

Redazionale

Nonostante ci siano ancora enormi difficoltà nel dare attuazione al piano vaccinale in Europa e, in particolare, in Italia, il nostro auspicio è che si realizzino le condizioni affinché il nostro paese sia messo in sicurezza al più presto, attraverso una capillare azione di prevenzione e protezione su tutto il territorio nazionale, per le persone giovani ed anziane e per tutte le categorie professionali, a partire dai soggetti più fragili ed esposti al rischio di contagio.

Il vaccino, al di là di tutto, rappresenta l'unico modo per sfuggire all'incubo nel quale tutto il mondo è precipitato da quando si è diffusa la pandemia. Solo in questo modo saremo pronti ad uscire fuori dal tunnel ed immaginare, non solo metaforicamente, il modo migliore per ripensare a noi stessi, alle nostre priorità, al nostro futuro.

Mai come in questa fase complicata si è sentito il bisogno di ritrovare una dimensione del nostro vivere insieme più a misura d'uomo, uno sviluppo sostenibile e compatibile con la tutela dell'ambiente ed i diritti della persona, una società più inclusiva e solidale.

Mai come oggi si avverte la necessità di ridisegnare il futuro del pianeta, di ricercare una visione di ampio respiro per dare tranquillità ai nostri anziani e una diversa prospettiva alle nuove generazioni.

Per recuperare questo slancio ideale è indispensabile avere una classe dirigente all'altezza, capace di immaginare una politica alta, un'economia ed una società in cui gli individui, presi singolarmente e collettivamente, siano ancora al centro del nostro interesse e della nostra progettualità.

In un tempo di trasformazioni epocali come quello in cui stiamo vivendo, pieno di nuove opportunità, così come di rischi emergenti, l'unica strada da percorrere è quella di governare il cambiamento e di orientare le scelte in direzione di una diversa centralità dell'essere umano, in cui l'innovazione tecnologica, lo sviluppo degli algoritmi, la digitalizzazione dei processi, dei servizi e del lavoro siano messi al servizio delle persone e non il contrario.

Avere una visione del futuro richiede, in ogni campo, qualità fuori dal comune come competenza, saggezza, capacità critica, lungimiranza, coraggio ed assunzione di responsabilità. C'è bisogno di un umanesimo ispirato ai valori di libertà e giustizia, di un uomo nuovo in grado di avere la forza di guidare gli eventi senza esserne sopraffatto, consapevole di quel sapere profondo che attribuisce sostanza alla sua stessa precaria condizione.

Viene naturale citare il sommo poeta Alighieri quando, nell'esortazione conclusiva rivolta ai suoi compagni di viaggio nell'Ulisse dantesco del canto XXVI dell'Inferno dice: *"considerate la vostra semenza: fatti non foste a viver come bruti, ma per seguire virtute e conoscenza"*. Pare un invito, ancora del tutto attuale, a combattere la mala politica, la corruzione e la malvagità che già nella Firenze di quei tempi imperversava, l'avidità di soldi e potere che hanno fatto prevalere gli interessi personali a discapito di quelli generali per troppo tempo.



È arrivato il momento di interrogarci seriamente su come orientare il nostro cammino futuro, utilizzando la forza della nostra storia e della nostra cultura, arricchita delle enormi possibilità che lo sviluppo della scienza, della medicina e della tecnologia fornisce, oggi, al genere umano.

In assenza di basi solide da cui ripartire l'umanità rischia di essere vittima di se stessa e del proprio egoismo, travolta da avvenimenti così sconvolgenti e rapidi da non riuscire a gestirli in modo appropriato. È arrivato il momento per riprendere in mano il nostro destino, proprio per le conseguenze della tragedia che stiamo vivendo.

Pensando a casa nostra l'obiettivo deve essere quello di utilizzare le risorse economiche e gli strumenti a disposizione, le competenze e le professionalità esistenti per riformare profondamente il paese, sotto alcuni aspetti per ripensarlo e ricostruirlo dalle fondamenta.

continua in ultima pagina

Sommario

| | |
|--|---|
| ▶ Redazionale | 1 |
| ▶ Ristorazione digitale, cosa fare ora? | 2 |
| ▶ La strategia verso la parità di genere | 3 |
| ▶ Un Paese senza fascisti è un Paese felice. | 4 |
| ▶ La voce dei Lavoratori, per il cambiamento | 5 |
| ▶ Notizie dal Sindacato Europeo | 5 |
| ▶ Il servizio 730 della UILTuCS per il 2021 | 6 |
| ▶ Questione di stile | 7 |

Un CCNL per i Rider

Ristorazione digitale, cosa fare ora?

Il protocollo contro il caporalato nella ristorazione digitale firmato il 24 marzo 2021, alla presenza del Ministro del Lavoro Andrea Orlando, tra Assodelivery e Cgil, Cisl e Uil è un primo passo in avanti verso il riconoscimento di diritti e tutele per i fattorini delle consegne di beni a domicilio.

