

Redazionale

I cittadini di Lombardia e Veneto si sono espressi lo scorso 22 ottobre, attraverso lo strumento del referendum consultivo, a favore di una maggiore autonomia territoriale sulle materie che le due Regioni hanno richiesto di poter gestire direttamente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 116 della Costituzione.

Tre sono di esclusiva competenza statale: istruzione, tutela dell'ambiente e dei beni culturali, giudici di pace.

Altre venti sono invece di competenza concorrente, a significare che la potestà legislativa su questi temi spetta alla Regione, ma nel rispetto dei principi fondamentali disposti dall'autorità statale, ai fini del perseguimento dell'interesse nazionale.

Attengono a questo ambito, per esempio, la tutela della salute, la protezione civile, il commercio con l'estero, le grandi reti di trasporto, la previdenza complementare e integrativa e altro ancora.

Purtroppo, quando si vota per un referendum, non capita quasi mai di rispondere esclusivamente in relazione al merito del quesito.

Per esempio, in quello costituzionale dello scorso anno, molti elettori hanno votato Sì o No a Matteo Renzi, anziché esprimersi sul progetto di revisione costituzionale.

Anche nel caso del referendum sull'autonomia regionale abbiamo assistito all'utilizzo strumentale di argomenti che non fanno parte del quesito posto agli elettori.

In una prima fase si è parlato di Statuto Speciale, successivamente della richiesta di "ulteriori forme di autonomia", poi ancora si è tornati indietro, tanto che la giunta presieduta da Luca Zaia in Veneto ha approvato un disegno di legge da trasmettere al Parlamento per una revisione dell'art. 116 della Costituzione, con l'obiettivo di ottenere il riconoscimento di Regione a Statuto Speciale.

Il Governatore della Lombardia Roberto Maroni, pur non avendo le idee molto chiare in merito, sembra maggiormente interessato alle risorse economiche.

In particolare ha insistito molto, nelle ultime settimane che hanno preceduto il voto, sul concetto di residuo fiscale, inteso come differenza tra le tasse pagate nel territorio, le cui risorse confluiscono a Roma, e la spesa pubblica ricevuta in termini di servizi dallo Stato centrale.



In ogni caso la decisione di quali risorse debbano essere lasciate o destinate alla Lombardia spetta al livello statale e di conseguenza questa materia non può far parte del confronto con il governo.

Un altro aspetto che andrebbe chiarito definitivamente è legato alle conseguenze concrete dell'esito della consultazione.

Al di là del valore politico del risultato elettorale, peraltro ottenuto a pochi mesi dalle elezioni nazionali e regionali, l'espressione di voto maturata, seppur significativa e comunque da rispettare ed interpretare senza superficialità o pregiudizio, non produce conseguenze

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Tutela della Maternità nel Lavoro	3
▶ Bonus: tra regali e propaganda	4
▶ Bonus legati alla natalità - 2017	7
▶ Ius Soli: i meccanismi della cittadinanza.	8
▶ Le Tutele Crescenti sono tra noi...	9
▶ Il Trasferimento... che fare?	10

nell'immediato in quanto la trattativa Stato-Regioni, sulla quale il governo in carica ha dato disponibilità, dovrà seguire un iter procedurale specifico e in caso di esito positivo il suo contenuto sarà necessariamente inserito in un disegno di legge che i due rami del Parlamento devono approvare a maggioranza assoluta.

Insomma, in base alle norme vigenti, non esiste alcun obbligo a concludere l'intesa nella direzione voluta dalle Regioni autonomiste e in ogni caso appare più che probabile che la discussione di merito possa seguire un percorso più rapido seguendo il metodo adottato dall'Emilia-Romagna, le cui rivendicazioni, non suffragate dal voto popolare, si sono "limitate" a cinque degli ambiti in cui si collocano le materie previste dall'art. 117 della Costituzione.

Sapendo come sarebbe stato difficile il confronto con un governo di fine legislatura, su temi così numerosi e articolati, forse sarebbe stato opportuno privilegiare la sostanza, pur anche a discapito dell'investitura popolare.

La contraddizione di fondo è resa ancora più evidente dall'atteggiamento di apertura verso le forme di autonomia avuto da alcuni di quegli esponenti politici che poco più di un anno fa si espressero in modo nettamente favorevole al progetto di revisione costituzionale Renzi-Boschi, in cui si prevedeva, in uno dei punti più rilevanti, di ridare allo Stato alcune funzioni che con la riforma del titolo V del 2001 furono attribuite alle Regioni o considerate materia concorrente.

Questa è la dimostrazione che non si dovrebbero svolgere referendum che mettano insieme argomenti così diversi, togliendo

di fatto al cittadino la possibilità di poter scegliere tra le diverse proposte di riforma, magari non tutte condivisibili allo stesso modo.

Nonostante il governo possa, almeno in linea di principio, concedere maggiore autonomia su tutte le materie previste ci sembra ragionevole credere che tale risultato sia oggettivamente difficile da raggiungere sia per questioni di tempo e procedure sia per aspetti di merito e opportunità.

In tal senso la scelta di non chiarire, prima di tutto per una questione di trasparenza nei riguardi dei cittadini votanti, quali delle materie indicate dalla Costituzione avrebbero potuto far parte di un confronto con l'Esecutivo induce a pensare al carattere prevalentemente politico-elettorale dell'iniziativa.

Tralasciamo, inoltre, i dubbi sulle risorse economiche spese per favorire il voto elettronico in Lombardia, con tutti i problemi connessi, sull'impossibilità di poter esprimere un voto di protesta rispetto all'impostazione referendaria, non essendo prevista la scheda nulla, sulla segretezza del voto garantita dall'art. 48 della Costituzione e messa in discussione dal sistema elettronico adottato ed esprimiamo, da una parte, il nostro rammarico per non aver potuto veder sviluppato un adeguato confronto sui temi in questione, dall'altra, l'auspicio che la partecipazione di milioni di cittadini non vada comunque dispersa. Il problema, come spesso accade, risiede nella credibilità delle classi dirigenti di questo paese.

