

Redazionale

L'Italia sta cercando di tornare faticosamente alla normalità, ma tutti sono consapevoli che ci vorrà del tempo per uscire definitivamente fuori dalla grave crisi sanitaria ed economica in cui ci siamo ritrovati dopo la gestione dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus.

Il nostro futuro è condizionato da molteplici fattori, interni ed esterni, tra loro interconnessi più di quanto si possa immaginare, ma ciò che può e deve fare la differenza oltre ogni cosa è la nostra intima convinzione che sia arrivato il momento di voltare pagina, di cambiare vecchie e superate abitudini nel modo di affrontare e risolvere i problemi, di gestire la cosa pubblica con serietà e trasparenza, di contrastare il potere delle lobby con fermezza, di realizzare con coraggio le riforme necessarie a rendere questo paese più competitivo e moderno, di concepire lo sviluppo del modello economico e sociale in modo compatibile con i diritti universali di cittadinanza, tra cui quello al lavoro rappresenta, senza alcun dubbio, il presupposto per poter finalmente ripartire nella costruzione di un futuro più prospero per tutti, in particolare per le giovani generazioni.

Non sarà facile attuare un profondo ed incisivo programma riformatore perché le resistenze sono e saranno numerose, soprattutto quando arriverà il momento di mettere in discussione consolidate rendite di posizione e privilegi diffusi, intesi più come diritti personali acquisiti per sempre che come temporanee posizioni di vantaggio da utilizzare nell'interesse generale.

Fino a quando non ci si renderà conto fino in fondo che il declino economico e sociale del nostro tempo è solo una conseguenza del nostro stile di vita e dei nostri comportamenti, i quali rispecchiano la cultura e i valori che siamo in grado di esprimere, allora sarà complicato anche solo pensare di modificare una virgola del nostro stesso modello di sviluppo.

Per troppo tempo ci siamo assuefatti alla mediocrità della nostra classe dirigente, alla volgarità come normale espressione della comunicazione e della relazione con gli altri, all'ambizione personale come elemento da anteporre sempre al perseguimento del bene comune, all'incapacità di poter affermare una leadership basata sul coinvolgimento dei cittadini, degli elettori e dei lavoratori nella definizione di un progetto condiviso di crescita e progresso, tale da mettere insieme e valorizzare le esperienze numerose dei più anziani con le energie e l'entusiasmo dei più giovani.



Nella contrapposizione forzata e deprimente di questi ultimi anni siamo riusciti a qualificare noi stessi e il nostro limitato spessore culturale dentro uno schema tanto incomprensibile quanto infantile, a volte persino ridicolo, nel quale sono aumentate le nostre paure e le nostre incapacità di rinnovarci come paese.

Proprio nel momento in cui avremmo dovuto lasciare in eredità ai nostri figli le basi su cui costruire il cambiamento di domani ci siamo arresi alle nostre fragilità e al nostro egoismo, lasciando i nostri ragazzi privi di qualsiasi orientamento, punto di riferimento ed esempio da seguire.

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Come sarà l'autunno che ci attende?	5
▶ Silvia Romano e la rappresentazione della libertà	7
▶ Assegni al nucleo familiare da Luglio 2020	8
▶ La fiducia e lo smartworking.	9
▶ La selettività classista del virus	10
▶ Notizie dal Sindacato Europeo	11

La società, storicamente, non è che la rappresentazione di ognuno di noi presi individualmente e se non saremo in grado di cambiare come singole persone non potremo mai aspirare a realizzare un mondo diverso, più giusto e solidale.

Il nostro tempo complesso ha disperatamente bisogno di fatti concreti e non di sole parole, il cui significato ultimo, peraltro, non può che ritrovarsi nella coerenza dei comportamenti e delle scelte che si fanno quotidianamente in ogni ambito, così da poter rendere credibili le cose che si dicono e le nostre stesse azioni, favorendo uno scambio costruttivo tra punti di vista diversi, in assenza del quale qualsiasi cosa si possa pensare o dire non può che trasformarsi in un pericolo per la sopravvivenza dello status quo e non invece nell'occasione unica e straordinaria per realizzare il più grande cambiamento del nostro tempo, come ci invita a fare il nostro Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri.

Quante volte, guardando al dna del sindacato confederale, abbiamo riconosciuto come nostri questi discorsi ed intendimenti, ma in quante altrettante occasioni non siamo riusciti ad interpretare l'esigenza di cambiamento che cresceva prepotente nella società civile e nel mondo del lavoro.

Incidere su un diverso modello di sviluppo è parte integrante della nostra storia sindacale, anche se per molto tempo non sembrava più di moda discutere di questi obiettivi, di cui adesso in tanti si vogliono intestare il merito.

Coinvolgere le persone e farle partecipare attivamente, definendo obiettivi chiari e trasparenti, è un aspetto che suscita quasi sempre quella motivazione e quell'entusiasmo senza i quali risulta difficile raggiungere qualsiasi traguardo, a maggior ragione se di questa portata.

Valorizzare le competenze ed i risultati conseguiti è l'unico modo per far crescere le diverse professionalità senza per questo mortificare nessuno, perché riconoscere il merito è un atto che suscita rispetto, favorendo lealtà, collaborazione e senso di giustizia.

Lo smart working di cui tanto si parla in questo mese, spesso a sproposito, offre davanti a noi l'occasione della più grande trasformazione nella concezione stessa del lavoro subordinato per come è stato concepito nel secolo scorso, ma per essere all'altezza della sfida è necessario avere delle competenze trasversali che la stragrande maggioranza dei gruppi dirigenti

non sembra ancora possedere.

Eppure si tratta di un tema che ci coinvolge direttamente come sindacato, nella misura in cui produce effetti diretti e significativi, non sempre positivi, sulla vita lavorativa e privata delle persone e che necessita di soluzioni condivise che solo una contrattazione collettiva di qualità a tutti i livelli può cercare di trovare.