Ora serve andare veloce verso la definizione del protocollo su salute e sicurezza in contrasto al Covid19 per chi fa le consegne a casa o negli uffici dei clienti delle piattaforme digitali della ristorazione online e parlare di un accordo collettivo che garantisca l'adeguata protezione sociale per i lavoratori del settore.

Questi due ultimi punti sono stati affermati con forza dalle organizzazioni sindacali durante il suddetto incontro perché ormai questa partita dura da troppo tempo.

In mezzo ci sono stati diversi eventi che hanno orientato e stanno tuttora orientando il dibattito politico-sindacale sul tema "rider": la sentenza del Tribunale di Palermo che ha confermato le rivendicazioni sindacali sulla subordinazione (il contratto del fattorino di Glovo va convertito in subordinato e va applicato il sesto livello di inquadramento del Ccnl Terziario), l'inchiesta coordinata dalla Procura di Milano, in collaborazione con l'Ispettorato del Lavoro, l'Inps e l'Inail, che ha ordinato di stipulare quantomeno un contratto di collaborazione se non la subordinazione piena (secondo l'Inl) ai fattorini del food delivery.

In casa nostra tuttavia sembra che qualcosa inizi a muoversi nel senso giusto. Takeaway Express Italy, società costituita ad hoc e controllata al 100% da Just Eat, ha iniziato a marzo anche in Italia il processo di assunzione di circa 3mila rider come lavoratori dipendenti tramite l'app "Scoober", seguendo la stessa linea guida dettata dalla multinazionale in altri Paesi europei verso un lavoro che garantisca diritti e sostenibilità.

Sicuramente un'apertura importante che può aprire la strada anche per una contrattazione collettiva di settore per altre piattaforme digitali della ristorazione digitale.

Bisogna considerare che Just Eat, facente parte fino a poco tempo di Assodelivery, l'associazione datoriale che raggruppa le principali aziende del settore, ha deciso di invertire la rotta rispetto al modello contrattuale usato da Deliveroo, Glovo, Uber Eats e Social Food che invece prevede contratti di lavoro autonomo, tra l'altro, confermati dall'accordo di dubbia legittimità e criticato da più parti, Ministero del Lavoro in primis, siglato con il sindacato Ugl nel novembre 2020.

In ambito internazionale si muove pure qualcosa: in Spagna il governo e le parti sociali hanno stabilito che per chi fa consegne a domicilio tramite app scatta la presunzione della retribuzione da dipendente. Insomma, i fattorini non sono proprio i tanto decantati "imprenditori di se stessi".

Allo stesso tempo la Commissione europea ha iniziato a fine febbraio 2021 una fase di consultazione con le parti sociali del Vecchio Continente per definire, entro la fine dell'anno, un'iniziativa di legge sui lavoratori di piattaforme digitali per migliorare le condizioni di lavoro.

Che fare ora? Quale strada vuole perseguire la nostra organizzazione sindacale?

Credo sia utile riprendere le parole del nostro segretario generale Brunetto Boco che, in un intervento recentemente pubblicato anche sul sito web della UILTUCS nazionale, ha tracciato la strada da seguire:

"È il momento, dunque, di arrivare alla stessa soluzione anche da noi. Ma di arrivarci anche e soprattutto con la convinzione che il contratto collettivo di lavoro di riferimento non può che essere quello dei pubblici esercizi e della ristorazione. L'attività del food delivery, nella sua essenza, si configura come intrinsecamente appartenente alla filiera delle imprese che applicano quel contratto. Si potrebbe dire, anzi, che siamo in presenza di forme di esternalizzazione di quello che può essere considerato un pezzo dell'attività di un ristorante o di un bar. O, se vogliamo, di un'estensione di quelle iniziative economiche realizzate con altri operatori".

Mario Grasso



Il traguardo della parità

La strategia verso la parità di genere

Il mondo appare sempre più instabile. I cambiamenti sociali stanno trasformando le nostre società e il nostro modo di vivere.

La crisi sociosanitaria colpisce in modo sproporzionato le donne nella sfera sociale ed economica, questo comporta ancora più disuguaglianze tra uomini e donne e un aumento delle discriminazioni nel mercato del lavoro.

L'uguaglianza tra donne e uomini è un pilastro fondamentale dell'Unione Europea, che sostiene la parità di genere all'interno delle istituzioni politiche e non solo.

Negli ultimi decenni sono stati compiuti notevoli progressi in materia di parità di genere attraverso l'introduzione di misure specifiche a favore delle donne e di norme sulla parità di trattamento.