A costo di voler essere un poco approssimativi riteniamo che la questione del modello di Stato non possa anteporsi

alla necessità ineludibile di una gestione delle risorse pubbliche più orientata alla trasparenza, all'onestà, all'equilibrio finanziario complessivo, alla qualità dei servizi pubblici essenziali, alla salvaguardia dell'interesse e della solidarietà nazionale, in particolare su temi come la salute e l'istruzione.

Se ci fossero queste pre-condizioni indispensabili la discussione sui contenuti sarebbe meno condizionata e la percezione tra i cittadini comunque quella di uno Stato, centralista, federalista o autonomista che sia, virtuoso e alla ricerca del benessere comune. In questi anni, purtroppo, né a livello nazionale né locale abbiamo avuto molti esempi di questo tipo.

Non serve a nulla avere persone competenti, ma disoneste, così come non è sufficiente averne integre moralmente, ma incapaci.

È necessario che ci siano entrambi i requisiti per poter dare una svolta significativa al nostro paese in termini di credibilità, ma in troppe occasioni abbiamo dovuto verificare addirittura il venir meno di entrambi i presupposti. Milano non si potrà mai sostituire a Roma e Roma non potrà fare a meno di Milano.

Se questo è vero, come crediamo, dobbiamo liberarci dagli opportunismi del momento e ridare un nuovo significato all'idea di unità nazionale.

Come scriveva Goffredo Mameli: "noi siamo da secoli calpesti, derisi, perchè non siam popolo, perchè siam divisi".

la Redazione



Lavoro e Diritti

Tutela della Maternità nel Lavoro

La maternità è uno di quegli eventi che ci pongono con forza il tema del come far conciliare la vita familiare con quella lavorativa,

Da moltissimi anni esistono norme di tutela che permettono al genitore di rendere la maternità compatibile con l'impegno lavorativo.

Le più importanti sono:

la tutela dal licenziamento della donna in stato di gravidanza, dalla comunicazione della stessa e fino alla data di compimento di un anno del figlio;

il congedo obbligatorio di maternità, che decorre normalmente due mesi prima del parto e si estende fino a tre mesi dopo il parto

l'astensione facoltativa di maternità (oggi "congedi parentali") che originariamente consisteva in un diritto ad assentarsi fino a sei mesi con retribuzione ridotta al 30%;

i congedi giornalieri per allattamento durante il primo anno di età del bambino;

i permessi non retribuiti per le malattie del figlio.

Le tutele già previste fino a pochi anni fa,

sono state aggiornate da norme recenti come il decreto 80 del 2015 ed hanno ottenuto alcuni importanti miglioramenti.

La maternità obbligatoria, ad esempio, dall'originaria rigidità dei periodi è passata alla possibilità di modificare la durata dei periodi pre e post parto, pur restando sempre nel quantitativo complessivo di cinque mesi.

Ad esempio è possibile, per la madre, decidere di fare prima della nascita del bambino solo un mese di congedo obbligatorio, beneficiando quindi di un periodo ulteriore di quattro mesi dopo il parto.

Un chiarimento importante, consiste nel precisare che, in caso di parto prematuro, i giorni compresi tra la data della effettiva nascita del bambino e quella in cui era previsto che nascesse, non si perdono come periodo retribuito ma vengono riprogrammati alla fine del tempo originariamente previsto di congedo.

Un'importante novità è costituita dalla possibilità di interrompere il congedo obbligatorio di maternità, in caso di ricovero del neonato. La madre può infatti richiedere la sospensione del periodo di congedo, se il figlio è ricoverato in struttura pubblica o

privata, e può usufruirne in epoca successiva, una volta che il figlio viene dimesso.

Il congedo parentale, conosciuto in passato come "maternità facoltativa", è forse lo strumento di tutela che, più di altri, nel recente passato ha vissuto importanti miglie.

Resta, come nel passato, un periodo di sei mesi di diritto di astensione dal lavoro per la madre, con retribuzione ridotta, ma sono cambiati elementi importanti.

Già da tempo, infatti, si è aggiunta la possibilità di usufruire, anche da parte del padre, di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro restando sotto il massimo complessivo, tra i due genitori, di dieci mesi.

Tale periodo massimo può essere elevato a 11 mesi se il padre usufruisce di un periodo unico della durata di almeno 3 mesi.

Questi congedi, storicamente, erano usufruibili a giornate, ma le ultime norme hanno introdotto anche la possibilità di utilizzarli a gruppi di ore.

L'utilizzo della vecchia astensione facoltativa era limitato al primo anno di vita del bambino, l'attuale congedo parentale, invece, può essere utilizzato fino al dodicesimo anno di età del figlio.



Qualche novità anche per l'aspetto retributivo del congedo che prima era retribuito al 30% solo fino al terzo anno di età del bambino.

Oggi la norma prevede che:

fino ai sei anni di età del bambino, la retribuzione del congedo parentale copre il 30%;

dai sei anni agli otto anni tale copertura del 30% rimane solo nei casi in cui il reddito individuale del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione;

il congedo parentale usufruito dopo gli otto anni di età del bambino (e fino ai 12 anni) non viene retribuito in nessun caso.

Anche sul fronte dei permessi non retribuiti per le malattie del figlio c'è un interessante

aggiornamento.

Mentre in passato era possibile usufruire di questi permessi non retribuiti solo fino all'età di tre anni del bambino, oggi è possibile utilizzare tali permessi anche dopo i tre anni e fino agli otto anni del bambino, purché si resti entro il limite massimo di cinque giornate all'anno.

Anche per i papà ci sono interessanti norme di tutela.

Il congedo di paternità, per esempio, è uno strumento essenziale in circostanze precise, come il decesso o il grave infortunio della madre, oppure l'abbandono da parte della stessa o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. In questi casi il papà utilizzerà tutto il congedo obbligatorio di maternità non usufruito dalla madre.

