

Redazionale

La grave crisi finanziaria esplosa nel 2008 in tutto il mondo ha messo in evidenza tutte le storture e le contraddizioni del nostro sistema capitalistico e soprattutto ha ulteriormente aggravato le condizioni economiche e sociali di intere fette di popolazione.

In particolare il disagio che in Italia stanno vivendo i giovani è qualcosa di una tale gravità che dovrebbe far riflettere la nostra classe politica e in generale i gruppi dirigenti di questo paese.

Una intera generazione, quella di coloro che sono nati dopo il 1980, si è ritrovata senza lavoro e soprattutto senza la possibilità di poter immaginare un progetto stabile di vita, a differenza di quanto hanno potuto invece fare i loro stessi genitori.

La nostra epoca è piena di storie dolorose di ragazzi che hanno dovuto rinunciare ai sogni e alle speranze di una vita migliore e a volte solo dignitosa, avendo perso, non certo per responsabilità loro, qualsiasi punto di riferimento possibile.

In fondo sembra proprio vero che una società incapace di dare un futuro ai propri figli non possa evitare il proprio lento declino, precludendosi di fatto le condizioni per ricostruire, attraverso un patto generazionale, un minimo di credibilità e di sicurezza.



La situazione che ci si presenta davanti è a dir poco paradossale: si avverte, infatti, un certo sgomento pensando come le generazioni meglio istruite e tecnologicamente più preparate della nostra storia non abbiano potuto ottenere un lavoro oppure si siano trovate prigioniere di occupazioni molto al di sotto delle loro aspettative.

I dati sulla disoccupazione giovanile, del resto, parlano chiaro e rappresentano meglio di qualsiasi altra cosa l'entità di un vero e proprio dramma globale.

Purtroppo il problema assume dimensioni ancora più drammatiche tenendo in considerazione che molti di questi giovani uomini e donne, soprattutto in alcune aree svantaggiate del nostro paese, hanno deciso di rinunciare a cercare il lavoro e allo stesso tempo a studiare per migliorare le proprie competenze.

Anche le persone più qualificate, i laureati, sono costretti a prendere atto che l'impegno e i sacrifici compiuti non sono stati sufficienti a dare delle risposte adeguate ai loro bisogni iniziali.

continua in seconda pagina

Sommario

- | | |
|---|---|
| ▶ Redazionale | 1 |
| ▶ Strategie di mercato o strategie di flessibilità? | 2 |
| ▶ Quando si chiude una porta non sempre si apre un portone... | 4 |
| ▶ Assegni al nucleo familiare da Luglio 2017 | 6 |
| ▶ Lo Ius Soli: l'Italia spaccata | 7 |

E' venuto meno quello che si potrebbe definire il patto fondativo dello stesso percorso scolastico e formativo che in questo modo si può riassumere: se fossi stato capace di studiare sodo e di giungere al traguardo finale la ricompensa di un lavoro di qualità sarebbe stata assicurata.

Invece le promesse sono state amaramente deluse e tanto futuro disperso inutilmente.

Molte persone si sono dovute necessariamente arrangiare e quelle più volenterose e fortunate sono comunque riuscite a trovare un'occupazione, magari precaria, certamente non legata al percorso di studi fatto, probabilmente mal pagata, ma almeno utile per poter vivere, anzi spesso solo sopravvivere.

Del resto la stessa rivoluzione tecnologica in atto rischia di spingere verso il basso il complesso delle retribuzioni, perchè impoverisce le mansioni e le professionalità.

Oggi può capitare spesso di vedere una giovane laureata in legge dover svolgere, almeno inizialmente, il ruolo di semplice segretaria e la diplomata che ambiva in passato ad un tradizionale lavoro d'ufficio fare le pulizie.

La pesante crisi economica dell'ultimo decennio e la diffusione della tecnologia e dei robot sta modificando in modo significativo i paradigmi della società e del lavoro cui

eravamo abituati, incidendo sostanzialmente su quella fascia di popolazione che abbiamo sempre identificato come "classe media".

Infatti figure come l'operaio di linea, il magazziniere, il centralinista, il contabile d'ufficio, ma si potrebbe continuare nell'elencazione rappresentano solo alcune di quelle mansioni da colletto bianco o blu, standardizzabili per definizione e dunque facilmente sostituibili da un programma computerizzato.

Allo stesso modo esistono invece altre attività che non possono seguire questa omologazione nonostante le stesse siano a bassa qualifica, per il semplice motivo che necessitano di una continua interazione con altre persone o con specifiche situazioni.

Un cuoco, una cameriera d'albergo, un'infermiera, un idraulico, un elettricista sono profili che richiedono la capacità di adattarsi ad eventi improvvisi, a scenari nuovi, a interlocutori diversi, attitudini e flessibilità cui non sempre riesce a sopperire una macchina.

In tal senso hanno certamente valore le competenze formali, raggiunte attraverso il percorso di studi, ma sarà sempre più indispensabile possedere quelle capacità relazionali, di gestione del problema, quella flessibilità culturale e psicologica che solo

la tecnica non può evidentemente fornire.