L'Europa vuole essere garante della parità di genere guidando la transizione verso un nuovo mondo dove tutti coloro che condividono le stesse aspirazioni possano accedere alle stesse opportunità. Non si tratta di eliminare le differenze tra le persone, perché si eliminerebbe anche la ricchezza della diversità. Non devono esserci generi uguali ma uguali opportunità, uguali valori, e uguali diritti per tutti gli individui.

Scrivendo Alma Sabatini: "Per "parità" non si intende "adeguamento" alla norma "uomo", bensì reale possibilità di pieno sviluppo e realizzazione per tutti gli esseri umani nella loro diversità. Molte persone sono convinte di ciò, eppure si continua a dire che "la donna deve essere pari all'uomo" e mai che "l'uomo deve essere pari alla donna" e nemmeno che "la donna e l'uomo (o l'uomo e la donna) devono essere pari": strano concetto di parità questo in cui il parametro è sempre l'uomo" ¹

La diversità, quindi, non è più un ostacolo ma è un valore che compone il mosaico che costituisce la nostra identità e che permette di raggiungere il pieno potenziale della nostra società.

Tuttavia, nonostante i numerosi progressi raggiunti negli ultimi anni, la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro, nell'occupazione, nella qualità della vita e nelle condizioni di lavoro persiste. Le discriminazioni che colpiscono le donne nel mondo del lavoro riguardano tre ambiti fondamentali: l'accesso al mondo del lavoro, le possibilità di carriera e le

differenze nella retribuzione. In Europa, solo il 67% delle donne ha attualmente un impiego, mentre l'occupazione maschile è pari al 79%. La disparità non si limita solo alla partecipazione lavorativa, in quanto, anche quando le donne riescono ad avere accesso al mercato del lavoro, si ritrovano a fare i conti con un divario retributivo di genere pari al 16% per lo stesso lavoro.²

Per affrontare questo tema, la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 definisce una visione e degli obiettivi, da intraprendere nei prossimi 5 anni, per compiere dei progressi concreti affinché, tutti, nella loro diversità possano essere uguali.³

Presenta tre obiettivi principali:

- **Annullare la violenza di genere** combattendo gli stereotipi della nostra società ed aumentando la consapevolezza riguardo la violenza e le molestie di genere
- **Promuovere la realizzazione personale dell'individuo nella società e nell'economia** attraverso azioni che mirino a garantire che le donne e gli uomini siano parimenti retribuiti per lo stesso lavoro, aumentando inoltre i servizi di assistenza all'infanzia con l'obiettivo di raggiungere un equilibrio tra vita professionale e vita privata
- **Annullare la disuguaglianza di ruolo tra uomini e donne** promuovendo la diversità sul posto di lavoro e migliorando l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni dirigenziali.

Il 4 marzo la presidente della Commissione Europea, Ursula von der Leyen, ha presentato la proposta di una direttiva relativa alla trasparenza salariale al fine di garantire che, all'interno dell'Unione Europea, tutti i lavoratori e le lavoratrici ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro.

Questa direttiva prevede che le aziende con almeno 250 dipendenti debbano rendere pubbliche, all'interno della loro organizzazione, le informazioni sul divario retributivo tra donne e uomini che svolgono lo stesso tipo di lavoro. Nella proposta si dice anche che, se dovesse risultare un divario retributivo di genere di almeno il 5% e se il datore di lavoro non fosse in grado di giustificare tale divario in base a fattori oggettivi neutri dal punto di vista del genere, dovranno essere rivalutate le retribuzioni anche con la collaborazione dei rappresentanti dei lavoratori. Questa direttiva si inserisce pienamente nella strategia per la parità di genere 2020-2025 e rappresenta un ottimo punto di partenza verso una nuova e migliore forma di parità e coesione sociale.

Che ce ne siano le condizioni ce lo ricorda la stessa presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen, con il video messaggio che ha postato su Twitter in occasione della giornata internazionale della donna:

"Le ragazze possono fare qualsiasi cosa! Possono essere medici, avvocati, astronauti. E sì! Possono essere anche presidenti. Basta che credano in sé stesse»

Valentina Ardò

1 Sabatini A., Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987

2 Women's situation in the labour market (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en)

3 Comunicazione Della Commissione Al Parlamento Europeo, Al consiglio, Al Comitato Economico E Sociale Europeo E Al comitato Delle Regioni - Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025



25 aprile – l'Italia si libera dall'incubo fascista

Un Paese senza fascisti è un Paese felice.

Il nostro è un tentativo inutile perché un fascista non può essere intelligente. Se lo fosse non sarebbe fascista.

Un fascista ha grosse difficoltà a leggere criticamente un testo, a volte ha difficoltà anche a leggere.

Un fascista non conosce la storia e se la conosce la usa a suo favore.

Ma visto che provar non nuoce, proveremo a smontare alcune note bufale sul fascismo e su Mussolini.

Il fascista è oggi anche un populista e complottista, si convince che le fonti, usate per screditare tali bufale, siano frutto nell'ordine mondiale e che loro siano troppo intelligenti per crederci.