È importante sapere che le tutele definite

sono destinate anche ai genitori adottivi oltre che a quelli naturali.

Nel caso specifico delle adozioni internazionali, è prevista, inoltre, la possibilità di ottenere, in aggiunta al congedo obbligatorio di maternità, anche un periodo di astensione non retribuita finalizzato a consentire il soggiorno all'estero, precedente all'adozione, del futuro genitore, per le necessarie attività di contatto e procedure relative all'adozione.

Per usufruire di questi diritti e di queste tutele, ovviamente, occorre presentare, di volta in volta, la documentazione che certifica la sussistenza delle condizioni previste.

Vittoria Valenti

Politica ed Economia

Bonus: tra regali e propaganda

Alla faccia della revisione strutturale del costo del lavoro.

Ancora una volta il Governo sceglie di intervenire tramite interventi temporanei nella durata, di ampiezza e consistenza variabile, selettivi nella platea dei lavoratori ma destinati alla platea generalizzata dal lato dei datori di lavoro.

Parliamo chiaramente dei Bonus. Dopo i bonus per gli Over 50 e per le donne della Legge Fornero (2012), i bonus per disoccupati di lunga durata Under 30 del decreto Letta (2013), il bonus pieno della Legge di stabilità 2015 e quello ridotto del 2016, il bonus legato a Garanzia Giovani e ai progetti di alternanza scuola lavoro introdotti nel 2017, ecco che un nuovo bonus si delinea all'orizzonte, così come era stato annunciato sotto il sole estivo.

Anzi due.

In attesa dell'approvazione della norma prevista per Novembre, già si sa che il Governo intende intervenire nella legge di bilancio 2018 con due bonus per le assunzioni: uno per gli under 29, l'altro per chi ha tra 29 e 35 anni. Per i primi il taglio del 50% dei contributi vale tre anni, per gli altri 12 mesi.

A più di due anni e mezzo dall'entrata in

vigore del contratto a tutele crescenti del Jobs Act, il Governo torna così a premere sulla leva del taglio del costo del lavoro per favorire l'occupazione stabile.

Finiti gli sgravi contributivi che nel 2015 avevano guidato la corsa al tempo indeterminato, i datori di lavoro hanno tirato il freno.

Ed è sotto gli occhi di tutti, o quasi, che non è stata l'eliminazione dell'articolo 18 a spingere le imprese ad assumere, ma gli sconti fiscali.

Se qualcuno volesse tracciare un bilancio del Jobs Act, si potrebbe dire che la missione di stabilizzare il mercato del lavoro e sconfiggere il precariato è fallita.

La riforma del lavoro firmata da Renzi non ha favorito i contratti stabili, soprattutto tra i più giovani.

E l'introduzione di nuovi sgravi può essere interpretata come una sorta di implicita ammissione.

Perché chiusa la parentesi degli sgravi contributivi generalizzati (validi per tutti, non solo per i giovani), i contratti a tempo determinato sono tornati a crescere più degli altri.

Nei primi sette mesi dell'anno, su 1 milione

di rapporti di lavoro attivati, i contratti a tempo indeterminato sono stati solo 27.218. Una quota minima.

E se si guarda al confronto con l'anno scorso, sul totale sono addirittura calati (-4,3%).

Per il resto, si continua a trovare lavoro nel mare magnum di contratti a termine, di somministrazione e ancora di più con i contratti di lavoro a chiamata, cresciuti del 124,7% in sette mesi dopo l'abolizione dei voucher.

I datori di lavoro, come tanti avevano previsto, sono stati omaggiati del favore della decontribuzione per le nuove assunzioni.

Sul fronte dei contratti stabili più che l'incentivo normativo, a interessare è stato quello economico, tanto più se generalizzato e a pioggia, senza alcuna condizione causale.

Basta ricordare che nel primo anno di decontribuzione, gli occupati stabili erano cresciuti di quasi 800mila unità.

E che a dicembre 2015, termine ultimo per presentare le domande, ci fu una vera corsa alle assunzioni per accaparrarsi gli ultimi bonus per i neoassunti.

Senza dimenticare che, a parità di bonus, le aziende spesso hanno preferito assumere lavoratori con esperienza e già qualificati, non giovani da formare.

E in molti casi i nuovi contratti altro non erano che stabilizzazioni di rapporti lavorativi già esistenti.

Il vero intervento normativo che ha prodotto

effetti consistenti, più che il Jobs Act, è stata la liberalizzazione dei contratti a tempo determinato (con due decreti del 2013 e 2014), per i quali non è richiesto più una

causale giustificativa per la natura temporanea della mansione.

L'obiettivo dichiarato della riduzione del contenzioso è stato raggiunto.

E su questo si dovrà tornare a fare una seria analisi e riflessione.

E ora, con i nuovi bonus della legge di bilancio 2018 si torna a scommettere di nuovo sul tempo indeterminato.

Ma solo per i giovani, e per tre anni.

Nessuna misura strutturale (ma anche se lo fosse sarebbe molto debole vista la scarsità di risorse), né interventi sulla formazione e le nuove competenze per non restare ai margini del mercato del lavoro.

Il governo ha deciso di puntare ancora sui bonus, mettendoci 300 milioni di euro per il prossimo anno, che salgono a 800 milioni del 2019 e 1,2 miliardi nel 2020. Così si avranno subito nuove assunzioni tra i ragazzi, e soprattutto stabili.

Finiti i soldi si vedrà.

Ma probabilmente il problema sarà di un altro Governo.

Intanto, e subito, c'è da preparare una campagna elettorale.

Roberto Pennati



Centro Servizi Melchiorre Gioia

Pratiche di:

FISCO -- INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di Soggiorno
Colf e Badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.

