione Assistenza e cura (malati psichiatrici malattie nervose e mentali) e aggressione	Cambio mansione o Astensione in gravidanza e fino al settimo mese dal parto
	Fattori ergonomici sfavorevoli (movimenti frequenti e ripetitivi degli arti superiori e prolungato stazionamento in piedi)	Vietato in gravidanza Cambio mansione o Astensione in gravidanza
	Movimentazioni carichi	Vietato in gravidanza Cambio mansione o Astensione in gravidanza e da valutare attentamente caso per caso in allattamento
	Uso impalcature fisse e mobili	Cambio mansione o Astensione in gravidanza
	Lavoro notturno	Vietato in gravidanza Cambio mansione o Astensione in gravidanza ed estensione fino ad un anno di età del bambino.
Esempi di fattori di rischio specifici nei nostri settori		
Settore	Rischio specifico	
Alberghi	Movimentazione manuale di carichi; Postura (ergonomico); Chimico (prodotti di pulizia); Lavoro su scale (impalcature fisse o mobili)	
Commercio	Postura obbligata (ergonomici) (lavoro in cassa); Movimentazione manuale di carichi; Lavoro su scale (scaffalature); Microclima (celle frigorifere)	
Estetista e Parrucchiere	Postura obbligata (ergonomici); Prodotti chimici (allergizzanti, irritanti); Esposizioni ad agenti Biologici	
Imprese di Pulizia	Chimico (prodotti per pulizia, irritanti allergizzanti); Esposizioni ad agenti Biologici (legato al tipo di ambiente); Movimentazione manuale di carichi; Postura (in piedi per oltre metà del turno); Fatica fisica; lavoro su scale	
Ristorazione	Movimentazione manuale dei carichi; Postura; Chimico (prodotti per pulizia, irritanti allergizzanti) ; Microclima	



## Quando il lavoro nero diventa una scelta politica

Seguendo le orme del decreto flussi 2015, anche quest'anno il tanto atteso decreto flussi, emanato il 2 febbraio 2016, non ha previsto quote consistenti per ingressi di lavoro subordinato.

La speranza di regolarizzazione di tanti immigrati irregolarmente presenti in Italia si è così svanita.

In tutto sono 30.850, di cui 13.000 quote vanno al lavoro stagionale e altri 17.850 sono destinate al lavoro subordinato non stagionale e autonomo però riservate a certe categorie di persone.

Le quote sono così suddivise:

1.000 per lavoratori stranieri che abbiano completato programmi di formazione ed istruzione;

100 per lavoratori stranieri cittadini di Paesi che hanno partecipato all'esposizione Universale di Milano del 2015;

100 per lavoratori stranieri nel Paese per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo di origine italiana, residenti in Argentina, Uruguay, Venezuela e Brasile.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi sono previste 2.400 quote per le seguenti categorie:

Imprenditori che svolgono attività di interesse per l'economia italiana che prevede l'impiego di risorse proprie non inferiori a 500.000 euro e provenienti da fonti lecite, nonché la creazione almeno di tre nuovi

posti di lavoro;

Liberi professionisti;

Figure con cariche societarie di management;

Artisti di chiara fama internazionale o di alta qualificazione professionale;

Cittadini stranieri che intendono creare imprese di "start-up innovative".

Le rimanenti 14.250 quote sono riservate alle conversioni in lavoro subordinato/autonomo dei permessi già posseduto in altro titolo.

In sostanza, dall'inizio della crisi, i flussi per lavoro subordinato sono praticamente fermi. Gli unici flussi che esistono sono quelli per lavoro stagionale che comunque hanno avuto negli ultimi anni molto meno richieste rispetto alle quote fissate.

Ormai l'Italia non è più un paese attrattivo a causa del suo indice occupazionale negativo.

Sembra proprio che lo stato italiano abbia azzerato gli ingressi per lavoro e con grande stupore non ha più bisogno di manovalanza generica (colf, badanti, operai generici) ma solo di una immigrazione qualificata e di persone che hanno tanti soldi da investire.

Lo vediamo anche dalle poche richieste dei permessi di soggiorno per motivo di lavoro effettuate in confronto a quelle per il ricongiungimento familiare, oltre a tutte la

questione della protezione internazionale.

Tuttavia una parte consistente degli immigrati illegalmente presenti, continua a lavorare in nero e avrebbe bisogno di usufruire di una sanatoria o di una programmazione di quote più consistente per regolararsi.

Non si capisce la sottostima da parte del governo di questa parte della forza lavoro che viene praticamente consegnata al malaffare.

Per tutte queste persone che si trovano in situazione di vulnerabilità, il lavoro sommerso diventa l'unico mezzo di sostentamento.