Con un fascista si deve fare come con i bambini difficili. Si deve avere pazienza assicurandosi però che non facciano danni agli altri.

Basterebbe togliere loro il diritto al voto, l'accesso alla rete internet e possibilmente che le uscite siano rade ed isolate.

Iniziamo la lista di alcune bufale fasciste.

- Il sistema previdenziale viene inaugurato nel 1888 da Otto Von Bismarck, in Germania, col nome "Assicurazione per vecchiaia e invalidità" e ripreso dal Regno d'Italia di Francesco Crispi nel 1895. Nasce nel 1898 la "Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai", assicurazione volontaria che divenne obbligatoria nel 1919, col Governo Orlando, nota col nome "Cassa Nazionale per le Assicurazioni Sociali". La pensione sociale è del 1969;
- La tredicesima (gratifica natalizia) nasce in Francia e Germania nel 1937. Il fascismo la importa in Italia solo per la borghesia ed il cetto medio, a ricompensa della loro tolleranza al regime;
- Le case popolari, denominate successivamente Enti Morali, sono del 1903 ad opera del deputato Luigi Luzzatti. Il fascismo si concentrò quasi unicamente su opere di celebrazione del potere e della dittatura, disinteressandosi dell'edilizia popolare e prosciugandone le casse;
- E' del 1878 l'inizio del programma di bonifica delle paludi. Del 1924 la costituzione dei consorzi di bonifica sovvenzionati dallo Stato, primo fra tutti il Consorzio di Bonifica di Piscinara.

- La malaria viene sradicata dal nostro Paese soltanto nel 1970. Durante il fascismo non ci furono significative riduzioni del numero di morti;
- Il Paese era altamente corrotto sia prima e sia durante il regime (aggiungo purtroppo anche successivamente). Nessuna politica venne attuata dal fascismo per arginare lo stato delle cose. Anzi usò tale prativa diffusa per creare reti di clientelismo, ligi al partito, a suo sostegno. A titolo esemplificativo, Matteotti denuncia la situazione di corruzione, scoprendo le tangenti americane per la Sinclair Oil. Viene fatto rapire dai una squadra fascista nel 1924 ed ucciso;
- Come per la corruzione, la mafia fu utile al fascismo quale strumento di gestione del proprio controllo nel Paese. Semplicemente ci fu il divieto di riportare notizie legate agli atti della Mafia che creò una sensazione di sua assenza;
- L'Italia si indebolì economicamente. Il potere d'acquisto risultò assai ridotto a seguito degli interventi fascisti all'economica. Si crea una forte distanza tra l'Italia ed i restanti Paesi d'Europa e la povertà di diffuse. All'interno del Paese si creò una forte disegualianza tra le classi lavoratrici, col contenimento dei salari, e la classe dirigente degli industriali e degli agrari a cui fu permesso di aumentare i loro profitti;
- Il pareggio di bilancio fu realizzato da Minghetti nel 1876 ma non resse a lungo. Il debito pubblico aumentò per le conseguenze della prima guerra mondiale e della crisi economica. Venne peggiorato dalle azioni celebrative del fascismo tra cui la guerra in Africa e la campagna d'Albania. Per far fronte alla situazione debitoria il regime impose ripetuti prelievi alla popolazione;
- I treni non erano in orario. Con l'impossibilità di poter mantenere economicamente l'apparato statale, vennero licenziati numerosi ferrovieri. In tal maniera i treni non potevano viaggiare per mancanza di personale ed i ritardi peggiorarono. La soluzione fu la loro cancellazione. Come per la mafia, venne fatto divieto di farne accenno e ci si convinse di aver risolto il problema dei ritardi;
- Mussolini non provò mai amore per gli italiani. Egli fu fautore di un regime dittatoriale, per sua natura contrario alle libertà personali e democratiche. Per costringere le persone ad obbedirlo creò un clima di paura per aumentarne la debolezza e pertanto la governabilità. Gli avversari furono mandati al confine; giustiziati sommariamente o deportati e quindi uccisi;
- La "Cassa Mutua di Assistenza di Malattia" nasce per volontà del fascismo nel 1943. Copriva solo per i lavoratori del pubblico impiego. È del 1947 l' "Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie";
- La cassa integrazione guadagni (CIG) nasce nel dopoguerra come aiuto alla ripresa economica, quale risposta di un sistema sociale lavorativo al collasso.

Come ci siamo detti i fascisti non credo che saranno stati capaci di leggere fino a qui.

Ma tu che lo hai fatto sottoscrivere per la legge di iniziativa di popolare "Norme contro la propaganda e diffusione di messaggi inneggianti a fascismo e nazismo e la vendita e produzione di oggetti con simboli fascisti e nazisti".

Un'Italia senza fascisti è un'Italia migliore per tutti.