Di fronte a cambiamenti così radicali ed epocali come quelli che stiamo vivendo sarà opportuno cambiare la prospettiva dei nostri sguardi, indirizzandola verso orizzonti diversi e saperi nuovi, nella convinzione che solo attraverso l'attitudine ad osservare la realtà circostante nella sua interezza e complessità potremo evitare il rischio di venire travolti dagli eventi e contestualmente saremo in grado di intraprendere quei percorsi di crescita che possano garantirci non solo un adattamento al mondo circostante, ma soprattutto la possibilità di poter interagire positivamente con questa realtà mutante, così da saperne trarre i dovuti vantaggi.

I giovani di oggi se ne sono resi conto, spesso pagando un prezzo alto sulla loro pelle e stanno cominciando a fare scelte conseguenti.

Speriamo se ne accorgano al più presto anche tutti gli altri.

Ci vuole impegno, capacità e soprattutto creatività per affrontare il domani.

Come diceva Albert Einstein: "la logica vi porterà da A a B, l'immaginazione dappertutto".

la Redazione

Il caso H&M

Strategie di mercato o strategie di flessibilità?

In un periodo di crisi, come quello che stiamo attraversando, pensavamo di essere pronti ad affrontare proclami più o meno drammatici di chiusure aziendali ma evidentemente eravamo in errore.

A giugno, la multinazionale dell'abbigliamento H&M ha comunicato la chiusura di 4 punti vendita in Italia di cui 2 a Milano, uno a Mantova ed uno a Mestre.

La notizia non sta nella chiusura, in quanto a Milano almeno uno di questi punti vendita era già fortemente a rischio da alcuni anni e ha ricevuto il colpo di grazia qualche mese fa, in seguito all'apertura di uno store su 4 piani immediatamente di fronte ed inoltre non sta a noi decidere la sostenibilità economica di un negozio.

H&M ha già proceduto in passato a chi-

dere alcuni punti vendita ma senza farli mai passare per chiusure.

Ha aperto nuovi punti vendita, trasferito il personale dal punto vendita in chiusura ed eventualmente incentivato altro personale intenzionato ad andarsene.

Questa volta invece la strategia aziendale adottata si è profondamente modificata e preoccupa molto non solo le persone che vi lavorano all'interno, ma anche quelle occupate presso altre catene multinazionali, tra cui il gruppo Inditex, che conosciamo maggiormente per Zara.

Come mai un'azienda che investe molte energie e molti soldi sulla sua campagna comunicativa, tesa a mostrare un gruppo in via di espansione, concentrato sui valori delle persone che lo compongono, deci-

de di esporsi sulla stampa nazionale ed internazionale, comunicando un senso di incertezza sul futuro?

Perché non ha proceduto come in passato, impegnandosi nelle ricollocazioni e nei trasferimenti?

Perché creare allarme e disillusione fra il proprio personale, anche tra quello più coerente ed affiatato?

Durante un'assemblea, svolta per la preparazione dello sciopero, un dipendente non coinvolto dall'esuberanza, fortemente preoccupato, ci ha detto con un tono amaro che ha paura del futuro in quanto ha scelto il marchio anche per le sicurezze che offriva per il proprio futuro e che questa notizia gli ha tolto improvvisamente il terreno da sotto i piedi e che è seriamente intenzionato a

guardarsi attorno.

Ripercorriamo brevemente la storia di H&M nel nostro paese, che potrebbe essere utile per darsi delle risposte. All'inizio l'azienda aveva un turn over molto alto, le assunzioni erano numerose e con la formula del tempo indeterminato e full time già come prima possibilità. Col passare del tempo e con l'aggravamento della situazione economica il turn over si è ridotto e all'interno della società numerosi sono i dipendenti che hanno deciso di fare di questo lavoro la loro attività stabile lavorativa nella vita e su questa sicurezza hanno gettato ponti verso il futuro, chi accendendo un mutuo per l'acquisto della casa, chi decidendo di creare una famiglia e chi di limitare le proprie aspirazioni in cambio della sicurezza economica.

La preoccupazione è forte per queste persone e per coloro che guardavano ad alcuni brand come dei capisaldi su cui fare affidamento per assicurare e assicurarsi, difendendosi dalle notizie di un futuro poco roseo.

Un colosso come H&M ritengo che non lasci niente al caso e soprattutto sono

convinta che abbia fatto le debite valutazioni circa la campagna negativa che sarebbe seguita alla comunicazione del licenziamento collettivo di 89 persone. Ed allora sarebbe interessante capire quale sia la contropartita a questa accettabilità calcolata e preventivata.

L'Italia può essere anche un esperimento zero circa una nuova politica del lavoro valida poi per la restante Europa. Dopo tutto siamo percepiti ormai ai confini dell'Impero e quello che succede all'interno dei confini nazionali viene spesso accettato come ineluttabile.