Su questo tema non possiamo che registrare la buona volontà del sindacato e in particolare l'iniziativa insistente della UIL, nonostante i ritardi accumulati negli anni siano talmente evidenti da averci costretto ad affrontare la crisi di questi mesi in modo del tutto emergenziale, non essendo riusciti a trovare soluzioni innovative e strutturali in anticipo rispetto al verificarsi degli eventi.

Questa, dopotutto, è la nostra indole, positiva e negativa in eguale modo, tentare di arrangiarci alla meglio in qualsiasi situazione, navigare a vista, cercare di sfruttare fino in fondo tutte le risorse umane ed economiche a disposizione, ma senza una prospettiva di medio-lungo termine, una progettazione e pianificazione per obiettivi e risultati, una visione lungimirante del nostro futuro.

A noi si addice più la gestione dell'emergenza e dell'imprevisto, con tutte le conseguenti pesanti ricadute del caso, piuttosto che la programmazione e la strategia mirata.

Per questo siamo a disagio di fronte alle novità che porta con sé l'innovazione tecnologica e un modo diverso di concepire il lavoro o, per meglio dire, alcune specifiche attività lavorative.

I nostri dibattiti pubblici sono pieni di paroloni, di accademici che utilizzano terminologie sofisticate, spesso incomprensibili, come se la capacità di orientarsi verso il futuro e la modernità fosse finalizzata a considerare solo la superficie dei problemi, senza analizzare in profondità le ragioni di un cambiamento epocale, tale da mettere in discussione credenze e valori ritenuti immutabili.

Insomma, per essere protagonisti del più grande cambiamento del nostro tempo bisogna avere una predisposizione al confronto, uno sguardo aperto, un desiderio di mettere in discussione le proprie radicate convinzioni.

Di fronte ad una crisi senza precedenti è necessario uno sforzo comune in questa direzione, da parte della politica, così come del mondo associativo sindacale e imprenditoriale.

Quando all'orizzonte si prevedono stime così negative in termini di diminuzione della ricchezza prodotta, di competitività delle imprese e, conseguentemente, di posti di lavoro il tema del patto per il paese e di un più maturo sistema di relazioni sindacali assume, inevitabilmente, un aspetto centrale, come sottolineato, ancora una volta, da Pierpaolo Bombardieri.

È necessario un salto di qualità significativo se le parti sociali intendono svolgere un ruolo propositivo nel contesto attuale perché il livello di arretramento che si è registrato in questi ultimi anni in tale ambito preoccupa notevolmente.

Non è solo una questione che attiene alle difficoltà nel rinnovare i contratti nazionali



o legata all'estensione ridotta della contrattazione di secondo livello aziendale/territoriale o ancora ai limiti riscontrati nell'azione degli enti bilaterali, ma si colloca, purtroppo, nell'ambito della stessa condizione che permette alle relazioni sindacali di poter esistere e cioè il riconoscimento reciproco degli attori negoziali, al di là dell'esito più o meno positivo di una trattativa.

Se spetta ad un giudice, con tutto il rispetto per il ruolo della magistratura anche in ambito lavoristico, il compito di ripristinare delle corrette relazioni tra le parti in causa, significa che ormai si è andati oltre ogni limite, verso un punto di non ritorno che rappresenta la sconfitta di tutto il sistema relazionale.

Si tratta di capire, a questo punto, se e come saremo in grado di cambiare rotta e superare divisioni e differenti visioni dello sviluppo economico e sociale dentro una sintesi unitaria, cioè che tenga insieme, nell'interesse del paese, le diverse istanze che provengono dalla società.

Il sindacato deve continuare a proporre le proprie ricette e soluzioni orientate al rafforzamento dei diritti, dentro una logica di mediazione tra interessi confliggenti.

In tale contesto le priorità sono quelle note, rinnovare i contratti nazionali pubblici e privati, rafforzare il potere d'acquisto delle retribuzioni, favorire investimenti ed occupazione di qualità, realizzare un'equilibrata riforma fiscale che permetta una più equa distribuzione della ricchezza e un contestuale incremento dei consumi, modi-

ficare profondamente il sistema educativo e scolastico, attraverso il potenziamento degli organici e mettendo in sicurezza gli edifici che ospitano i nostri bambini e adolescenti, rendere più efficiente la pubblica amministrazione per dare servizi adeguati ai cittadini, contrastare l'illegalità in maniera più incisiva.

Provare a fare delle buone riforme serve prima di tutto all'Italia, oltre che alla credibilità della stessa Unione europea.

I contributi a fondo perduto e i prestiti che ci saranno concessi in modo condizionato non possono che essere utilizzati, se non per realizzare il più grande cambiamento del nostro tempo, appunto, per dare risposta, intanto, ad un nostro preciso interesse nazionale, stranamente avversato da coloro che in questi ultimi anni del populismo nazionalista hanno fatto una bandiera più propagandistica che di contenuto.

Le risorse destinate al nostro paese dal Recovery Fund rappresentano un importante successo politico per il governo italiano e come tale deve essere considerato, al di là degli schieramenti in campo.

Tuttavia le risorse, da sole, non bastano a risolvere i problemi strutturali del nostro paese, ma sono, senza dubbio, il presupposto indispensabile per attuare un vasto programma riformatore, utile a rendere l'Italia un paese migliore dal nord al sud, superando quelle differenze territoriali che hanno da sempre impedito uno sviluppo economico e sociale omogeneo, sia nell'innovazione tecnologica e digitale, sia nella realizzazione delle infrastrutture materiali.

Ecco che allora sarà indispensabile una classe dirigente competente e coraggiosa in tutti i nostri settori strategici, capace di far fronte a questo mutato scenario e alla sfida impegnativa che saremo chiamati ad affrontare, sapendo gestire ingenti risorse economiche nel modo più appropriato possibile, superando i tentennamenti e i tatticismi legati, per esempio, all'incertezza sull'utilizzo del Mes.