Buon 25 Aprile.

Gabriella Dearca

Note

Per l'iniziativa popolare il sito da consultare è <https://anagrafeantifascista.it/>
Per le bufale del fascismo consiglio la lettura di un interessante libro, "Mussolini ha fatto anche cose buone" di Francesco Filippi



25 APRILE
ANNIVERSARIO
DELLA LIBERAZIONE
OGNI PARTIGIANO
ERA UNO.
INSIEME DIVENNERO
RESISTENZA

Sondaggio UILTuCS in Esselunga

La voce dei Lavoratori, per il cambiamento

Tra i mesi di gennaio e febbraio abbiamo raccolto 2421 questionari, uno per uno, attivando una capillare rete di contatti per tutto il territorio lombardo (in gran parte la Provincia di Milano, ma anche su territori di Monza, Pavia, Lecco) con qualcuno anche "oltre frontiera".

Una rete nata e sviluppata dai delegati della Nostra Organizzazione Sindacale.

E questo è già un risultato.

Ma quello che più conta è che 2421 lavoratori, di cui 2275 operativi nei negozi della rete vendita, hanno speso almeno 5 minuti di tempo per aiutarci a capire qualcosa di come vedono il loro lavoro in Esselunga.

Perché lo abbiamo fatto?

Per un motivo tanto semplice quanto "incredibile". Perché nell'azienda leader del settore, chi ci lavora non ha mai avuto modo di partecipare al cambiamento, che in Esselunga è continuo e veloce, ma vede il suo contratto fermo al 2004.

Perché proprio adesso?

Perché sono anni che nei diversi momenti del confronto con l'Azienda si è rilevato come alcune norme e alcuni trattamenti non siano più aggiornati, siano spesso solo sulla carta, mentre la realtà sfugge di mano, con le sue ingiustizie, le sue arbitrarietà e le sue iniquità.

Ma è in questo periodo di Pandemia, in cui le Organizzazioni Sindacali hanno finora risposto presente al bisogno di protezione dei lavoratori, che si è reso palese come in Esselunga la Pandemia ha accelerato un processo di modernizzazione che l'Azienda già da tempo ha deciso di intraprendere.

Alcune delle innovazioni, modifiche, riorganizzazioni che sono all'ordine del giorno seguono un preciso disegno, che va al di là della gestione emergenziale. I delegati della Uiltucs hanno così preso l'iniziativa.

Consapevoli quanto fosse importante se non addirittura fondamentale chiedersi come affrontare il futuro si sta aprendo davanti, hanno ritenuto fondamentale che proprio adesso fossero coinvolti tutti i lavoratori nel chiedere il parere su alcuni aspetti delle regole oggi vigenti in Esselunga per provare a immaginare delle soluzioni nuove, per nuovi diritti in uno scenario che è destinato a cambiare.

E la loro iniziativa, il loro impegno ha avuto un riscontro eccezionale da parte dei colleghi.

Cosa abbiamo chiesto ai lavoratori?

Abbiamo chiesto i loro pareri su 11 quesiti, molto specifici e concreti, volutamente relativi a tematiche attinenti alla realtà aziendale, senza perdersi in mille questioni più prettamente sindacali.

Affinchè i lavoratori sentissero che era dei loro bisogni che si parlava, e delle possibili soluzioni nel contesto di questa azienda.

A parte il tema del trattamento di malattia (unica tematica non prettamente aziendale ma propria di tutto il settore) abbiamo voluto indagare le opinioni dei dipendenti Esselunga in materia di percezione della fatica, di organizzazione della formazione e-learning, della distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e della pianificazione degli orari, della turnistica "modulare", del lavoro domenicale, dei turni disagiati, del servizio mensa, di Salario e Welfare aziendali.

E adesso?

Adesso stiamo ultimando l'analisi dei risultati. Vogliamo essere molto attenti e scrupolosi nel fare questa analisi, perché una volta compreso bene ciò che i lavoratori ci han detto tramite il sondaggio ci dovremo impegnare per promuovere azioni mirate, anche in modalità non consone o abituali, un po' fuori dagli schemi classici dell'agire sindacale, come deve essere per un modo di fare sindacato che vuole essere innovativo come i tempi richiedono.

Perché ci interessa portare un risultato, sapendo che la strada sarà lunga, ma che se non si parte non si arriva mai.

Roberto Pennati

Notizie dal Sindacato Europeo

Commento della CES sulla dichiarazione dei membri del Consiglio europeo

26/03/2021

Commentando la Dichiarazione dei Membri del Consiglio Europeo del 25 marzo 2021, Luca Visentini, Segretario Generale della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha dichiarato:

"Apprezziamo gli sforzi messi in atto dall'UE e dagli Stati membri per fornire vaccini a tutta la popolazione in un tempo ragionevole e per rendere le aziende farmaceutiche responsabili, ma ribadiamo la nostra richiesta all'UE di spingere per deroghe ai brevetti e gli Stati membri devono garantire la priorità ai lavoratori essenziali e ai gruppi di persone vulnerabili.

