

JOB

IL MAGAZINE
Online

Periodico della Cisl Milano Metropoli
ANNO XIV NUMERO 5 - NOVEMBRE-DICEMBRE 2019



IL LAVORO CHE CAMBIA

Non c'è vera

INNOVAZIONE *senza* PARTECIPAZIONE

Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese è la condizione necessaria perché aumentino produzione e occupazione. L'intesa tra industriali e sindacati milanesi è un modello a livello nazionale.

FURLAN

Governo: o è una manovra di svolta o serve a poco

OCCUPAZIONE

Gli effetti su Milano e la Lombardia della frenata dell'economia nazionale e internazionale, la situazione settore per settore

SOCIETÀ

Reddito di cittadinanza: la quasi totalità dei richiedenti è italiana

Ho fatto il plantare e ho ancora male ai piedi

L'errore a volte sta a monte: se il plantare non ha risolto il problema, forse non è stato prescritto o costruito correttamente. Come una medicina che fa bene, ma solo se viene prescritta e assunta in modo adeguato, così anche il plantare deve rispondere esattamente alle necessità del paziente. Ecco perché, quando un plantare non si dimostra efficace, ci si deve porre qualche domanda: come è stato costruito, dove, come e per quanto tempo viene utilizzato?

Ne parla il Dott. Nicola Perrino, Direttore del Centro Ortopedico Rinascita



Se il plantare non ha risolto il problema, forse non è stato prescritto o costruito in modo adeguato.

Una medicina fa bene solo se prescritta e assunta correttamente e così è il plantare: deve rispondere esattamente alle necessità.

La scelta del plantare corretto

Per realizzare un plantare è necessario un profondo studio preliminare del piede.

«Ultimamente – spiega il Dott. Nicola Perrino – si rivolgono a noi pazienti che indossano plantari e lamentano dolori ai piedi. Sono sfiduciati, invece di notare un miglioramento soffrono un peggioramento, tanto da mettere in dubbio la terapia. Il problema è una scarsa informazione su chi sia realmente in grado di confezionare un plantare su misura e abbinarlo ad una calzatura adeguata.

Chi lo può realizzare con professionalità? Il Tecnico ortopedico.

L'ortesi viene richiesta da un medico specialista sulla base di un'accurata diagnosi; è poi progettata, realizzata e adattata su misura dal tecnico ortopedico; infine è valutata dal prescrittore, che ne analizza la rispondenza alle esigenze cliniche del paziente.

Un meticoloso protocollo

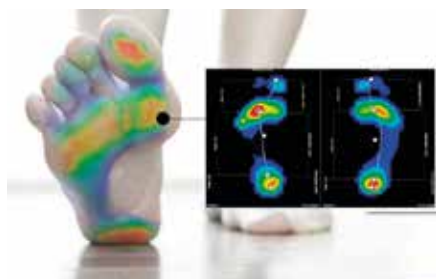
In una prima fase il Tecnico Ortopedico effettua una valutazione funzionale.

Devono essere molto chiari gli obiettivi, gli strumenti utilizzati per raggiungerli e le modalità di utilizzo del plantare.

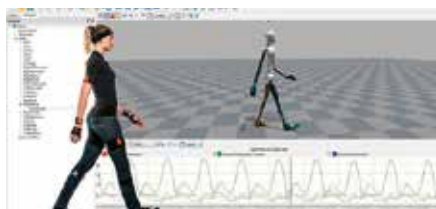
Si procede poi con l'acquisizione dei dati e fondamentali diventano le tecnologie, dall'esame computerizzato del passo alle scansioni laser che riproducono con estrema precisione i volumi del piede.

I dati acquisiti passano poi al laboratorio, dove una moderna fresa a controllo numerico plasmerà il plantare su misura seguendo i tracciati elaborati dalla scansione laser.

La sicurezza del conseguimento dei risultati è legata agli standard di lavoro altamente professionali e rafforzati da un know-how ultra trentennale.



«Il nostro Centro – continua Perrino – con la consegna del plantare, avvia una collaudata procedura che garantisce il raggiungimento degli obiettivi terapeutici. Una prima analisi avviene solo dopo quindici



giorni di utilizzo del dispositivo, mentre le successive verifiche programmate ci permetteranno di evidenziare anomalie che potrebbero subentrare con il passare del tempo, vanificando i vantaggi del plantare».