In attesa che ciò accada, sperando possa avvenire al più presto, le misure prese dal governo italiano per gestire la difficile situazione economica sono state comunque positive, seppur gli effetti di tali interventi ci sembrano ancora parziali per affrontare la grave crisi che sta colpendo alcuni nostri settori strategici, come il turismo in tutte le sue declinazioni.

Il prolungamento dello stato di emergenza non può che rappresentare la condizione necessaria per mettere ulteriormente in sicurezza il paese, attraverso una serie di provvedimenti che possano destinare più risorse per gli ammortizzatori sociali, per la sicurezza, per l'occupazione, tenuto conto che si stima una perdita di circa 800.000 posti di lavoro nel 2020.

Al di là dei tecnicismi di cui tanto si è discusso in questi giorni, c'è bisogno di un governo pienamente operativo che sappia intervenire per gestire al meglio l'emergenza, valorizzando adeguatamente il ruolo del Parlamento come luogo istituzionale del confronto tra le forze politiche.

la Redazione

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

L'anno del Coronavirus

Come sarà l'autunno che ci attende?

Secondo il segretario Generale della UIL, Pierpaolo Bombardieri:

"Sarà un autunno complicato. Noi abbiamo più di 7 milioni di lavoratrici e lavoratori che oggi stanno in cassa integrazione con gli ammortizzatori sociali. Bisogna continuare con gli ammortizzatori fino a dicembre, bloccare i licenziamenti. E il Governo deve decidere quali sono gli asset strategici di questo paese ed investire al più presto. Deve mettere in condizioni il paese di risalire la china e di ripartire, in una crisi che sarà assolutamente complicata. Dovrà utilizzare velocissimamente le risorse che arrivano dall'Europa. Solo così potremo dare risposte e quindi sarà un autunno complicato. Noi chiediamo al Governo di ridisegnare un'Italia diversa, alla luce di quello che è successo, che consideri la sanità pubblica un bene, che consideri la vita prima di tutto, che consideri la sicurezza sul lavoro una priorità imprescindibile. Se questo non succederà noi saremo pronti a riempire le piazze"

Anche il ministro dell'Interno, Luciana Lamorgese, a cui un giornalista rivolge questa domanda:

"C'è un disagio sociale in Italia, vede il rischio che questo disagio possa trasformarsi in rabbia sociale e quindi consegnarci un "autunno caldo"?"

Risponde così:

"Io questo l'ho detto in più occasioni. Il rischio è concreto perché noi, a settembre e ottobre, vedremo gli esiti, purtroppo, di questo periodo di grave crisi economica che ha colpito le aziende. Quindi noi vediamo negozi chiusi, vediamo cittadini che, tante volte, non hanno la disponibilità neanche di provvedere ai propri bisogni quotidiani. Ma il Governo ha posto in essere tutte le iniziative necessarie, cercando di andare incontro a queste esigenze e queste necessità. Il rischio però è concreto ed io, d'altra parte, vedo oggi anche un atteggiamento, talora, di violenza nei confronti delle nostre forze di polizia..."

Una preoccupazione condivisa dal capo della polizia, Franco Gabrielli:

"...credo che nessuno sia così cieco da non poter apprezzare come le vicende del Covid, il virus, ma soprattutto le necessarie misure che sono state poste in atto, abbiano provocato degli sconquassi dal punto di vi-

sta del mondo del lavoro, dell'imprenditoria, del mondo delle strutture ricettive, e che tutto questo ha comportato e sta comportando situazioni disperate. E quindi tutto questo avrà inevitabilmente una ricaduta da un punto di vista delle tensioni sociali. Io sono preoccupato, nel senso che temo che queste tensioni abbiano degli sbocchi di piazza, anche con modalità non sempre ragionevoli..."

Cosa dobbiamo quindi aspettarci dalla stagione che si aprirà dopo la conclusione di quella estiva?

C'è davvero il rischio di vivere una situazione di scontro sociale che possa arrivare a scenari di conflitto aspro, con episodi di "irragionevolezza", come li definirebbe il capo della polizia?

Se la drammaticità della pandemia, che ha colpito l'Italia tra i primi paesi e che ora sta imperversando nelle restanti aree del pianeta con numeri di contagio e di morti ancor più impressionanti, è una variabile poco dipendente (ma non del tutto indipendente) dall'iniziativa umana, la reazione a questo scenario collega invece piena responsabilità per i soggetti che, per posizione o per ambizione, giocano un ruolo decisivo rilevante per le sorti della collettività.

I primi tra questi soggetti sono innanzitutto i governi, sia di livello nazionale che sovranazionale.

Ma, se osserviamo con oggettività il comportamento del governo italiano, dall'inizio dei primi contagi fino ad arrivare alle difficile partita del Recovery Fund, giocata a Bruxelles con i partner europei, non sapremmo immaginare se davvero si potessero compiere azioni più efficaci ed ottenere risultati migliori.

Eppure c'è stato chi non ha perso occasione per lanciare quotidianamente attacchi idrofobi su ogni atto o annuncio del governo.

Se veniva presa una misura, la si contestava, non veniva presa, magari per attendere la conferma di qualche dato, si contestava l'inerzia; se veniva fatta qualche comunicazione, l'accusa era di protagonismo, se si tardava nel comunicare una decisione, si alimentavano i sospetti di poca trasparenza o di incapacità a decidere.

Ad osservare i titoli di tre o quattro testate giornalistiche si aveva la sensazione di un governo incapace e schizofrenico.

Solo qualche esempio:

"Il Governo sul Virus non sa cosa fare" — Libero — 1 febbraio 2020

"Il Governo agevola la diffusione del Virus - Prove Tecniche di Strage" — Libero — 23 febbraio 2020

"Governo allo sbando — La Buffonata" — il Giornale — 23 marzo 2020

"Conte scrive 295 pagine per non farci capire nulla" — Libero — 27 marzo 2020

"Italia chiusa fino al 13 — Governo Disastro" — il Giornale — 2 aprile 2020

"Dai soldi alla Fase due — Ballano sui morti" — il Giornale — 8 aprile 2020

"In Italia trentamila morti rimpiazzati con 600mila migranti" — Libero — 6 maggio 2020

"Traditori della Patria — Ecco chi vuole svendere l'Italia" — La Verità — 29 giugno 2020

"L'Italia affonda, Conte gongola" — La Verità — 8 luglio 2020

"È un governo da manicomio" — La Verità — 21 luglio 2020

Una pioggia incessante ed implacabile di critiche che, nella sua ossessività, rivela anche la natura faziosa e strumentale che ne alimenta il flusso.