Dove siamo

Via Melchiorre Gioia, 41/A
20124 Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 - Fermata Gioia
MM3 - Fermata Sondrio

I Nostri Orari:

Dal Lunedì al Venerdì
09.00 - 17.30
(orario continuato)
Sabato Mattina
09.00 - 13.00

I Nostri Contatti per Appuntamento:

Telefono fisso: 02.760679401 - Cellulare: 393.9449094

Fax: 02.760679450 - E-Mail: cssgioia@uiltucslombardia.it



Centro Servizi Melchiorre Gioia

**Aperto anche il sabato mattina
e per tutto il mese di agosto**

Pratiche di:

FISCO - INPS - INPDAP

INAIL - Artigianato

Permessi di soggiorno

Colf e badanti - Edilizia

Consumatori - Etc.

Dove siamo

Via Melchiorre Gioia 41/a

Milano

Zona Stazione Centrale

MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento

Telefono: 02 760679401

Cellulare: 3939449094

Fax: 02 760679450

Email: cssgioia@uiltucslombardia.it

Gli orari

Dal lunedì al venerdì

9.00 - 17.30

(orario continuato)

Sabato mattina

9.00 - 13.00



www.uiltucslombardia.it

Bonus legati alla natalità - 2017

Denominazione Bonus	Bonus Bebè	Bonus nascita "Futura Madre"	Bonus Nido/Assistenza domiciliare
<i>A chi spetta</i>	<p>Destinato alle famiglie con un figlio nato, adottato o in affido preadottivo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017</p> <p>La domanda può essere presentata dal genitore naturale, e/o adottivo o affidatario la residenza in Italia e/o la cittadinanza italiana o comunitaria</p> <p>Le cittadine non comunitarie in possesso dello status di rifugiato politico e protezione sussidiaria sono equiparate alle cittadine italiane</p> <p>Le cittadine non comunitarie, invece, devono essere in possesso del permesso di soggiorno UE per lunghi periodi</p>	<p>Madri al 7 mese gravidanza.</p> <p>La domanda può essere presentata dal genitore naturale, e/o adottivo o affidatario la residenza in Italia e/o la cittadinanza italiana o comunitaria</p> <p>Le cittadine non comunitarie in possesso dello status di rifugiato politico e protezione sussidiaria sono equiparate alle cittadine italiane</p> <p>Le cittadine non comunitarie, invece, devono essere in possesso del permesso di soggiorno UE per lunghi periodi</p>	<p>Bambini nati dal 01/01/2016 frequentanti l'asilo nido o non frequentanti se in possesso di certificato medico che attesti: "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica", in quest'ultimo caso in alternativa al congedo parentale ex art 82 D.L. 151/01 e ex art 15183/00</p> <p>La domanda può essere presentata dal genitore naturale, e/o adottivo o affidatario la residenza in Italia e/o la cittadinanza italiana o comunitaria</p> <p>Le cittadine non comunitarie in possesso dello status di rifugiato politico e protezione sussidiaria sono equiparate alle cittadine italiane</p> <p>Le cittadine non comunitarie, invece, devono essere in possesso del permesso di soggiorno UE per lunghi periodi,</p>
<i>Requisiti isee</i>	Isee non superiore a 25.000 euro	Nessun limite di reddito Isee	Nessun limite di reddito Isee
<i>Presentazione della domanda</i>	<p>La richiesta dell'assegno di natalità va presentata entro 90 giorni dalla nascita o dall'entrata del bambino in famiglia qualora affidato o adottato.</p> <p>La mancata presentazione dell'istanza entro predetto termine, fa scattare il pagamento del contributo dalla data in cui è stata trasmesso il modulo per via telematica e non dalla data di nascita del bambino o del suo ingresso nella famiglia adottiva o in affidamento preadottivo.</p>	<p>La domanda deve essere presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente entro un anno dal verificarsi dell'evento (nascita, adozione o affidamento)</p>	<p>relativamente al contributo asilo nido, il richiedente è il genitore che sostiene l'onere del pagamento della retta; il contributo non è cumulabile con la detrazione fiscale prevista per la frequenza di Asili nido relativamente al contributo per forme di assistenza domiciliare, il richiedente deve coabitare con il figlio.</p> <p>La domanda va presentata entro le ore 23,59 del 31 dicembre 2017</p>
<i>Quanto spetta</i>	80 euro al mese o Reddito Isee pari o inferiore a 7.000 euro, bonus da 160 euro al mese.	800 euro	Fino a 1.000 euro annui, fino al terzo anno del bambino
<i>Per quanto tempo</i>	Per 3 anni 80 o 160 euro mensili	Una tantum	11 mensilità da 90,91 euro (l'importo erogato non potrà essere maggiore delle rette pagate)

In tutti i casi la domanda va presentata attraverso il portale INPS o con l'assistenza di un patronato. NB. Oltre ai "bonus" qui descritti possono esistere ulteriori o alternativi a livello territoriale (Regione / Comune)



Ius Soli: i meccanismi della cittadinanza.

Nonostante le nuove condizioni e le esperienze maturate negli ultimi anni, relativamente al problema dei discendenti italiani all'estero e ai nuovi italiani, dopo sette anni la riforma della legge sulla cittadinanza è ancora all'ordine del giorno.

Si pensava che fosse la volta buona per promulgare la legge che estendesse i diritti di cittadinanza ai bambini nati e cresciuti in Italia ed invece c'è stato un nuovo stop allo Ius Soli.

Con le elezioni alle porte, la riforma della legge è diventata terreno di un violento scontro politico con tanto di manifestazioni pro e contro la legge, all'interno e all'esterno del Senato.

Purtroppo il dibattito pubblico in questi giorni è monopolizzato dal tema degli sbarchi e dei profughi, col paradosso di associare alla criminalità coloro che si occupano di prestare soccorso in mare, creando allarmismo e confusione.

Perfino in Parlamento si specula sul diritto alla cittadinanza a discapito dei bambini e dei ragazzi che sono parte della nostra scuola, che rappresentano il presente ed il futuro di questo Paese che amano, la terra dove sono nati ed il solo paese che conoscono.