Ma forse, se questa ipotesi potesse essere concreta, la stessa Europa, con i suoi sindacati, dovrebbe studiare bene quanto stia avvenendo per vaccinarsi sui rischi possibili di una politica del lavoro che spinge a massimizzare il profitto a discapito dei redditi dei lavoratori, in quanto le capacità individuali di lavorare per questi marchi, soprattutto nei ruoli più semplici, sono molto elementari e necessitano di poco meno di una settimana di formazione specifica. Inoltre una politica così forzata tende ad avere personale flessibile e a completa disposizione sulle esclusive esi-

genze commerciali.

I dipendenti Zara hanno espresso la propria solidarietà ai colleghi, esprimendo nel contempo preoccupazione per il proprio futuro proprio in vista delle logiche di cui sopra, nella paura che questo non sia solo un apripista per scenari ben peggiori che possano vedere coinvolti nei licenziamenti il personale più anziano, sia dal punto di vista dell'anzianità aziendale sia anagrafica.

Sono aziende che inizialmente hanno assunto in maniera stabile, prediligendo forme a full time e a tempo indeterminato per poi passare gradualmente ad assunzioni a termine e a part time elastico e flessibile per avere oggi un numero veramente considerevole di lavoratori a chiamata, definiti JOC (Job On Call), che per H&M Italia pesano quasi per il 30% dell'intero organico e che sono utilizzati in base alla necessità, come esercito sempre disponibile e flessibile ad ogni evenienza e/o esigenza, animata dalla speranza di poter ottenere un giorno una stabilizzazione lavorativa.

Quindi abbiamo assistito a due stili e due politiche dettate da strategie opposte, non comunicanti tra loro e che incrementano la paura di molti lavoratori.

La vicenda di H&M Italia sarà un'esperienza di studio da seguire attentamente per capire quale sarà l'evoluzione delle logiche lavorative dei grandi gruppi multinazionali e per attrezzarsi su come difendere la dignità di un lavoro stabile e la certezza di regole e reddito certo.

Una Dipendente H&M



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,

perchè 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

Strategie di sopravvivenza

Quando si chiude una porta non sempre si apre un portone...

Erich Fromm, in una delle sue più grandi opere, ci ha raccontato come l'essere umano possa cercare di risolvere il senso di fragilità, verso il mondo che lo circonda, scegliendo di sottomettersi a riferimenti totalizzanti che siano in grado di assolverlo dalla responsabilità collegata alla libertà conquistata dopo il medio evo.

Fromm spiega così come possa succedere che un intero popolo scelga di sottomettersi alle atrocità di un regime nazista o come possa accadere che le persone si sottomettano alla tirannia del conformismo, rinunciando al valore della propria individualità pur di non dover assumerne le responsabilità derivanti.

Una sfiducia profonda nelle nostre possibilità di semplici, piccoli, individui, verso un destino ed un sistema che ci circonda sovrastandoci, può spingerci ad accettare qualsiasi direzione esterna che ci faccia sentire meno protagonisti (e quindi meno responsabili) del nostro futuro.

Ed è così che ci si adegua a qualsiasi soluzione ci sottragga dal dover confliggere individualmente per la nostra autodeterminazione e per sopravvivere in un mondo di disordinata concorrenza, allontanando, mediante questo "meccanismo di fuga", la paura della solitudine e dell'impotenza.

Nel lavoro, questo meccanismo di fuga dal conflitto assume i contorni concreti della "fuga" come soluzione dei problemi.

Per un lungo periodo (identificabile con il ventennio degli anni sessanta e settanta), il bisogno di miglioramento e di soluzione dei problemi del lavoro, ha trovato nell'iniziativa di aggregazione tra lavoratori lo strumento condiviso che ha permesso salti da gigante dell'emancipazione delle condizioni di lavoro, migliorando anche la cultura del rapporto di lavoro ed elevandone la dignità generale.

Sono stati anni formidabili che hanno dato la speranza robusta di poter costruire, nell'era moderna, un modello di società rispettosa, ad ogni livello, della dignità degli individui e dell'insieme dei diritti collegati alla loro dimensione umana.

Il motore di questa speranza è stata la cultura della coesione tra simili e dell'iniziativa collettiva come vettori di progresso sociale.

Nelle aziende, i grandi problemi collettivi si intrecciavano con i piccoli torti individuali

in un unicum di iniziativa sindacale che aggregava le individualità sui percorsi collettivi ma che, nel contempo, riusciva anche a mobilitare la solidarietà del gruppo dei colleghi a barricata contro i torti individuali.

La soluzione dei problemi di lavoro veniva quindi ricercata in una assunzione collettiva di iniziativa e le individualità trovavano in questo "potere superiore" quel volano su cui caricare almeno parte del fardello personale di responsabilità per procedere verso obiettivi comuni di riscatto sociale.

Culturalmente ciò era favorito dalla fresca memoria di ciò che aveva significato il cedimento collettivo verso la tirannia del fascismo e del nazismo e dalla dimostrazione di come l'iniziativa di individui anche singolarmente deboli ma consapevolmente coesi su obiettivi comuni (come i movimenti di resistenza e le lotte sindacali di quegli anni insegnavano), potesse realizzare risultati concreti di effettivo miglioramento della vita delle persone.