Una strategia d'attacco che si è mossa su ogni piano mediatico disponibile e che ha trovato nella rete, come al solito, il palcoscenico più adatto alla semina di immondizia.

Basta però togliere lo sguardo da quel palcoscenico ed indagare con i propri occhi e con il proprio cervello la realtà, ampia e profonda, di questo periodo per capire la strumentalità di quella propaganda.

Una pandemia di fronte alla quale tutto il mondo si è trovato impreparato e che, ancora in questi giorni, sta mettendo in ginocchio aree importanti del pianeta

Si è trattato di una situazione davvero complessa che ha posto il genere umano di fronte a scelte di approccio che hanno creato divisioni laceranti.

Abbiamo dovuto assistere ad approcci minimizzanti, che hanno esasperato le logiche di sopravvivenza del motore economico, subordinando ad esso i rischi per la salute

Società e diversità

Silvia Romano e la rappresentazione della libertà

Dopo 536 giorni di silenzio, paura e speranze, Silvia Romano, la giovane volontaria milanese rapita da una banda di criminali nel villaggio di Chacama, in Kenya, è stata liberata.

Ma qualcosa è andato storto nel modo in cui è stata gestita la sua liberazione.

Dopo la prima ondata di sofferenza durante il sequestro, si è perpetuata una seconda ondata di malvagità attraverso l'odio e le minacce di chi si è accanito verso una ragazza che era ancora fragile, attaccandola per il suo credo e le sue convinzioni.

Le critiche e le polemiche sulla liberazione della giovane cooperante che si sono scatenate sui social, possono essere interpretate e comprese alla luce dell'ostilità che negli ultimi anni si è sviluppata nella società occidentale.

"Le vittime sono ingombranti", così scriveva lo storico Angelo Ventura, mostrando come l'opinione pubblica tenda sempre ad attaccare la vittima per trovare rassicurazioni e ad esorcizzare il pericolo.

L'orrore che la vittima trasmette deve essere tale da far pensare che, alla fine, quanto accaduto non possa non avere una spiegazione: non può non esserci una qualche colpa di cui la vittima non si sia resa responsabile.

Silvia rappresenta sicuramente un personaggio ingombrante e scomodo per la nostra realtà: è una donna, si è convertita all'Islam e non professa parole piene d'odio.

La sua conversione ed il suo modo di vestire possono essere considerati il frutto di pressioni psicologiche o semplicemente di un'opportunità che ha favorito la sua liberazione ed il "vivere" meglio la prigionia, ma in ogni caso, tutto questo, riguarda solo Silvia.

Dopo mesi di silenzio, Silvia ha deciso di rilasciare la sua prima intervista a Davide Piccardo, coordinatore del Caim, (Coordinamento delle associazioni islamiche di Milano).

Nell'intervista, racconta i suoi mesi di prigionia, il suo percorso spirituale e la sua conversione ripercorrendo i passi della sua adesione all'Islam e su come l'abbia aiutata ad accettare il suo destino con una maggiore serenità.

La paura è sicuramente stata la chiave del suo cambiamento, della sua scoperta interiore, ma ora questa conversione per lei sembra significare molto di più.

Silvia cerca di spiegare il senso del velo come di un simbolo di libertà, ma sorge spontaneo chiedersi, cos'è la libertà?

Questa parola non può avere un significato univoco.

"Il concetto di libertà", aggiunge la volontaria, "è qualcosa di soggettivo e relativo alla società a cui si appartiene".

Silvia vuole portare un messaggio attraverso i suoi nuovi abiti, prendendo le distanze dagli stereotipi e pregiudizi della società.

Il principale punto controverso tra le persone è proprio la loro interpretazione: per alcuni il velo può essere il simbolo della repressione e della sottomissione della donna mentre per altri può rappresentare un simbolo identitario oppure può anche non avere alcun significato.

È facile giudicare le scelte delle altre persone, immergendosi in una visione chiusa dove la nostra realtà soggettiva diventa una verità assoluta. In questo modo ci si focalizza solo su un piccolo particolare della realtà perdendo tutta la sua complessità.

La diversità dovrebbe far nascere un profondo interesse perché rappresenta per ognuno di noi una fonte di crescita e un'opportunità di confronto con le innumerevoli realtà. La libertà culturale dovrebbe essere una parte

fondamentale della nostra società.

Le persone stanno iniziando a mobilitarsi, ogni giorno, per avere giustizia sociale di fronte alla discriminazione, alle ingiustizie etniche, religiose, razziali e culturali, pretendendo che le proprie identità vengano validate e riconosciute dalla società nella loro interezza.

Poter prendere parte alla vita della società senza privarsi della propria singolarità e del proprio bagaglio culturale dovrebbe essere un diritto di tutte le persone.

La realtà, quella in cui siamo costantemente immersi, cattiva, inoppugnabile e cristallizzata è formata dall'insieme di rappresentazioni che noi stessi forniamo di essa: dobbiamo comprendere però che il nostro è solo uno dei punti di vista possibili.

Non comprendere l'esistenza di prospettive e punti di vista alternativi può renderci ciechi di fronte a tutto ciò che ci circonda.

Non dobbiamo scegliere una verità perché rischiamo di rimanerne incastrati: bisogna cercare di cambiare prospettiva provando a comprendere le altre verità possibili, perché solo in questo modo riusciremo ad uscire dal circolo negativo del giudizio ed accettare e comprendere le esperienze degli altri, anche quella di Silvia Romano.