Non dimentichiamo che per fare ingresso in Italia, per motivi di lavoro, bisogna già essere in possesso del contratto di lavoro (Bossi - Fini).

La tattica frequentemente utilizzata è di fare ingresso con un visto turistico per poi non fare ritorno nel paese di origine, rimanendo così irregolarmente sul territorio, magari lavorando in nero e aspettando la prima occasione di emersione per mezzo di una sanatoria o di un decreto flussi.

Oggi con il blocco degli ingressi legali per lavoro, non rimane che la via del mare con il rischio che comporta, basta vedere l'alto numero di migranti economici identificati negli "Hot spot".

Il meccanismo perverso dei decreti flussi è sempre stato utilizzato in modo del tutto artefatto, fittizio e non è mai stato in grado di limitare o evitare l'ingresso dei clandestini.



Si facevano emergere attraverso le quote, presunti rapporti di lavoro che poi finivano nel giro di pochi giorni o anche di poche settimane.

Una programmazione di quote insomma non in grado di rispecchiare gli andamenti effettivi della domanda del lavoro immigrato.

Per tantissimi anni questi decreti sono stati utilizzati per sanare posizioni di immigrati clandestini che lavoravano già in nero.

A fronte di un calo della domanda di lavoro immigrato, dovuto alla recessione, e al fatto che ormai in Italia ci sono centinaia e migliaia di lavoratori immigrati disoccupati e quindi in cerca di lavoro, le aziende e le famiglie che sono interessate ad assumere non hanno bisogno di assumere o fingere di assumere persone dall'estero.

Di sicuro, con il persistere della crisi economica e attraverso procedure di ricongiungimenti familiari o altri procedimenti legali d'ingresso, c'è una riserva di lavoratori immigrati regolari presente sul territorio e comunque disponibile al lavoro.

Inoltre, con la recessione molti lavoratori immigrati hanno perso il lavoro e al

momento non servono nuovi ingressi per lavoro, ma politiche che mirano a favorire il reinserimento lavorativo di tutti quelli che erano occupati e hanno perso il lavoro in conseguenza della crisi, prima che cadano nella irregolarità.

In seguito, si necessita di aiutarli a mantenere il posto di lavoro nel tempo, considerando che molto spesso svolgono lavori fisicamente e psicologicamente pesanti e molto usuranti.

E' necessario pensare anche all'inserimento nel mondo del lavoro di quei migranti che arrivano con il ricongiungimento familiare. Sono molti e in aumento ogni anno.

Ancora di più, facilitare l'inclusione lavorativa dei profughi che arrivano in questi mesi attraverso canali della migrazione umanitaria e che chiedono protezione internazionale, l'asilo politico con dei progetti di percorsi per l'occupabilità (riqualificazione e reinserimento) in ruoli diversi.

L'esperienza europea ci insegna che sono categorie molto vulnerabili sul mercato del lavoro ed esposti a rischio di disoccupazione e lo saranno tanto più qui nel nostro paese, perché l'Italia attira soprattutto ma-

nodopera immigrata meno istruita, spesso meno qualificata.

Quindi la priorità oggi in Italia in termini di risorse ma anche di capacità di progettazione politica deve andare in quella direzione ossia nel senso dell'occupabilità.

Ovviamente questo non significa mantenere totalmente chiuso un canale legale d'ingresso per motivi di lavoro.

Anzi, il perdurare del blocco dei flussi d'ingresso legali per lavoro rischia solo di avere delle ripercussioni negative per l'economia del paese.

Alla luce di esigenze anche specifiche del nostro mercato del lavoro, va piuttosto ripensato un quadro normativo adeguato a fare incontrare in piena legalità domanda e offerta di lavoro di tutti lavoratori immigrati non solo di una manovalanza generica come poteva essere qualche anno fa.

Questo implica anche l'attuazione corretta della direttiva europea per le sanzioni ai datori di lavoro (direttiva 2009/59/CE) e i controlli costanti sui luoghi di lavoro per ridurre il lavoro nero.

*Felicit  Ngo Tonye*

## Giulio...

Giulio Regeni era della mia generazione.

Quella forse pi  silenziosa, che guardava e guarda oltre ogni schema, oltre le miserie italiane dei Renzi e dei Grillo, degli Alfano e dei Bagnasco, soprattutto oltre le miserie italiane della sinistra, radicale, riformista che dir si voglia.

Non rinunciava alle sue idee, collaborava sotto pseudonimo col giornale "Il Manifesto".