Questo patrimonio di lucidità umana venne però lentamente eroso dall'avvento del pensiero neoliberalista che ripropose modelli di riferimento che riportarono ad un isolamento dell'individuo, riavvalorando le ansie da competizione e rigenerando quella sensazione di fragilità verso l'ambiente circostante. Dall'inizio degli anni ottanta, un lento ma inesorabile inaridimento dello spirito di unione solidale tra individui appartenenti alle stesse condizioni sociali, ci ha accompagnato sostituendo i valori della coesione con i miti dell'arrivismo individuale.

Nelle aziende, la ricerca della soluzione personale è stata venduta culturalmente come la strada da preferire alla tradizionale azione sindacale. E il contesto esterno ha sostenuto questa visione delle cose.

Le esperienze del passato sono state bolate come vecchiume ideologico ed è stata proposta una visione della modernità che sostituiva il motore dell'azione collettiva con l'illusione di una risposta meritocratica in grado di premiare meglio le attese degli individui più degni.

La visione della "bistecca uguale per tutti" è stata emarginata per fare spazio al messaggio seduttivo secondo il quale si sarebbe potuto "premiare il merito e la professionalità".

Tutto questo ciarpame culturale propinato a tutti i livelli, dai luoghi di lavoro, alle aule universitarie, ai canali mediatici che si potenziavano in quegli anni (non dimentichiamo che è proprio negli anni ottanta che nascono e proliferano i grandi network delle tv commerciali), ha lavorato sulla memoria collettiva sbiadendo il valore delle esperienze di riscatto civile e sociale e solidificando una prospettiva di società che esalti una libertà individualistica senza contrappesi solidali e priva di limitazioni per i soggetti dominanti.

Cambiato il contesto generale si sono modificati anche i comportamenti dei dipendenti nelle aziende del terzo millennio in relazione al rapporto di stabilità sul luogo di lavoro.

Se in passato la ricerca della stabilità veniva accompagnata dall'organizzazione di interventi collettivi di miglioramento progressivo, ora, qualora il sistema circostante (l'azienda) non si rivelasse più interessato alla reciproca soddisfazione, le alternative per il singolo dipendente si riducono a due: subire un ambiente che si è drasticamente riposizionato sulla sola soddisfazione aziendale o fuggire.

È così che si spiegano molte delle assurdità che incontriamo nelle aziende dei nostri giorni.

Soprattutto dove prolifera una occupazione giovanile, troviamo infatti elementi che consideravamo, solo pochi anni fa, come memorie di un antico passato seppellito dall'emanazione dello Statuto dei Lavoratori: capi e capetti (e capette) che usano, con i loro collaboratori, toni e modalità di rapporto privi del più elementare rispetto e densi di boriosa prevaricazione; pretese di prestazioni lavorative clamorosamente al di sotto del livello contrattuale di assunzione (commesse costrette al lavaggio delle vetrine o alla pulizia dei servizi igienici); diniego di permessi e congedi garantiti dalla legge (come i permessi ex L. 104 o i congedi parentali); pretese di prestazioni lavorative successive al termine dell'orario contrattuale senza riconoscimento della retribuzione; ed altro ancora.

Si tratta di fenomeni che si verificano nella città metropolitana di Milano... non in uno sperduto comune di una provincia periferica.

Eppure, anche in una città moderna come Milano, giovani lavoratrici e giovani lavora-

tori, subiscono questi trattamenti senza che si accendano sacrosante ribellioni.

La precarizzazione delle forme contrattuali disponibili dalla seconda metà degli anni novanta, ha contribuito alla frammentazione del tessuto occupazionale generale, separando fittiziamente "lavoratori garantiti" da "lavoratori precari" ed incrementando così il fattore di isolamento.

La crisi, nata dieci anni fa, ha poi appesantito ulteriormente il clima, aggiungendo l'ingrediente della difficoltà occupazionale e rendendo ancor più fragile la volontà di chi in azienda subisce un clima di torsione costante della propria individualità.

Al giovane dipendente, che magari deve fare i conti con una costante ricerca di equilibrio economico, nell'ardua impresa di trovare una propria autonomia dalla famiglia di origine o nel tentativo di costituire una nuova famiglia, serve quindi, per sopravvivere, uno spirito di adattamento all'ostilità del contesto lavorativo, che supplisca all'assenza di quello scudo protettivo che, negli anni settanta, veniva alzato di fronte al presentarsi di comportamenti aziendali aggressivi.

Ecco allora che assistiamo ai vari gradi di sopportazione che si articolano dalla minimizzazione del torto subito, al superamento dello stesso tramite il dispositivo della banalizzazione, allo sfogo con la lamentela diffusa nel contesto amicale, all'assorbimento del torto con l'ausilio consolatorio del "prima o poi me ne vado".

Ma anche la sopportazione ha i suoi limiti ed alla fine prevale lo strumento risolutivo definitivo: "la fuga".