Valentina Ardò



Assegni al nucleo familiare da Luglio 2020

NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI NON SIANO PRESENTI FIGLI INABILI - VALIDA DA LUGLIO 2020											
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	14.775,06	137,50	258,33	375,00	500,00	19.975,86	20.094,04	102,63	209,58	331,88	481,25
14.775,07	14.893,25	136,73	257,25	374,04	499,58	20.094,05	20.212,25	101,85	208,50	330,92	480,83
14.893,26	15.011,44	135,95	256,17	373,08	499,17	20.212,26	20.330,47	101,08	207,42	329,96	480,42
15.011,45	15.129,64	135,18	255,08	372,13	498,75	20.330,48	20.448,65	100,30	206,33	329,00	480,00
15.129,65	15.247,84	134,40	254,00	371,17	498,33	20.448,66	20.566,86	99,53	205,25	328,04	479,58
15.247,85	15.366,05	133,63	252,92	370,21	497,92	20.566,87	20.685,06	98,75	204,17	327,08	479,17
15.366,06	15.484,25	132,85	251,83	369,25	497,50	20.685,07	20.803,25	97,98	203,08	326,13	478,75
15.484,26	15.602,46	132,08	250,75	368,29	497,08	20.803,26	20.921,47	97,20	202,00	325,17	478,33
15.602,47	15.720,64	131,30	249,67	367,33	496,67	20.921,48	21.039,64	96,43	200,92	324,21	477,92
15.720,65	15.838,85	130,53	248,58	366,38	496,25	21.039,65	21.157,86	95,65	199,83	323,25	477,50
15.838,86	15.957,04	129,75	247,50	365,42	495,83	21.157,87	21.276,05	94,88	198,75	322,29	477,08
15.957,05	16.075,26	128,98	246,42	364,46	495,42	21.276,06	21.394,28	94,10	197,67	321,33	476,67
16.075,27	16.193,45	128,20	245,33	363,50	495,00	21.394,29	21.512,47	93,33	196,58	320,38	476,25
16.193,46	16.311,66	127,43	244,25	362,54	494,58	21.512,48	21.630,68	92,55	195,50	319,42	475,83
16.311,67	16.429,84	126,65	243,17	361,58	494,17	21.630,69	21.748,86	91,78	194,42	318,46	475,42
16.429,85	16.548,05	125,88	242,08	360,63	493,75	21.748,87	21.867,06	91,00	193,33	317,50	475,00
16.548,06	16.666,24	125,10	241,00	359,67	493,33	21.867,07	21.985,27	90,23	192,25	316,54	474,58
16.666,25	16.784,43	124,33	239,92	358,71	492,92	21.985,28	22.103,47	89,45	191,17	315,58	474,17
16.784,44	16.902,64	123,55	238,83	357,75	492,50	22.103,48	22.221,68	88,68	190,08	314,63	473,75
16.902,65	17.020,84	122,78	237,75	356,79	492,08	22.221,69	22.339,85	87,90	189,00	313,67	473,33
17.020,85	17.139,05	122,00	236,67	355,83	491,67	22.339,86	22.458,07	87,13	187,92	312,71	472,92
17.139,06	17.257,24	121,23	235,58	354,88	491,25	22.458,08	22.576,27	86,35	186,83	311,75	472,50
17.257,25	17.375,45	120,45	234,50	353,92	490,83	22.576,28	22.694,47	85,58	185,75	310,79	472,08
17.375,46	17.493,64	119,68	233,42	352,96	490,42	22.694,48	22.812,68	84,80	184,67	309,83	471,67
17.493,65	17.611,85	118,90	232,33	352,00	490,00	22.812,69	22.930,87	84,03	183,58	308,88	471,25
17.611,86	17.730,05	118,13	231,25	351,04	489,58	22.930,88	23.049,07	83,25	182,50	307,92	470,83
17.730,06	17.848,26	117,35	230,17	350,08	489,17	23.049,08	23.167,27	82,48	181,42	306,96	470,42
17.848,27	17.966,46	116,58	229,08	349,13	488,75	23.167,28	23.285,46	81,70	180,33	306,00	470,00
17.966,47	18.084,66	115,80	228,00	348,17	488,33	23.285,47	23.403,67	80,93	179,25	305,04	469,58
18.084,67	18.202,86	115,03	226,92	347,21	487,92	23.403,68	23.521,86	80,15	178,17	304,08	469,17
18.202,87	18.321,07	114,25	225,83	346,25	487,50	23.521,87	23.640,07	79,38	177,08	303,13	468,75
18.321,08	18.439,27	113,48	224,75	345,29	487,08	23.640,08	23.758,25	78,60	176,00	302,17	468,33
18.439,28	18.557,46	112,70	223,67	344,33	486,67	23.758,26	23.876,47	77,83	174,92	301,21	467,92
18.557,47	18.675,66	111,93	222,58	343,38	486,25	23.876,48	23.994,66	77,05	173,83	300,25	467,50
18.675,67	18.793,84	111,15	221,50	342,42	485,83	23.994,67	24.112,86	76,28	172,75	299,29	467,08
18.793,85	18.912,05	110,38	220,42	341,46	485,42	24.112,87	24.231,07	75,50	171,67	298,33	466,67
18.912,06	19.030,26	109,60	219,33	340,50	485,00	24.231,08	24.349,27	74,73	170,58	297,38	466,25
19.030,27	19.148,46	108,83	218,25	339,54	484,58	24.349,28	24.467,47	73,95	169,50	296,42	465,83
19.148,47	19.266,66	108,05	217,17	338,58	484,17	24.467,48	24.585,67	73,18	168,42	295,46	465,42
19.266,67	19.384,85	107,28	216,08	337,63	483,75	24.585,68	24.703,87	72,40	167,33	294,50	465,00
19.384,86	19.503,06	106,50	215,00	336,67	483,33	24.703,88	24.822,07	71,63	166,25	293,54	464,58
19.503,07	19.621,26	105,73	213,92	335,71	482,92	24.822,08	24.940,28	70,85	165,17	292,58	464,17
19.621,27	19.739,46	104,95	212,83	334,75	482,50	24.940,29	25.058,48	70,08	164,08	291,63	463,75
19.739,47	19.857,66	104,18	211,75	333,79	482,08	25.058,49	25.176,69	69,30	163,00	290,67	463,33
19.857,67	19.975,85	103,40	210,67	332,83	481,67	25.176,70	25.294,88	68,53	161,92	289,71	462,92

Dal 2019 la domanda per assegni al nucleo familiare deve essere fatta direttamente all'Inps o tramite la propria area personale del sito INPS o presso i patronati.