Non dobbiamo e non possiamo confondere la riforma della legge sulla cittadinanza con i temi che sono oggi di attualità e che qualcuno in malafede cerca di confonderne

le tematiche, anche all'interno delle istituzioni stesse.

Una discussione volutamente infarcita di slogan, inquinata dalle mire partitiche e da un cattivo sistema mediatico ha reso difficile il confronto parlamentare dando piede alla retorica dell'invasione, dello sradicamento della cultura italiana, esasperando così le anime e dividendo il Paese intero.

Si può quindi intuire perché, anche nei ranghi della maggioranza, qualcuno faccia i calcoli sulle percentuali di consenso per le prossime elezioni, rischiando di far mancare i numeri per la votazione al Senato.

Una incoerenza gravissima da parte di chi si è impegnato a sostenere questa riforma, votandola alla Camera e promettendo di appoggiarla anche al Senato e che invece retrocede cedendo alla demagogia.

Tutto questo nonostante il fatto che ad oggi la legislazione italiana regala, potenzialmente, la cittadinanza a milioni di persone discendenti da italiani. Basta avere un avo nel lontanissimo passato, anche di generazioni passate, per ottenere la cittadinanza senza nessun obbligo di aderire ai valori o alla conoscenza della lingua italiana e così via.

Bisogna ricordare che l'art. 14 della Legge sulla cittadinanza cita: "I figli minori di chi acquista o riacquista la cittadinanza italiana, se convivono con esso, acquistano la cittadinanza italiana, ma, divenuti

maggiores, possono rinunciarvi, se in possesso di altra cittadinanza". Questo articolo consente ai minori di acquisire la cittadinanza italiana e, con questa trasmissione, c'è un'alta percentuale di minori che ottengono la cittadinanza.

La legge va però migliorata a favore di quei ragazzi che hanno superato i 18 anni anche perché l'iter amministrativo della concessione è molto lunga, forse per una debolezza del sistema, o per mancanza di pratica o semplicemente per diluire la concessione della cittadinanza.

Non si può altrettanto negare che qualcosa stia migliorando.

Dalle ultime notizie che si leggono, sembra che il capitolo sullo Ius Soli resti aperto e ci auguriamo che il Partito Democratico non rinunci a questa battaglia, evitando di cedere ad una immagine di un partito non coerente, che anni fa si prese un impegno importante sul tema.

Capisco le difficoltà rispetto ai numeri al Senato, ma su questo tema non si può fare marcia indietro. Nonostante questo slittamento di calendario si deve avere la volontà di proseguire l'iter, sfidando il Parlamento e cercando nel Paese un'alleanza forte.

Non va confuso il tema dei bambini nati e cresciuti in Italia col tema generale dell'immigrazione e dei profughi, seppur questo tema meriti molta attenzione.

Parliamo di bambini che sono di fatto italiani e che purtroppo rimangono discriminati per una legge ormai obsoleta.

Il fatto che questi bambini e ragazzi debbano aspettare il 18° anno di età per avanzare la richiesta di cittadinanza crea loro molti problemi. Semplificando citiamo: non possono andare all'estero in gita scolastica o per scambi culturali; al termine del percorso di studio non hanno accesso ai concorsi pubblici.

Classici esempi che dimostrano l'esclusione per loro di costruzioni integrali di esperienze vitali, volgendosi in una prova di non appartenenza ad una comunità.

Non vorrei che il nostro Paese perdesse



un'altra occasione importante per dimostrare di non essere ostaggio di una vulgata populista, a tratti xenofoba e razzista che sta bloccando l'Italia, impedendo qualsiasi cambiamento e rinnovamento rispetto a temi che sono fondamentali per combattere la paura, l'estremismo ed i fenomeni di criminalità.

Il fatto è che estremamente facile essere xenofobi e razzisti. Sembra che sia il lavoro

che oggi paga meglio e che offre anche carriere politiche internazionali. Per questo non c'è bisogno di avere poteri di chiavroveggenza, basta seguire l'istinto e fare leva sul sentimento insoddisfatto di unione europea ed i giochi sono fatti.

D'altra parte, per lavorare per l'integrazione dei popoli, bisogna avere pazienza, perspicacia, accettazione degli altri, conoscenza della storia ed una ragionevole

dose di utopia.

Il tema delle seconde generazioni è un tema cruciale per il futuro dell'Italia, non si può perdere l'occasione di optare per la cosa giusta.

Felicité Ngo Tonie

La voce dei delegati sindacali

Le Tutele Crescenti sono tra noi...

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è stato introdotto dal Jobs Act ed in particolare dal decreto 23 del 2015.

E' considerato la forma comune del rapporto di lavoro ed è stato incentivato da numerose leggi di stabilità in termini di benefici contributivi e fiscali. L'obiettivo dichiarato dal legislatore è quello di creare maggiore flessibilità nel mercato del lavoro, un incremento occupazionale e una contestuale riduzione delle forme contrattuali atipiche.

Purtroppo con questa tipologia di assunzione sono venute meno le garanzie di tutela del posto di lavoro per tutti coloro assunti dopo l'entrata in vigore del decreto e cioè dal 7 marzo 2015. Per questi soggetti, in caso di licenziamento ingiustificato, non è più prevista l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto, prevedendo la norma in questione l'erogazione di una sola indennità economica da calcolarsi in funzione dell'anzianità di servizio.

In questo modo viene meno la tutela reale del posto di lavoro, ad esclusivo vantaggio delle imprese che sono a conoscenza, già prima della risoluzione del rapporto, del costo complessivo cui dovranno far fronte per licenziare un lavoratore.

Gli stessi giudici non potranno interpretare più di tanto la norma di legge e si dovranno attenere esclusivamente alle indicazioni riportate nel decreto in questione.