L'uscita di scena tramite le dimissioni ed il passaggio alle dipendenze di un nuovo e "migliore" datore di lavoro, rappresenta oggi la strategia di miglioramento adottata quando i livelli di sopportabilità del disagio lavorativo raggiungono misure di

saturatione.

Ovviamente è la strategia di chi ritiene di avere ancora un mercato del lavoro entro il quale riproporsi. Stiamo quindi parlando di persone giovani e giovanissime o di figure in possesso di una specializzazione o un'esperienza professionale attuale e spendibile in un'azione ricollocativa.

Ma è spesso l'unico atto di rottura che si osserva in alcune aziende dove si respira una condizione particolarmente oppressiva. Il resto del personale, che, per mancanza di alternative, non può risolvere con un atto dimissionario, prosegue nella gestione dei propri livelli di sopportazione adottando, di volta in volta, tecniche individuali di superamento del disagio lavorativo, senza nemmeno prendere in considerazione strade di miglioramento che possano passare attraverso forme, anche conflittuali, di negoziazione collettiva delle condizioni lavorative.

Lo scenario è desolante. Osserviamo aziende dove la condizione dei diritti è desertificata e dove, da un lato, il personale si stabilizza se accetta di subire i soprusi quotidiani, dall'altro, chi si sente in grado di ricercare luoghi migliori, genera un flusso di entrate ed uscite ritmate dai termini temporali di saturazione individuale.

Entrambe le categorie, sia chi sceglie di adattarsi progressivamente ai vari gradi di disagio, sia chi invece intraprende nuove strade cambiando azienda, attuano un "meccanismo di fuga" che li protegge dalla responsabilità di affrontare il problema alleggerendo così il carico di ansia che la scelta di intraprendere collettivamente un percorso di conflitto emancipativo comporterebbe...

Ciò che però non viene risolto è il problema originario.

Le strategie di fuga non risolvono infatti il tema del disagio lavorativo: lo spostano,

aggravandone spesso le conseguenze.

Chi sceglie di alzare progressivamente i livelli di sopportazione sostenibili, alla lunga rischia di dover fare i conti con le conseguenze psicofisiche di una scelta simile.

Chi, lasciando il vecchio datore di lavoro, pensa di "chiudere una porta per aprire un portone" spesso si accorge, dopo poco tempo dall'inizio del nuovo rapporto di lavoro, di ritrovare condizioni simili o, in alcuni casi addirittura peggiori, a quelle che pensava di essersi lasciato alle spalle.

Incantati dalle sirene del "cambiamento è sempre la soluzione" si scopre che, molto spesso, anziché una "fuga da" un inferno si è intrapresa una "marcia verso" inferni progressivi.

La rinuncia all'impegno di un percorso di conquista degli spazi di diritto e di dignità, nel proprio posto di lavoro, diventa allora la rinuncia ad un investimento prezioso e più fruttifero di qualsiasi scelta di fuga.

Anni di ideologia dell'aziendalismo hanno fatto smarrire il senso dell'equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro e quelli delle persone che per l'azienda lavorano. Ma hanno anche indebolito la memoria e la fiducia sui veri strumenti di riequilibrio tra i due interessi.

Serve allora ritrovare la fiducia in sé stessi e riprendere strategie di sopravvivenza che prescindono dalle ipotesi di abbandono del luogo "azienda" e che anzi, nel permanere nello stesso luogo, generino forza da radicamento.

Solo un percorso di crescita tra persone, che vivono nello stesso luogo per lungo tempo, può garantire quella forza negoziale che possa ricondurre l'ago della bilancia ad un punto di equilibrio dignitoso.

Solo la maturazione collettiva di una capacità di assunzione di iniziativa, può veicolare la ricomposizione di un modello di relazione tra le due parti del rapporto di lavoro improntato al rispetto reciproco.

Occorre porre fine alla *fuga dalla libertà* di riconquistare, insieme ai propri colleghi di lavoro, le condizioni di dignità e di diritto che spettano ad ogni essere umano.

Ha un costo personale questo?

Certamente... ma l'alternativa che ci viene rappresentata, ormai in troppe aziende, non costa di meno.

E non è una buona prospettiva per il futuro.