I nostri uffici di patronato sono a disposizione previo appuntamento da fissare telefonando allo 027606791

L'anno del Coronavirus

La fiducia e lo smartworking.

In attesa di capire quale spazio sarà dedicato allo smartworking, al termine dell'emergenza sanitaria, è possibile iniziare a fare alcune riflessioni sullo smartworking da Covid 2019 che ha coinvolto 8 milioni di lavoratori rispetto ad una media di 500mila persone pre Covid.

Sono state pubblicate numerose indagini e studi relativi alla prima fase, legata maggiormente al lockdown.

Useremo uno studio prodotto da Euromobility, associazione senza fini di lucro che promuover la figura del Mobility Manager, dal titolo "Indagine Euromobility 2020 sullo smart working nella fase 1 del Covid-19" ed un secondo studio promosso dalla Cgil e Fondazione Di Vittorio dal titolo "Quando lavorare da casa è SMART?!"

La prima è basata sull'analisi di 3500 questionari compilati on line ed il secondo compilato da 6170 persone.

Emerge innanzitutto una bassa diffusione dello smart working prima del Covid (il 39% degli utenti ha dichiarato di essere già coinvolto nello smart working durante l'attuale rapporto di lavoro e solo il 16% aveva avuto esperienze simili in rapporti di lavoro precedenti-Euromobility). La maggior parte del campione ha cominciato a lavorare da casa con l'emergenza.

La modalità si è concretizzata in 3 modalità, praticamente con le stesse percentuali:

chi si è attivato in modo concordato col datore di lavoro;

chi si è ritrovato in sw per decisione unilaterale del datore di lavoro;

chi è stato coinvolto da un accordo sindacale.

Lo studio Cgil fa un chiarimento sulla modalità attuata che non definibile come smartworking, mancante dell'autonomia gestionale e del lavoro a obiettivi; né telelavoro. Lo definisce Home working, una trasposizione del lavoro in ufficio presso la propria abitazione. Nel campione il 45% degli intervistati non ha percepito un cambiamento rispetto al lavoro, per il 32% la modifica è stata parziale. Laddove si è avvertita una modifica del lavoro, le motivazioni sono legate ad un aumento del carico di lavoro a parità di orario di lavoro e ad un rapporto diretto col responsabile più complicato dettato da un'organizzazione del lavoro non ottimale.

L'80% del campione di Euromobility si è definito soddisfatto dall'esperienza, dichiarando una migliore conciliazione fra vita privata e vita lavorativa, auspicando in una continuazione dello smartworking. Il fatto interessante è che il dato vede una percentuale del tutto simile tra uomini e donne anche se lo studio Cgil fa emergere un maggiore stress per la componente femminile del campione.

Sull'aspetto ambientale tale esperienza ha avuto l'innegabile vantaggio di decongestionare le strade del traffico ma senza un cambiamento sulle abitudini future poiché gli intervistati hanno dichiarato che, una volta riaperte le attività, utilizzeranno i mezzi usati precedentemente con una preferenza per l'auto privata.

Del campione Euromobility, il 37% vorrebbe mantenere l'attuale sistema che vede una totale attività casalinga mentre il 52% opterebbe per un paio di giorni a settimana di lavoro a distanza. Tale propensione è più alta nella fascia fino ai 45 anni., 93%,

mentre per la restante fascia ci si attesta per un 86%.

I datori di lavoro, partecipanti all'indagine di Euromobility, esprimono positività relativamente all'esperienza. Il 41% di chi già lo prevedeva dichiara la volontà di aumentarne l'utilizzo e l'89% dichiara che vorrebbe introdurlo nella propria organizzazione lavorativa non avendolo mai sperimentato prima.

Comune alle due indagini è la consapevolezza dei limiti di un'attività simile svolta senza precise regole condivise tra cui la mancanza all'attenzione al diritto alla disconnessione (56% Studio Cgil) e la percezione di un controllo a distanza denunciato soprattutto dalla popolazione femminile.

Nello studio Cgil emergono quattro modalità di smartworking sperimentato durante il lockdown:

Sw improvvisato, dove non vi è stata organizzazione ma ognuno si è attivato con gli strumenti e le capacità a disposizione. In questo caso il tempo per sé si è ridotto e sono aumentati i carichi familiari. L'esperienza emergente è caratterizzata dall'alienazione e dallo stress;

Sw desiderato, dove vi è organizzazione del lavoro e strumenti adatti. Qui l'esperienza è soddisfacente e produttiva;

Sw occasionale, dove è il singolo che gestisce individualmente lo sw. L'esperienza si fa pesante e complicata alla luce della richiesta fatta al singolo di prendersi in carico l'organizzazione;

Sw governato, dove tutto è organizzato dall'azienda che definisce obiettivi e modalità dell'attività. L'esperienza è positiva e lo stress è ampiamente sotto controllo.

Saranno interessanti le indagini che seguiranno questa prima fase, per comprendere la capacità aziendale di cogliere gli elementi di positività di un sistema di lavoro che tiene insieme, conciliandoli, le necessità aziendali col benessere del proprio personale.

La produttività si è inequivocabilmente incrementata e le eventuali isolate mancanze sono ampiamente compensate dal gruppo di lavoro.

La verifica di questa produttività, dal punto di vista di rendita economica aziendale, è



difficile col Covid e le sue conseguenze, che hanno creato un profondo momento di crisi del modello produttivo. Quello che si può misurare è l'incremento di produttività dell'organizzazione.