Per esempio, in caso di licenziamento economico, l'art. 3 dispone già l'ammontare dell'indennità che dovrà essere pagata al lavoratore. In particolare si fa riferimento a due mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro mensilità.

Così facendo la discrezionalità che al magistrato veniva garantita, seppur in parte, dalla stessa legge Fornero, oggi scompare del tutto.

Il ruolo dei giudici viene ulteriormente ridimensionato anche facendo riferimento alla fattispecie del licenziamento disciplinare.

In questo caso il meccanismo della reintegra è ammesso solo nel caso in cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale.

In sostanza il lavoratore potrebbe essere licenziato anche per un motivo poco rilevante, poiché viene esclusa la possibilità di una valutazione soggettiva di quanto accaduto.

Il legislatore ha tentato di favorire l'uscita dei lavoratori e la soluzione del potenziale contenzioso introducendo anche la facoltà per l'azienda di proporre un'indennità economica a fronte della rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

Il vantaggio per il lavoratore licenziato sarebbe quello di percepire un importo, non superiore a diciotto mensilità, totalmente esentasse.

A mio parere tali modifiche hanno indebolito eccessivamente la posizione del soggetto più debole, creando ed alimentando un mercato del lavoro nel quale non si viene considerati come persone, ma purtroppo come numeri ai quali può corrispondere un prezzo.

In questo modo, però, la dignità dei lavoratori è scarificata sull'altare delle esclusive esigenze aziendali e di un'economia tutta tarata sulla riduzione dei costi del personale.

Il rischio per il sindacato è evidente: in

assenza di tutele adeguate i lavoratori rischiano di restare isolati e senza punti di riferimento.

Il solo fatto che possano coesistere, all'interno di una filiale, persone con diritti acquisiti ed altre senza, mette in evidenza quanto sia complicato aggregare e fare leva sui tradizionali rapporti di forza.

Ciononostante, ritengo sia indispensabile trovare il modo giusto per parlare con tutti i lavoratori, informandoli sui loro diritti e facendo loro comprendere l'importanza dello stare uniti.

Quando le leggi producono o favoriscono divisioni e discriminazioni è quanto mai necessario rafforzare il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro.

Questo è il motivo, del resto, che mi ha portato ad avvicinarmi alla Uiltucs qualche anno fa e che mi ha convinto a svolgere il ruolo di rappresentante dei lavoratori all'interno della mia azienda.

A questo impegno vorrei rimanere legata anche in futuro, nonostante sia ben consapevole delle difficoltà da affrontare.

Jessica Carè



Temi del lavoro

Il Trasferimento... che fare?

“Le comunichiamo che, a far data dal 1 gennaio, lei verrà trasferito presso il punto vendita di ...” con questo testo inizia solitamente la comunicazione aziendale che formalizza uno dei provvedimenti più disagiati che si possono subire durante il rapporto di lavoro. Se escludiamo infatti gli animi nomadi e gli spiriti vagabondi, è ragionevole immaginare che ogni persona tenda a costruire un’abitudine lavorativa che si lega all’ambiente fisico ed umano all’interno del quale opera.

Le abitudini di viaggio del percorso casa-lavoro e la maturata conoscenza degli accorgimenti necessari, l’impianto di relazioni sociali con i colleghi e con i clienti, la sensazione di sicurezza derivante dalla conoscenza dei dettagli dell’ambiente quotidiano, l’attaccamento ai piccoli vantaggi e la tolleranza sviluppata nel tempo per i piccoli svantaggi, ci legano psicologicamente all’abituale posto di lavoro ben più di come potrebbe apparire.

Il trasferimento del luogo di lavoro, impatta quindi con la sfera della serenità della persona, in quanto cambiamento, solitamente non cercato e il più delle volte anche inaspettato, di una parte rilevante del nostro sistema di equilibrio organizzativo e psicorelazionale.

Alcuni studi evidenziano come esista un “attaccamento” al luogo, che la persona costruisce pazientemente nel tempo e mettono in luce come il distacco da quel luogo possa rappresentare, soprattutto se inatteso, un evento potenzialmente stressante con conseguenze anche importanti sul piano della serenità.

Note sono le sindromi di chi, a seguito di evento catastrofico come terremoti, inondazioni, o altro che distrugga il luogo di abituale residenza, sia costretto a riallocarsi in nuovo luogo, con la possibilità di vivere un periodo di profondo sconforto per la perdita dei punti di riferimento legati alla precedente ambientazione.

Il luogo di lavoro è un ambiente nel quale trascorriamo una parte significativa della nostra vita giornaliera (circa un terzo se abbiamo un rapporto fulltime) e le forme di “attaccamento al luogo” che si costruiscono nel tempo sono quindi molto importanti.

Per questa ragione, oltre che per evitare forme di abuso, l’art. 13 dello Statuto dei lavoratori, ha previsto che: “Il lavoratore

non può essere trasferito da un’unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.”

Con questa norma di tutela, il legislatore ha quindi voluto impedire che il provvedimento del trasferimento venisse utilizzato da imprenditori o dirigenti aziendali per scopi diversi da quelli legati ad una scrupolosa gestione organizzativa del personale.

Per lungo tempo, dopo la sua emanazione, questa previsione è stata rispettata (o fatta rispettare, quando necessario, nelle aule dei tribunali, poiché la definizione di “ragioni tecniche, organizzative e produttive” offre ovviamente un vasto campo di contenzioso interpretativo) ed il trasferimento del luogo di lavoro ha costituito, per la maggior parte dei casi, una misura attuata a fronte di necessità concrete dell’attività produttiva.

Recentemente però osserviamo alcune situazioni aziendali, soprattutto nel retail, dove la pratica del trasferimento è talmente frequente da ingenerare forti dubbi sulla sua legittimità.

Il sospetto principale è che si utilizzi il trasferimento, principalmente per ragioni di governo del consenso in azienda.

In alcuni casi per separare dipendenti che, maturando un affiatamento particolare, possono sviluppare coscienze critiche verso la conduzione manageriale (riproponendo quindi il trasferimento come strumento di una strategia di “dividi et impera”).