Assegni al nucleo familiare da Luglio 2017

NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI NON SIANO PRESENTI FIGLI INABILI VALIDA DA LUGLIO 2017

IMPORTO COMPLESSIVO MENSILE DELL'ASSEGNO PER LIVELLO DI REDDITO E NUMERO COMPONENTI IL NUCLEO

REDDITO FAMILIARE		IMPORTO ANF PER COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE				REDDITO FAMILIARE		IMPORTO ANF PER COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE			
DA	A	3	4	5	6	DA	A	3	4	5	6
FINO A	14.383,37	137,50	258,33	375,00	500,00	19.791,52	19.906,57	100,30	206,33	329,00	480,00
14.383,38	14.498,43	136,73	257,25	374,04	499,58	19.906,58	20.021,64	99,53	205,25	328,04	479,58
14.498,44	14.613,49	135,95	256,17	373,08	499,17	20.021,65	20.136,71	98,75	204,17	327,08	479,17
14.613,50	14.728,56	135,18	255,08	372,13	498,75	20.136,72	20.251,76	97,98	203,08	326,13	478,75
14.728,57	14.843,62	134,40	254,00	371,17	498,33	20.251,77	20.366,84	97,20	202,00	325,17	478,33
14.843,63	14.958,69	133,63	252,92	370,21	497,92	20.366,85	20.481,89	96,43	200,92	324,21	477,92
14.958,70	15.073,76	132,85	251,83	369,25	497,50	20.481,90	20.596,97	95,65	199,83	323,25	477,50
15.073,77	15.188,84	132,08	250,75	368,29	497,08	20.596,98	20.712,03	94,88	198,75	322,29	477,08
15.188,85	15.303,90	131,30	249,67	367,33	496,67	20.712,04	20.827,12	94,10	197,67	321,33	476,67
15.303,91	15.418,97	130,53	248,58	366,38	496,25	20.827,13	20.942,18	93,33	196,58	320,38	476,25
15.418,98	15.534,03	129,75	247,50	365,42	495,83	20.942,19	21.057,25	92,55	195,50	319,42	475,83
15.534,04	15.649,11	128,98	246,42	364,46	495,42	21.057,26	21.172,30	91,78	194,42	318,46	475,42
15.649,12	15.764,17	128,20	245,33	363,50	495,00	21.172,31	21.287,37	91,00	193,33	317,50	475,00
15.764,18	15.879,25	127,43	244,25	362,54	494,58	21.287,38	21.402,44	90,23	192,25	316,54	474,58
15.879,26	15.994,29	126,65	243,17	361,58	494,17	21.402,45	21.517,51	89,45	191,17	315,58	474,17
15.994,30	16.109,37	125,88	242,08	360,63	493,75	21.517,52	21.632,58	88,68	190,08	314,63	473,75
16.109,38	16.224,42	125,10	241,00	359,67	493,33	21.632,59	21.747,63	87,90	189,00	313,67	473,33
16.224,43	16.339,49	124,33	239,92	358,71	492,92	21.747,64	21.862,71	87,13	187,92	312,71	472,92
16.339,50	16.454,56	123,55	238,83	357,75	492,50	21.862,72	21.977,78	86,35	186,83	311,75	472,50
16.454,57	16.569,62	122,78	237,75	356,79	492,08	21.977,79	22.092,85	85,58	185,75	310,79	472,08
16.569,63	16.684,70	122,00	236,67	355,83	491,67	22.092,86	22.207,92	84,80	184,67	309,83	471,67
16.684,71	16.799,75	121,23	235,58	354,88	491,25	22.207,93	22.322,99	84,03	183,58	308,88	471,25
16.799,76	16.914,83	120,45	234,50	353,92	490,83	22.323,00	22.438,05	83,25	182,50	307,92	470,83
16.914,84	17.029,89	119,68	233,42	352,96	490,42	22.438,06	22.553,12	82,48	181,42	306,96	470,42
17.029,90	17.144,97	118,90	232,33	352,00	490,00	22.553,13	22.668,17	81,70	180,33	306,00	470,00
17.144,98	17.260,03	118,13	231,25	351,04	489,58	22.668,18	22.783,24	80,93	179,25	305,04	469,58
17.260,04	17.375,10	117,35	230,17	350,08	489,17	22.783,25	22.898,31	80,15	178,17	304,08	469,17
17.375,11	17.490,17	116,58	229,08	349,13	488,75	22.898,32	23.013,38	79,38	177,08	303,13	468,75
17.490,18	17.605,24	115,80	228,00	348,17	488,33	23.013,39	23.128,43	78,60	176,00	302,17	468,33
17.605,25	17.720,31	115,03	226,92	347,21	487,92	23.128,44	23.243,51	77,83	174,92	301,21	467,92
17.720,32	17.835,38	114,25	225,83	346,25	487,50	23.243,52	23.358,57	77,05	173,83	300,25	467,50
17.835,39	17.950,45	113,48	224,75	345,29	487,08	23.358,58	23.473,64	76,28	172,75	299,29	467,08
17.950,46	18.065,50	112,70	223,67	344,33	486,67	23.473,65	23.588,71	75,50	171,67	298,33	466,67
18.065,51	18.180,57	111,93	222,58	343,38	486,25	23.588,72	23.703,78	74,73	170,58	297,38	466,25
18.180,58	18.295,62	111,15	221,50	342,42	485,83	23.703,79	23.818,84	73,95	169,50	296,42	465,83
18.295,63	18.410,69	110,38	220,42	341,46	485,42	23.818,85	23.933,91	73,18	168,42	295,46	465,42
18.410,70	18.525,77	109,60	219,33	340,50	485,00	23.933,92	24.048,98	72,40	167,33	294,50	465,00
18.525,78	18.640,84	108,83	218,25	339,54	484,58	24.048,99	24.164,05	71,63	166,25	293,54	464,58
18.640,85	18.755,91	108,05	217,17	338,58	484,17	24.164,06	24.279,12	70,85	165,17	292,58	464,17
18.755,92	18.870,97	107,28	216,08	337,63	483,75	24.279,13	24.394,18	70,08	164,08	291,63	463,75
18.870,98	18.986,04	106,50	215,00	336,67	483,33	24.394,19	24.509,26	69,30	163,00	290,67	463,33
18.986,05	19.101,11	105,73	213,92	335,71	482,92	24.509,27	24.624,31	68,53	161,92	289,71	462,92
19.101,12	19.216,17	104,95	212,83	334,75	482,50	24.624,32	24.739,39	67,75	160,83	288,75	462,50
19.216,18	19.331,25	104,18	211,75	333,79	482,08	24.739,40	24.854,44	66,98	159,75	287,79	462,08
19.331,26	19.446,30	103,40	210,67	332,83	481,67	24.854,45	24.969,51	66,20	158,67	286,83	461,67
19.446,31	19.561,36	102,63	209,58	331,88	481,25	24.969,52	25.084,58	65,43	157,58	285,88	461,25
19.561,37	19.676,43	101,85	208,50	330,92	480,83	25.084,59	25.199,65	64,65	156,50	284,92	460,83
19.676,44	19.791,51	101,08	207,42	329,96	480,42	25.199,66	25.314,72	63,88	155,42	283,96	460,42