Il sistema ha tenuto. E' un elemento innegabile. Spesso a fronte di un forte incremento del carico di lavoro individuale e l'esplosione dello stress da lavoro correlato. Questo dovrebbe modificare le tradizionali impostazioni aziendali, che hanno la pretesa di controllo, con risultati spesso non corrispondenti alle reali capacità individuali per incapacità direzionale e di struttura che spesso denota una scarsa conoscenza dei processi interni.

La reale questione centrale dello smart working rimanda al senso di fiducia. Quello del management è troppo spesso sotto la soglia di accettabilità a causa di un'incapacità comunicativa e gestionale, le cui mancanze sono inspiegabilmente addossate al lavoratore che nel rapporto di lavoro è l'esecutore degli obiettivi aziendali e il capovolgimento del rapporto è un'anomalia tipica delle organizzazioni aziendali in sofferenza.

Il rapporto di fiducia inoltre è un tranello poiché il rapporto di lavoro è caratterizzato da una asimmetria tra i ruoli. Quello del management risulta prevalente e vincolante e nel rapporto il lavoratore è in deficit di

autonomia per la natura stessa del rapporto di lavoro subordinato e la fiducia potrebbe essere confusa con altri elementi che non dovrebbero gravitare su un rapporto professionale.

Il sindacato oggi ha l'importante compito di salvare quanto di buono è emerso dalla crisi emergenziale in termini di gestione ed esplicabilità lavorativa di un sistema agile di organizzazione. Questo per farne tesoro e creare un modello lavorativo sempre più armonico con le necessità sociali.

Gabriella Dearca

L'anno del Coronavirus

La selettività classista del virus

Di coronavirus si muore.

Questo è assodato e tristemente certificato dalle 661.012 vittime in tutto il mondo e 35.123 nella sola Italia (dati del 29 luglio 2020).

La mortalità però non è un rischio uniformemente distribuito tra le varie fasce d'età ed anche questo è chiaro fin dai primi contagi e dalla statistica dei primi decessi, anche se i valori dell'incidenza anagrafica si stanno modificando nel tempo estendendosi progressivamente a fasce più giovani.

Ciò che viene però messo meno in risalto è che la mortalità da Covid 19 non risulta uniformemente distribuita nemmeno tra le varie classi sociali.

In realtà non sono molti gli studi disponibili su questo versante, ma i pochi che si sono dedicati a fare qualche approfondimento, hanno confermato che il tasso di mortalità cresce in quelle fasce sociali dove è maggiore l'incertezza economica ed il tasso di deprivazione.

Certamente non è un dato che stupisce.

È un dato che vale da noi, come vale in una lettura planetaria del fenomeno, come vale soprattutto in alcuni paesi, come gli Stati Uniti d'America, dove il divario sociale si paga soprattutto nell'accesso alle strutture di cura.

Non stupisce nemmeno, quindi, che taluni personaggi, chiara espressione del mondo agiato, come il presidente del Brasile, Jair Bolsonaro, (che, pur essendo stato contagiato e, dopo "cure da presidente del Bra-

sile", guarito, continua a fare dell'ironia e del minimalismo sulla pandemia), sentano la mortalità del Covid 19 come un problema secondario e proseguano nell'approccio negazionista sulla pelle di quella parte di popolazione che, a differenza di loro, non potrà contare sullo stesso livello di cure mediche e dovrà considerare i rischi di mortalità molto più concretamente.

Il divario di disponibilità sanitarie assume caratteristiche paradossali quando osserviamo alcuni costi per un privato cittadino statunitense: negli USA, un tampone orofaringeo può avere un costo tra i 1000 ed i 4000 dollari, se si scopre la positività al virus, le cose peggiorano ancora: un trattamento di cinque giorni di Remdesivir, un antivirale identificato tra i possibili farmaci efficaci per la cura del Covid 19, avrà un costo tra i 2300 ed i 3100 dollari, ma

se devi affrontare un ricovero in ospedale per un periodo di terapia intensiva i costi diventano davvero astronomici (ha fatto il giro del mondo la famosa parcella di 1.222.501 dollari, arrivata a Mr. Michael Flor per le cure ricevute al Swedish Medical Center di Seattle).

Certo, sono problemi concreti per la parte indigente della popolazione americana. Un po' meno drammatica per quella minoranza agiata le cui risorse economiche accoglieranno questo ordine di spesa senza alcuna titubanza.

Per loro il vero problema è di non mettere in discussione il modello che gli garantisce la posizione di privilegio.

Storico Tucs



Notizie dal Sindacato Europeo

60 milioni di lavoratori dipendono dal piano di risanamento dell'UE

15/07/2020

I sindacati hanno detto ai leader nazionali in vista di un vertice cruciale dell'UE che oltre il 10% della popolazione dell'UE fa affidamento sul "Recovery Fund" per evitare o sfuggire alla disoccupazione,

La Confederazione europea dei sindacati ha scritto ai leader delle istituzioni dell'UE e a tutti i 27 capi di stato per sollecitarli a non ritardare ulteriormente l'adozione del pacchetto da 750 miliardi di euro necessario per salvare e creare posti di lavoro.

La CES ha detto ai leader che attualmente ci sono:

45 milioni di lavoratori con programmi di

lavoro a tempo ridotto i cui lavori dipendono dagli investimenti

14,3 milioni di disoccupati permanenti nell'UE - in aumento di 900.000 durante la crisi

2 milioni di lavoratori con contratti a breve termine vulnerabili alla disoccupazione

La lettera del segretario generale della CES Luca Visentini e del presidente Laurent Berger afferma:

"Insieme, questi sono oltre 60 milioni di motivi per avviare subito un piano di ripresa dell'UE.

Il piano di risanamento è probabilmente la decisione più importante che deve essere presa dall'Unione Europea per più di un decennio e non può essere rinviata di nuovo.