"Accogliamo con favore il fatto che i leader abbiano sottolineato la necessità

di garantire condizioni di lavoro eque nell'economia digitale e chiediamo che gli Stati membri si impegnino ad attuare i quadri giuridici dell'UE e nazionali che garantiscano condizioni di lavoro eque nella pratica e l'accesso universale ai diritti sociali, protezione sociale e misure di protezione dell'occupazione di emergenza per i lavoratori delle piattaforme e tutti i lavoratori non standard e autonomi.

"Chiediamo che i leader si impegnino per la piena attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali al prossimo vertice sociale di Porto, assicurino che la dimensione sociale sia parte integrante dei piani di ripresa e resilienza, della governance economi-

ca dell'UE e della conferenza sul futuro dell'Europa.

"Infine, ci rammarichiamo che, a causa degli interessi economici e per mantenere migranti e richiedenti asilo fuori dall'UE, il Consiglio conceda ancora credito al governo turco, che continua ad attaccare i diritti umani, i lavoratori e i diritti sindacali in Turchia.

"In particolare, è vergognoso che l'UE non abbia condannato il ritiro della Turchia dalla Convenzione di Istanbul sulla violenza contro le donne (che non è nemmeno ratificata da tutti i paesi dell'UE) e le condizioni disumane in cui sono tenuti migranti e richiedenti asilo in Turchia."

Il servizio 730 della UILTuCS per il 2021

Diamo, come di consuetudine, descrizione dei punti principali del nostro servizio in occasione della Dichiarazione dei Redditi di quest'anno.

Assenza del Sostituto di Imposta

Come negli ultimi anni ci sarà la possibilità di presentare il modello 730 pur non avendo un sostituto di imposta, ottenendo l'eventuale rimborso direttamente dall'agenzia delle entrate sul proprio IBAN o provvedendo al pagamento dell'eventuale debito mediante F24 e sarà possibile, per esempio, per un'erede, presentare il modello 730 per conto del familiare defunto.

Il caso della fruizione di Ammortizzatori Sociali (CIG, FIS, NASPI)

La presentazione della dichiarazione dei redditi è obbligatoria nel caso sia necessario conguagliare più redditi. È, tra gli altri, il caso di chi ha fruito di ammortizzatori sociali quali CIG, FIS etc. pagati direttamente dall'Inps, come anche nel caso di cessazioni di rapporto di lavoro avvenute nel 2020 a cui nello stesso anno è seguito un periodo indennizzato con la NASPI.

In questi casi l'Inps emette una CU, ma non la recapita all'interessato. Il cittadino può ottenere il documento accedendo alla propria pagina del sito dell'INPS o dell'Agenzia delle Entrate.

Il Caf ha la possibilità di recuperarlo, usarlo per la dichiarazione dei redditi e consegnarlo all'interessato.

La Detrazione per i Figli

Come lo scorso anno la detrazione per figli a carico spetta con il limite di reddito del figlio fino a 4.000,00 euro se quest'ultimo è di età compresa entro i 24 anni compiuti, mentre il limite si abbassa a 2.840,51 euro per i figli con età maggiore.

TIR e Bonus Renzi

In sede di dichiarazione dei redditi si potrà attuare l'applicazione, qualora non fosse avvenuta in costanza di rapporto, del Trattamento Integrativo Reddituale e del ex. Bonus Renzi.

Spese Detraibili

Ricordiamo le principali spese che danno diritto alla detrazione di imposta.

- Spese mediche, anche di familiari a carico fiscalmente;
- Spese per asilo nido, spese scolastiche anche universitarie;
- Interessi per mutui stipulati per l'acquisto della abitazione principale le relative spese per intermediazione;
- spese per attività sportiva di ragazzi;
- spese per assicurazione sulla vita e sugli infortuni e per il rischio di no auto sufficienza e per la tutela di persone con grave disabilità;
- spese per minori e non con DSA;
- spese sostenute per abbonamento al servizio di trasporto pubblico;
- spese per ristrutturazioni, risparmio energetico e super bonus 110% e 90%;
- anche quest'anno è detraibile in misura fissa in funzione del reddito il canone di affitto di immobili adibiti ad abitazione principale purché non di edilizia pubblica;

Si ricorda che molte di queste spese devono essere fatte con mezzi di pagamento tracciabili, quindi il giustificativo di spesa deve essere corredato dalla ricevuta della carta di debito, Carta di credito, bonifico o bollettino postale.

Come accedere al Servizio

Anche quest'anno la UILTuCS si occuperà dell'elaborazione dei modelli 730 attivando il servizio, che ha inizio dal 03/05/2021, presso i suoi uffici di via Salvini, 4 (MM 1 Palestro) e via Melchiorre Gioia 41/A (MM2 Gioia).