Lo lus Soli: l'Italia spaccata

In questi giorni, la classe politica italiana è in ebollizione sull'introduzione dello lus Soli nella legislazione italiana

Scene di scontri feroci hanno trasformato il senato della repubblica in un'arena da combattimenti. Non sono mancati insulti, spintoni, scene vergognose che di solito si vedono nelle aule dei paesi del terzo mondo, eppure l'argomento è serissimo per l'impatto che potrà avere sulla vita sociale e politica del paese.

Già qualche mese prima, sostenitori e oppositori si erano pubblicamente confrontati durante una manifestazione nel pieno cuore di Roma.

Migliaia di persone erano venute a chiedere ai senatori della repubblica di ammodernare il paese, ormai multiculturale, votando la riforma della cittadinanza a fine di permettere ai bambini nati e cresciuti in Italia di acquisire automaticamente la cittadinanza, come avviene altrove.

Anche se qualcuno continua a negarlo, la società italiana è profondamente cambiata ed è la fotografia di un paese rappresentato da una popolazione di circa 1 milione di bambini stranieri di cui oltre 650.000 nati in Italia.

Ricordiamo che il 13 ottobre 2015, la Camera dei Deputati aveva già approvato lo lus soli temperato (bambini nati in Italia con almeno un genitore in possesso della

carta di soggiorno) e culturae (bambini nati in Italia o arrivati entro 12 anni che abbiano superato almeno un ciclo scolastico) ma, per un motivo o per l'altro, il testo era rimasto nei cassetti della commissione degli affari costituzionali del senato.

Come in molti altri paesi europei, anche i più generosi in termini di diritti umani, la questione dei migranti e la loro integrazione alimenta la crescita dei movimenti xenofobi e populistici nonostante gli ammonimenti di Papa Francesco, anche lui figlio di immigrati italiani in Argentina

La questione della cittadinanza tocca corde molto sensibili, poi nel bel mezzo del periodo di grandi flussi migratori viene strumentalizzata.

In effetti, nel momento in cui l'Italia è alle prese con una crisi migratoria senza precedenti, migranti che sbarcano ogni giorno sulle sue coste (circa 200.000 quest'anno), una crisi demografica che ha fatto perdere 217.000 persone dal 2014 (secondo l'Istat), una campagna elettorale alle porte, discutere di un disegno di legge di questa natura non può che accendere gli animi e non cogliere l'attimo per approvare una legge che è piuttosto urgente.

Le discussioni hanno provocato una vera e propria barabanda.

Lo "lus Soli temperato e culturae", un impegno preso dal governo e visto in questo

momento come una promessa elettorale, ha incontrato l'opposizione dei partiti di destra e l'astensione del Movimento 5 stelle. Il che equivale a respingerla, data la stretta maggioranza che hail governo al Senato.

Il disegno di legge in esame riguarderebbe 600.000 adolescenti nati in Italia da genitori che vi risiedono da almeno cinque anni.

Essi sono perfettamente integrati in una società dentro la quale sono esclusi.

Non possono votare e concorrere per il pubblico impiego nonostante sia già entrata in vigore la legge europea n. 97 del 6 agosto 2013, che consente l'accesso al pubblico impiego dei cittadini dei paesi terzi basti vedere ancora come certi bandi di concorsi continuano ad essere formulati in modo illegittimo e discriminatorio.

Secondo l'Istat gli stranieri rappresentano ormai l'8,3% della popolazione italiana la quale è sempre più in declino numerico.

L'Italia è diventata uno dei primi paesi di immigrazione dell'Unione europea, con livelli simili alla Francia e leggermente inferiore in Germania.