Ritardarlo rischia di spingere milioni nella disoccupazione a un costo finanziario per i governi molto più elevato rispetto al finanziamento della ripresa".

La CES invita inoltre i leader dell'UE a difendere alcune linee rosse durante i negoziati

sul pacchetto:

Nessun aumento della quota di prestiti al fine di minimizzare il suo impatto sul debito nazionale

Nessuna riduzione del QFP al fine di proteggere la coesione cruciale e i fondi sociali

Nessun diritto di veto o condizionalità di bilancio sui piani nazionali di risanamento



L'UE deve ratificare la Convenzione di Istanbul dopo le relazioni di ritiro della Polonia

27/07/2020

I sindacati europei chiedono che i leader dell'UE diano finalmente priorità alla ratifica della Convenzione di Istanbul a seguito di rapporti secondo i quali la Polonia intenderebbe ritirarsi dal trattato sulla violenza contro le donne.

L'adesione all'UE, iniziata nell'ottobre 2015, ma ancora bloccata nel Consiglio europeo, è attesa da tempo e garantirebbe una protezione e diritti più forti ai sensi del diritto dell'UE per le donne e le ragazze in ogni stato membro.

Trasmetterebbe anche il messaggio giusto ai cinque stati membri che devono ancora mettere il trattato nella legislazione nazionale, così come quelli che stanno prendendo in considerazione il loro impegno a prevenire la violenza contro le donne.

Più di 50 donne leader sindacali, di cui tre polacche, hanno già scritto ad Ursula Von der Leyen per chiedere l'adesione all'UE al fine di combattere la violenza contro le donne sul lavoro.

Esther Lynch, vice segretario generale della Confederazione europea dei sindacati, ha dichiarato:

"Il ritardo inaccettabile nella ratifica da parte dell'UE della Convenzione di Istanbul, ha inviato agli Stati membri un messaggio totalmente sbagliato sull'importanza di porre fine alla violenza contro le donne.

I tentativi di ripristinare le protezioni contro

la violenza per le donne in Polonia fanno parte di una crescente reazione contro l'uguaglianza di genere che dimostra che non possiamo dare per scontati progressi.

I leader dell'UE devono ora dare priorità alla ratifica della Convenzione di Istanbul a livello europeo e in tutti gli Stati membri. Le buone intenzioni devono essere trasformate in diritti per le donne che affrontano la violenza sul lavoro e in casa".

La Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa è la prima convenzione internazionale sulla violenza nei confronti delle donne

Gli eroi del Covid hanno bisogno di una contrattazione collettiva per conquistare la parità di retribuzione. La conferma dell'OCSE

24/07/2020

L'OCSE ha appoggiato le richieste dei sindacati affinché l'UE estenda la copertura della contrattazione collettiva per colmare il divario retributivo di genere, in particolare per le donne che hanno lavorato in prima linea nella crisi del Covid.

In un nuovo rapporto, l'OCSE ha affermato che "le donne in lavori temporanei e part-time sopportano notevoli lacune salariali di genere", citando l'esempio di lavoratrici essenziali come badanti e addette alle pulizie.

L'organizzazione, di cui fanno parte 22 paesi dell'UE, descrive la contrattazione collettiva come uno "strumento potente" per affrontare il divario retributivo, ma aggiunge:

"Per sfruttare meglio il potenziale della contrattazione collettiva per ridurre il divario salariale tra i lavoratori non standard, i governi dovrebbero mirare ad aumentare il tasso di copertura della contrattazione collettiva tra le donne in lavori non standard."

"Un'attenzione specifica dovrebbe essere prestata al caso dei lavoratori non standard

nelle professioni dominate dalle donne, come il lavoro domestico e i settori del lavoro assistenziale. In alcuni casi, specifiche barriere legali potrebbero impedire alle lavoratrici in lavori non standard in questi settori di accedere alla contrattazione collettiva."

La loro raccomandazione arriva mentre la Commissione europea consulta le misure per affrontare il divario retributivo di genere del 16% in Europa come parte della sua nuova strategia sulla parità di genere.

Fornisce inoltre un supporto influente alla richiesta della CES alla Commissione di sostenere la contrattazione collettiva, insieme a misure vincolanti di trasparenza retributiva di genere, come modo migliore per colmare il divario retributivo di genere.

Il vice segretario generale della CES, Esther Lynch, ha dichiarato:

"La sottovalutazione dei posti di lavoro dominati dalle donne non potrebbe essere più chiara dopo la crisi del Covid. Badanti e addette alle pulizie erano tra gli eroi della crisi ma, troppo spesso, vivono in

condizioni di povertà a causa del divario retributivo di genere.

Le prove fornite dall'OCSE confermano quanto affermato dai sindacati: la contrattazione collettiva è essenziale per ottenere una retribuzione equa per le nostre lavoratrici essenziali.

Quindi qualsiasi azione della Commissione europea per affrontare il divario retributivo di genere non sarà credibile a meno che non includa misure concrete per garantire a tutte le lavoratrici il diritto alla contrattazione collettiva".



"La coscienza collettiva è stata radicata tramite l'eliminazione fattuale dei luoghi di lavoro, delle fabbriche, dove migliaia di individui potevano riconoscersi uguali tra di loro mentre svolgevano le stesse mansioni. Ora gli unici luoghi collettivi, le basiliche dei tempi moderni, sono i grandi magazzini, i mall, dove si arriva in auto, cioè isolatamente, e dove ci si conosce e riconosce soltanto in base alla scelta dei consumi, degli acquisti. Clienti della stessa marca di computer, dello stesso logo di scarpe. Fruttori dello stesso motore di ricerca. Cittadini dello stesso social network. Individui che pensano si possa votare schiacciando il tasto di un computer, cioè ex persone che considerano la democrazia una sommatoria di clic. Conoscere, dialogare, imparare sono divenuti concetti desueti."

(Giulietto Chiesa)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 16° | N. 172 - agosto 2020 | 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:

Valentina Ardò, Massimo Aveni, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, 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