Come negli anni passati, si riceverà solo su appuntamento, per la prenotazione del quale è possibile chiamare il numero 02/7606791.

Il servizio per le grandi aziende

La UILTuCS organizza inoltre, per gli iscritti, la raccolta presso alcune aziende, in questo caso ci si dovrà rivolgere al proprio delegato per conoscere le modalità di raccolta della documentazione.

Douglas chiude 500 negozi in europa

Questione di stile

Potevano farlo bene...

Potevano farlo nel modo giusto, rispettando le persone che, alcune da molti anni, hanno fatto grande questo marchio, passando buona parte delle loro giornate nelle profumerie Douglas al servizio della clientela.

Ed invece...

Invece lo stanno facendo così, liberandosi dei negozi e delle persone che ci hanno lavorato fino ad oggi.

E lo faranno così anche domani, quando avranno smantellato questo primo gruppo di 128 negozi, e quando, dopo aver fatto crescere ancora un po' le vendite online, decideranno di smantellare un altro po' di profumerie e di liberarsi delle persone che fino a quel momento ci lavoreranno.

Modificare il modello di business di una impresa può non essere un'intenzione, di per sé, sbagliata.

È il modo in cui lo fai che può diventarlo.

Se avvii un cambiamento che rispetta le persone che lavorano con te e che le rende partecipi di quello stesso cambiamento, allora hai scelto la strada giusta.

Magari sarà comunque una strada impegnativa, ma sarà una strada che rispetta la dignità delle persone.

Se invece cambi la vita delle persone e lo fai facendo trovare loro la serranda del negozio abbassata ed indicando loro l'uscita, allora hai scelto la strada sbagliata.

Perché hai scelto la strada che esclude, che allontana.

Come se le persone fossero oggetti, che usi fino a quando ti servono e, quando decidi di cambiare strada, decidi anche che non ti servono più e, come oggetti qualsiasi, le metti fuori... in mezzo alla strada che stai abbandonando.

Douglas ha scelto questo stile.

Poteva condividere con il proprio personale un percorso di cambiamento, illustrando il nuovo modello che avrebbe intrapreso e concordare con il sindacato percorsi di riconversione professionale per non disperdere il patrimonio di competenze e rimetterle in gioco sui binari del nuovo modello.

Sicuramente non sarebbe stato semplice, probabilmente non sarebbe stato un per-

corso attivabile nello stesso modo per tutti, ma avrebbe rispettato le persone e la loro dignità.

Invece ha scelto l'altro modo.

Quello che non richiede grande professionalità. "A far così siamo tutti capaci a far gli imprenditori" diceva quel vecchio operaio che aveva visto la propria azienda chiudere lo stabilimento in cui lavorava per aprirne un altro dove sarebbe costato meno.

A ben vedere, è quello che sta facendo anche Douglas: chiude lo stabilimento della rete fisica di negozi ed apre quello molto meno costoso dell'eCommerce e dello shopping online.

Non serve la genialità umana, lo spirito creativo di chi sa convincere a far spendere di più il cliente.

Basta trovare voci di costo da tagliare.

Il costo del personale, il costo degli affitti, il costo delle utenze.

Non serve aumentare il fatturato, basta spostarlo dove costa meno.

E l'indifferenza verso il patrimonio umano è il marchio di questo stile.

Quale è la funzione sociale di questo modello di imprenditoria?

Un'imprenditoria che non crea lavoro, ma lo distrugge.

Un'imprenditoria che non costruisce scenari di collaborazione ma capace solo di alimentare una competizione al ribasso

Un'imprenditoria parassitaria che invece di creare ricchezza, la consuma, accedendo a piene mani agli ammortizzatori sociali e creando, con le espulsioni di personale,

ulteriore consumo di risorse pubbliche.

Un'imprenditoria priva di qualsiasi embrione di responsabilità sociale che obbedisce solo alle logiche distruttive del profitto privato.

Il dialogo con questa tipologia imprenditoriale, non è sempre facile.

Mancano alcuni presupposti comuni importanti.

Il rispetto della dignità delle persone, prima di tutto.

Verso il quale raramente accettano di subordinare la contabilità del loro profitto.

È per questo che può succedere che le parole, da sole, possano essere insufficienti.

È per questo che può accadere che serva qualcosa di più.

Qualcosa che si affianchi alla trattativa e che la sostenga.

Qualcosa che faccia sentire dal vivo il significato della dignità umana.

Di quella dignità di cui questa imprenditoria fatica a capire il valore.

Serve l'azione concreta delle persone.

In Spagna, verso questa stessa azienda, hanno già iniziato.

Il 12 marzo diversi negozi Douglas hanno scioperato in molte città spagnole contro il disegno europeo di smantellamento della rete di vendita.