Se le prime generazioni dei migranti hanno raramente avuto la possibilità di liberarsi del ruolo e status da subalterni, le prospettive per i loro figli sono diverse.

Andare a scuola, frequentare l'università, imparare un mestiere, mettere radici nella società in cui vivono tessendo legami di amicizia e affettivi dimostra che questi giovani immigrati hanno la stessa gioia di vivere così come i loro coetanei italiani.

Non possono più continuare a sentirsi come stranieri e vivere come se fossero di passaggio poiché le politiche migratorie di questi anni non sono sempre in grado di soddisfare le loro aspirazioni.

Il quadro giuridico e normativo (legge del 1992), progettato in un contesto molto diverso da oggi, fornisce un percorso puramente quantitativo e amministrativo dando un tempo di dieci anni che in realtà diventa da 13 a 15 anni per ottenere la cittadinanza. Questo, di fatto, limita la piena acquisizione dei diritti civili e politici.

L'obiettivo di arrivare ad una coesistenza e



convivenza pacifica con poca conflittualità può essere perseguito solo fornendo condizioni che permettono la realizzazione dei progetti individuali.

Di sicuro, una dellerivendicazioni avanzata da molti immigrati e dalle seconde generazioni, è proprio quella di facilitare l'ottenimento della cittadinanza ai bambini nati e cresciuti in Italia.

Una rivendicazione d'altronde accolta da una gran parte della società e dal parlamento. Se anche il Senato l'approverà, sarà un atto di giustizia e di civiltà.

Mentre le disposizioni di legge sulla cittadinanza continuano ad essere legati al principio dello *Ius Sanguinis* purtroppo

caratterizzato da una logica rigida, gli immigrati e i loro figli si sentono sempre di più attaccati alla terra che li ha accolti con il passare del tempo.

L'attuale normativa, più che esprimere una chiusura, rende visibile una contraddizione: mentre si chiede agli immigrati un senso di attaccamento al loro nuovo paese, si respingono le loro richieste di riconoscimento e di partecipazione alla vita sociale e politica del paese.

Badate, l'aspetto più delicato riguarda proprio le seconde generazioni che non accetteranno i percorsi d'integrazione subalterni riservati ai loro genitori.

Secondo le proiezioni demografiche, nel

2050, gli immigrati in Italia potrebbero superare la soglia dei 12 milioni. Essi rappresenterebbero un sesto della popolazione. Questo dato è sufficiente a giustificare la modifica della riforma sulla cittadinanza e mettere in opera soluzioni che possano dare pari chance di riuscita nella vita a questi giovani stranieri come ce l'hanno i loro coetanei italiani

Poi, vogliamo dirlo, possedere quei diritti tanto negati agli immigrati ed a chi è un po' meno italiano, cambia la vita e il modo di affrontare la giornata.

Felicità Ngo Tonye



Servizio Assistenza Immigrati

Lo sportello Sai fornisce informazioni e servizi dettagliati e mirati, riguardanti problemi quotidiani che gli immigrati (extracomunitari, neocomunitari e comunitari) incontrano.

L'attività dello sportello è articolata nelle seguenti aree

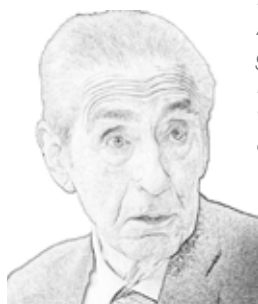
Legislazione generale
Documentazione relativa alle diverse tipologie di soggiorno
Asilo

Orientamento al lavoro
Ricongiungimento familiare
Decreti Flussi
Cittadinanza

Il servizio è attivo presso il nostro ufficio di Milano - Via Salvini, 4
Fermata MM1 Palestro | tel. 02.7606791

"Un principio inaccettabile per la sinistra è la riduzione della persona a homo oeconomicus, che si accompagna all'idea di mercato naturalizzato: è il mercato che vota, decide, governa le nostre vite. Ne discende lo svuotamento di alcuni diritti fondamentali come istruzione e salute, i quali non possono essere vincolati alle risorse economiche. Allora occorre tornare alle parole della triade rivoluzionaria, eguaglianza, libertà e fraternità, che noi traduciamo in solidarietà: e questa non ha a che fare con i buoni sentimenti ma con una pratica sociale che favorisce i legami tra le persone. Non si tratta di ferri vecchi di una cultura politica defunta, ma di bussole

imprescindibili. Alle quali aggiungerei un'altra parola-chiave fondamentale che è dignità."
(Stefano Rodotà)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 13° | N. 135 - luglio 2017 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:
Direzione Editoriale:
Impaginazione:
Grafica:
In Redazione:
Gli articoli di questo numero sono di:

Guido Baroni
Sergio Del Zotto
Sergio Del Zotto
Vanessa Polimeni
Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Massimo Aveni, Gabriella Dearca,
Sergio Del Zotto, Felicità Ngo Tonye,
Guido Zuppiroli
10.000 copie

La tiratura di questo numero è di:

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