Guardava al mondo, con un coraggio e un'intraprendenza diversa ma allo stesso tempo simile a quelli che come noi rimangono a combattere qua, parlava dei sindacati indipendenti egiziani, del dramma di un medio oriente dilaniato nell'abisso di una scelta senza respiro tra fondamentalismo religioso o autoritarismo militare.

Di fronte a una morte tanto violenta, figlia della quotidianit  ignorata della guerra, non ci rimane che un urlo e un grande vuoto, perch  quel ragazzo rappresenta, come Valeria Solesin, come molti altri, l'impegno silenzioso della nostra generazione, l'apertura verso il mondo, terribile, violento, ma fonte di passione, che tutti noi abbiamo, sia che siamo all'estero sia che rimaniamo in Italia.

Un impegno che fa notizia solo se finisce in tragedia, in un'Italia cristallizzata in cattedrali del passato e incapace di costruire non il proprio futuro, ma il proprio presente. Il presente come Giulio, come Valeria, come noi.

*Luca Angelo Rodillosso*

...segue dalla prima pagina

Dubitare crediamo sia del tutto lecito, in funzione delle già numerose esperienze negative del passato, ma pensiamo sia bene farsi trovare preparati quando il disegno complessivo del legislatore si sarà definitivamente affermato sia nei principi sia nelle traduzioni operative.

In funzione di questo scenario che si modifica, siamo convinti che il nostro obiettivo sia di mettere in equilibrio la nostra ispirazione di fondo, la nostra cultura e identità con tutte quelle attività di servizio, spesso ritenute marginali, in modo che attraverso di esse si possa provare a incrementare la rappresentatività nelle aziende, condizione necessaria per rilanciare concretamente anche la nostra funzione principale e cioè la contrattazione sia di primo sia di secondo livello.

Riteniamo sia indispensabile agire in fretta per non snaturare le nostre più importanti prerogative, sancite anche dalla Costituzione Repubblicana. Per perseguire questo scopo ci siamo persuasi, con il passare del tempo, di quanto sia utile favorire il superamento di alcune ritualità tipiche della vita sindacale unito al rafforzamento della nostra professionalità e competenza, un

cambiamento di alcuni aspetti della cultura organizzativa, mettendo in discussione modelli consolidati e abitudini radicate nel tempo.

Essere predisposti al mutamento, a seguire situazioni diverse e in evoluzione tra loro dovrebbe costituire uno dei presupposti principali per chi decide di fare questo lavoro, ma ci rendiamo conto che spesso quest'aspetto si possa trasformare in un traguardo da raggiungere a fatica.

Disponibilità e competenza fattori chiave dell'agire quotidiano quindi, rafforzamento dei servizi e formazione strumenti da saper valorizzare adeguatamente in funzione della crescita dei delegati sindacali e dello sviluppo della contrattazione.

La Conferenza d'Organizzazione della UIL che si dovrebbe svolgere entro l'anno ci si augura possa dare degli orientamenti e delle risposte convincenti.

Siamo convinti che gli iscritti si possano aumentare solo a condizione che ci sia un progetto chiaro di sviluppo complessivo, investimenti conseguenti e mirati, valorizzazione del capitale umano rappresentato dai nostri delegati.

Contrariamente si rischierebbe di cadere nella trappola di fissare obiettivi ambiziosi, ma difficilmente raggiungibili e di cadere quindi nello sconforto.

Speriamo che la Conferenza d'Organizzazione possa rappresentare, quindi, un momento di confronto reale perché la libera circolazione delle idee e delle proposte è un elemento indispensabile per trovare, in modo condiviso, la strategia giusta da seguire. Nel suo piccolo anche la Uiltucs di Milano e della Lombardia sta cercando di dare un contributo allo sviluppo e sicuramente continuerà a farlo anche in futuro.

L'apertura di una nuova sede è, in questo senso, un segnale ben preciso.

Intendiamo proseguire nella nostra azione di crescita, ma per farlo con sempre più convinzione è necessario cambiare alcune cose con serenità, coraggio, determinazione e responsabilità.

la Redazione

*"Qualcuno ha detto che il patriottismo è l'ultimo rifugio delle canaglie: chi non ha principi morali si avvolge di solito in una bandiera, e i bastardi si richiamano sempre alla purezza della loro razza. L'identità nazionale è l'ultima risorsa dei diseredati. Ora il senso dell'identità si fonda sull'odio, sull'odio per chi non è identico. Bisogna coltivare l'odio come passione civile. Il nemico è l'amico dei popoli. Ci vuole sempre qualcuno da odiare per sentirsi giustificati nella propria miseria."*

(Umberto Eco)



# AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 12° | N. 119 - marzo 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, Felicitè Ngo Tonye, Bruno Pilo, Luca Angelo Rodilloso, 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