In altri casi come strumento punitivo verso dipendenti poco “mansueti” che potrebbero, con il loro agire “impuniti”, essere da cattivo esempio per i loro colleghi (un tipico

esempio sono i trasferimenti di quelle dipendenti che non si rendono disponibili a certe prestazioni fuori orario e fuori retribuzione o che non partecipano abbastanza alla “vita sociale” proposta da questa o da quella capoparea nel tentativo di creare l’effetto “grande famiglia”)

Per i casi più resistenti poi a volte notiamo come il trasferimento abbia come destinazione “casualmente” delle unità particolarmente distanti o particolarmente disagiate (magari con orari di chiusura da tarda serata o con aperture commerciali non continuate obbligando quindi a nastri orari spezzati di dimensione superiore alle 9-10 ore).

Verrebbe a questo punto da chiedersi come sia possibile una simile condotta da parte delle aziende se è vero che la norma dello Statuto dei lavoratori dovrebbe proteggere i dipendenti da questo abuso.

La risposta principale sta nella bassissima reattività dei dipendenti colpiti da questo fenomeno.

In parte legata alla non conoscenza delle norme e quindi alla falsa convinzione che sia nel diritto dell’impresa trasferire i dipendenti a suo insindacabile giudizio.

Soprattutto in alcuni ambienti, infatti si ritiene che la leva del trasferimento sia uno strumento di pressione (“non faccio questo o quello perché ho paura che, se faccio qualcosa che non è gradita ai piani alti, possa dover subire un trasferimento”) legittimamente in mano alle aziende.

Laddove invece si ha il sentore, se non la certezza, che qualcosa di irregolare ci



possa essere, prevale comunque una certa ritrosia ad agire a propria tutela per una preoccupazione che far valere il proprio diritto possa esporre ad un successivo accanimento.

Solo quando la sequenza di angherie supera un certo limite o quando gli effetti negativi del trasferimento superano la soglia dei disagi già subiti, allora viene presa in considerazione la possibilità di porre un argine e di verificare la legittimità del provvedimento.

Vediamo quali sono quindi alcuni elementi da prendere in considerazione in questi casi.

In primo luogo è bene sapere che, oltre alle tutele dell'articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori, esistono altri limiti che possono essere presi in considerazione per valutare la legittimità del trasferimento.

Vi sono alcuni lavoratori che, per la loro condizione, sono protetti da normative specifiche contro il rischio di trasferimento.

Per il lavoratore handicappato maggiorenne in situazione di gravità, o per il lavoratore che deve assistere, ai sensi della legge 104/92, il familiare handicappato, la legge 104 del 1992, vieta il trasferimento in altra unità produttiva se manca il consenso del lavoratore interessato. Ovviamente questa tutela è legata alla particolare attenzione che si deve rivolgere al soggetto debole (l'invalido) che deve avere garantite le migliori condizioni per poter lavorare o per essere assistito dal parente lavoratore. Si tratta di una tutela solitamente nota alle persone interessate le quali, nel caso di eventuale iniziativa di trasferimento nei loro confronti, devono immediatamente formalizzare la loro contrarietà.

Ci risultano però casi piuttosto rari di trasferimenti di questo tipo.

Vi sono poi altre due tipologie di dipendenti che non possono essere soggette a trasferimento in altra unità diversa da quella dove lavorano. Si tratta dei Rappresentanti Sindacali per i quali lo Statuto dei Lavoratori prevede l'ovvia tutela dalla possibilità di trasferimento. La ragione è facilmente intuibile: se l'azienda potesse trasferire un lavoratore quando diventa Rappresentante Sindacale, lo separerebbe dai lavoratori che deve rappresentare azzerando la sua funzione alle radici ed inoltre sarebbe un formidabile spauracchio per chiunque fosse interessato a mettersi a disposizione di un percorso sindacale. Infatti laddove (casi piuttosto rari) qualche azienda ha tentato di procedere in questa direzione, il sindacato

ha avviato immediatamente un procedimento per attività antisindacale per far rientrare in tempi celeri il provvedimento.

La stessa protezione dei Rappresentanti Sindacali è riservata dal decreto legislativo 81/2008 per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Le ragioni sono del tutto simili. Anche nel caso degli RLS il legislatore si è preoccupato di salvaguardare il ruolo svolto in favore dei colleghi da parte dell'RLS dell'unità produttiva all'interno della quale svolge azione di tutela per il resto del personale. Per il rapporto di fiducia che deve esistere tra RLS e colleghi dell'unità produttiva ove normalmente lavora, un suo trasferimento farebbe venire meno l'elemento fondamentale del suo ruolo.

Altro caso di protezione specifica è costituito dai lavoratori risultati eletti nelle amministrazioni degli enti locali i quali, per la durata del loro mandato, non possono essere soggetti, se non per loro consenso espresso, a trasferimenti. Si tratta, in verità, di casi poco frequenti e la tutela è a garanzia della possibilità di svolgere l'incarico per il quale gli elettori hanno votato quel lavoratore.

Escludendo questi casi di protezione specifica, per tutti gli altri casi di trasferimento, è bene sapere che la decisione di contestare un provvedimento di trasferimento, non può avere effetto dopo sessanta giorni dalla data della comunicazione, quindi l'eventuale impugnazione deve avvenire prima

di tale termine. Meglio sarebbe farlo nei giorni immediatamente successivi alla comunicazione del provvedimento, anche per accelerare il percorso e ridurre i tempi del disagio legato al trasferimento.