Forse dovremmo, anche in Italia, dare qualche segnale.

Sergio Del Zotto



Ci sono troppe questioni da affrontare per credere che i problemi si possano risolvere da soli, ognuno per conto proprio.

È necessario, ora più che mai, lavorare insieme e fare sistema, così che le risposte siano complessive e tengano conto di tutti gli interessi coinvolti.

Il metodo di lavoro è, pertanto, una delle prime cose da modificare, in modo da favorire il coinvolgimento e la responsabilità di tutti i protagonisti della società, in particolare della politica, dei corpi intermedi, delle famiglie, delle comunità laiche e religiose, delle associazioni di volontariato, della scuola, dei singoli cittadini.

Ognuno deve fare la propria parte nell'opera di ricostruzione, a partire dal governo nazionale e dalle autonomie locali che devono collaborare in modo costruttivo alla più efficace risoluzione dei problemi.

L'Italia è un paese complicato che non permette le fughe solitarie a nessuno, nemmeno al più capace, proprio per la complessità delle soluzioni da adottare. Prima lo si capisce, meglio è per tutti.

Con un metodo innovativo e una partecipazione più diffusa sarà più facile affrontare le varie emergenze, da quella sanitaria a quella economica e del lavoro, da quella del sistema

politico centrale a quella delle autonomie differenziate, da quella della criminalità organizzata a quella del mezzogiorno, da quella educativa a quella dell'emarginazione sociale.

Anche il sindacato è chiamato ad uno sforzo straordinario, di idee, di progettualità, di ammodernamento, di coinvolgimento.

È prioritario mettere insieme tutte le forze e le energie per individuare un'idea dominante, una visione del futuro coerente con la tradizione ed i valori del sindacalismo confederale.

Serve tornare a parlare con la gente e con i lavoratori in modo più impegnativo, nella consapevolezza che l'emancipazione del mondo del lavoro non può che passare da un sistema di relazioni sindacali più avanzato e maturo, da regole certe, dalla condivisione dal basso delle scelte strategiche, da un modello di società che valorizzi le diversità e le differenze, che contrasti le disuguaglianze territoriali di accesso ai servizi e di reddito, che tuteli le persone più fragili, che garantisca libertà e diritti.

Per riuscire in questo compito delicato è necessario che il sindacato torni protagonista delle scelte economiche, rafforzando il suo ruolo nella società e nei luoghi di lavoro attraverso l'erogazione dei servizi, ma soprattutto con il rafforzamento e l'estensione della

contrattazione a tutti i livelli.

L'azione negoziale rappresenta per noi lo strumento principale con il quale provare ad incidere realmente sulle condizioni di vita e di lavoro di migliaia di persone.

Le sfide impegnative che dovremo affrontare nei prossimi mesi richiedono una formazione adeguata dei quadri e dei delegati sul quale è necessario investire, una capacità di governare fenomeni e processi delicati che rischiano, se non affrontati adeguatamente, di peggiorare le condizioni di vita e di lavoro.

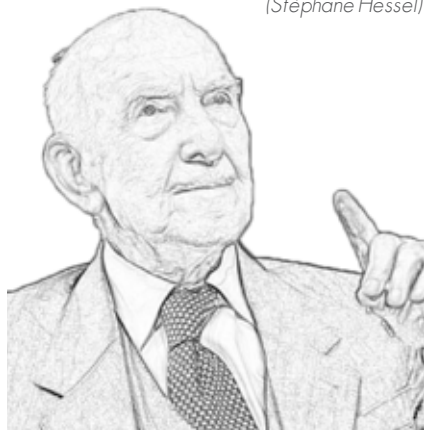
Per realizzare una contrattazione di qualità e realmente inclusiva servono anche strumenti adeguati, senza i quali ogni sforzo risulterebbe vano, con un coordinamento effettivo tra le diverse categorie professionali ed una regia del livello confederale, finalizzata a favorire una ricomposizione del frammentato mercato del lavoro italiano.

Noi, come UILTuCS Lombardia, siamo pronti a questa sfida, nell'interesse delle persone che rappresentiamo e, più in generale, per rafforzare la democrazia del nostro paese.

la Redazione

"Viviamo in una interconnettività come non era mai esistita. Ma in questo mondo ci sono delle cose insopportabili. Per vederle, bisogna ben guardare, cercare. Dico ai giovani: cercate un poco, andate a trovare. Il peggiore degli atteggiamenti è l'indifferenza, dire "io non posso niente, me ne infischio". Comportandovi così, perdete una delle componenti essenziali che ci fa essere uomini. Una delle componenti indispensabili: la facoltà di indignazione e l'impegno che ne è la diretta conseguenza."

(Stéphane Hessel)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 17° | N. 180 - aprile 2021 | 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, Mario Grasso, Roberto Pennati, 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