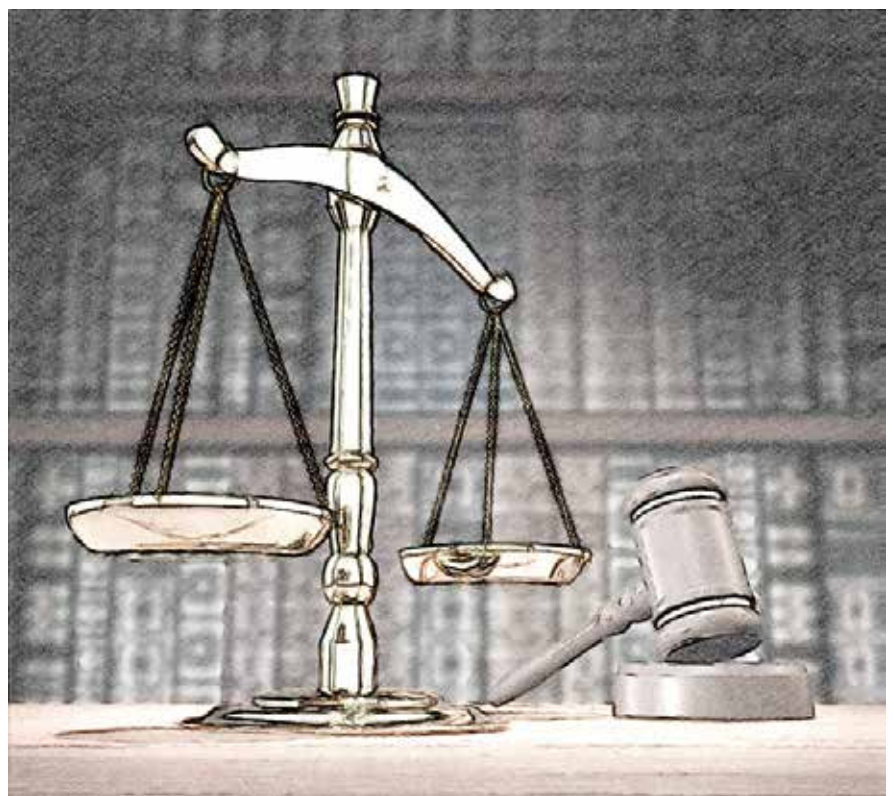
Se la comunicazione non contenesse (e frequentemente è così) il dettaglio delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che determinano la necessità del trasferimento, la prima cosa da fare è richiedere in forma scritta tali ragioni.

È un passaggio importante poiché è su quelle motivazioni che si può dimostrare l'infondatezza della natura tecnico-produttiva del trasferimento e far emergere l'eventuale carattere vessatorio del provvedimento.

Tasto dolente è costituito dal che fare fino a quando non viene riconosciuta la legittimità o meno del trasferimento.

Soprattutto per i trasferimenti sulle lunghe distanze (per esempio quelli fuori regione) il disagio è tale che appare estremamente arduo poter sopportare anche solo un periodo limitato di attività nella destinazione indicata dalla comunicazione di trasferimento.

Il problema è però che un eventuale rifiuto di adempiere, potrebbe offrire lo spunto all'azienda per un licenziamento disciplinare il che collocherebbe il lavoratore in una condizione conflittuale ancor più aspra ed ancor più difficile da sostenere. Vero è che il giudice potrebbe giudicare illegittimo sia



il trasferimento che il conseguente licenziamento per aver rifiutato la disposizione, ma il livello di maggior disagio e di maggior rischio di causa, suggerisce di valutare con estrema attenzione l'opzione del rifiuto.

È chiaro che, nel caso in cui si dovesse sostenere un periodo di attività lavorativa nella sede contestata e ciò dovesse costituire un aggravio dei costi di trasporto, di vitto e quant'altro connesso, la cosa da fare assolutamente è di conservare ogni documentazione dei costi sostenuti poiché, nel caso in cui il trasferimento venisse dichiarato illegittimo, l'azienda dovrà rispondere dei danni provocati e solo una puntuale documentazione potrà rendere contezza

con precisione dell'eventuale risarcimento.

La misura più efficace però, di questo come di altri temi tipici del lavoro targato terzo millennio, resta, come sempre, la riscoperta di quella cosa semplice semplice che aveva fatto fare balzi da leone ai diritti degli ultimi, qualche decennio fa...

Si chiama unità. Si tratta dello stare insieme perché si capisce che da soli si è sempre deboli davanti al potere economico dell'impresa, ma che aggregandosi convintamente su percorsi di tutela per tutti, quella disparità di peso tra il potere dell'impresa e gli interessi del personale lavorante si assottiglia progressivamente fino a raggiungere

un equilibrio che può generare nuovi scenari di rapporto.

Se oggi il problema del trasferimento è il tuo ed io penso che a me non succederà mai, oggi sei debole tu e domani sarò debole io.

Ma se io capisco che mettendomi al tuo fianco oggi, non do solamente una mano a te in questo momento ma la do anche a me stesso, agendo preventivamente sul mio domani.

Allora siamo meno deboli tu ed io.

Sono i ragionamenti elementari che hanno fatto centinaia di migliaia di persone in un paese che usciva al dopoguerra e che faceva ancora i conti con l'analfabetismo. Non c'erano i professori universitari ad indicare la strada eppure questo modo di pensare ha portato a passi da gigante nella crescita dei diritti e nel rispetto della dignità di chi lavora.

Forse oggi dovremmo ricominciare un po' da quelle semplici ma potenti intuizioni.

Magari avremmo qualche problema di trasferimento in meno domani.

Sergio Del Zotto



"Non credo che siamo stretti parenti, ma se Lei è capace di tremare d'indignazione ogni qualvolta si commetta un'ingiustizia nel mondo, siamo compagni, il che è più importante."

(Che Guevara)



09 ottobre 1967

Cinquant'anni fa il Che veniva arrestato ed ucciso da una unità militare boliviana. Da cinquant'anni il suo insegnamento sventola in ogni lotta per la giustizia sociale.

AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 13° | N. 139 - novembre 2017 | 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, Jessica Carè,
Sergio Del Zotto, Felicitè Ngo Tonye,
Roberto Pennati, Vittoria Valenti,
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