La calzatura ideale per il plantare

La scarpa ideale impedisce lo scivolamento in avanti del piede e lascia libere le dita da compressioni.

Occorre anche un'accurata valutazione dell'altezza ideale del tacco per salvaguardare piede, ginocchia e colonna.

Al COR sono disponibili oltre 12.000 paia di calzature predisposte per plantare adatte a qualsiasi tipologia di piede, con velcro o stringhe, con tomaia imbottita per pazienti diabetici ed anche scarpe antinfortunistiche.

Dove non arriva la scarpa di serie, ecco pronta una scarpa su misura!

Anni di intenso lavoro hanno permesso di arrivare a costruire una scarpa su misura che vuole anche soddisfare i gusti estetici. «In realtà – conclude Perrino – anche a noi piace realizzare calzature comode, efficaci ma anche belle! Invitiamo il paziente a portarci la foto di una calzatura a lui gradita e cerchiamo di riprodurla esattamente come da modello. Tutto questo è possibile grazie anche alla qualità dei materiali odierni: molto più leggeri, versatili e confortevoli».

Per arrivare a questo è però necessaria professionalità, etica e passione.

Tutte doti che è possibile trovare al Centro Ortopedico Rinascita, un'azienda che ha ottenuto la certificazione di qualità e ha raggiunto il 97% di soddisfazione dei pazienti.

E se il dispositivo non soddisfa il piano terapeutico o le esigenze estetiche del paziente, il dispositivo viene rifatto ex novo.

I Tecnici Ortopedici del COR sono anche disponibili per trovare soluzione adeguate per calze, corsetti, tutori, materassi e cuscini, elettromedicali, protesi e carrozzine.



chiama per una consulenza
02.6173566



Presentati
a nome CISL

La prima valutazione è GRATUITA
La prima sanificazione è GRATUITA
in omaggio anche la nostra Carta Fedeltà
precaricata di 35,00 €

Sede Principale

Via A. Lincoln 1,
20092 Cinisello Balsamo (MI)
Siamo aperti dal Lun al Sab
al mattino dalle 9.00 alle 12.30
il pomeriggio dalle 15.00 alle 19.00

c/o Ospedale S. Carlo (MI)

via Pio II° 3, 20153 Milano
dal Lun al Ven dalle 09.00 alle 17.00
orario continuato



Il Centro Ortopedico Rinascita è associato a F.I.O.T.O. un inequivocabile punto di riferimento per le aziende che operano nel comparto con serietà e etica professionale. www.fioto.it



www.ortopediarinascita.it

**DIRETTORE RESPONSABILE**

PIERO PICCIOLI
p.piccioli@jobedi.it

REDAZIONE

Christian D'Antonio, Mauro Cereda
(capo ufficio stampa Cisl Milano Metropoli)
Tel. 02.36597420
Fax 02.70046866
info@jobedi.it

**EDITORE E PROPRIETARIO
DELLA TESTATA**

Job Network
Cisl Milano Metropoli
via Tadino, 23
Milano 20124

GRAFICA E STAMPA

La Serigrafica Arti Grafiche srl
via Toscanelli, 26
20090 Buccinasco (MI)
Tel. 02.45708456
info@laserigraficasrl.it
www.laserigraficasrl.it



ci trovate su
www.jobnotizie.it

In questo numero

La storia di copertina di questo numero di Job è dedicata a un tema apparentemente, ma solo apparentemente, specialistico, di nicchia. Parliamo di 'partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende', che è la chiave dell'organizzazione del lavoro dell'impresa del futuro. Gli operai e i tecnici non sono più meri esecutori di ordini che vengono dall'altro, non si devono più attenere solo al rispetto di un rigido mansionario. Al pari dei dirigenti e, ovviamente della proprietà, partecipano a definire e a applicare la migliore organizzazione del lavoro con l'obiettivo di raggiungere risultati positivi per quanto riguarda la produttività e l'occupazione. I 'risparmi' ottenuti con una migliore e più efficiente gestione vengono ridistribuiti, lavoratori compresi, attraverso premi di produzione e prestazioni di welfare. Ognuno nel rispetto del proprio ruolo e delle proprie responsabilità. Tutto questo avviene non per gentile concessione di qualcuno ma come conseguenza di accordi tra azienda e rappresentanti dei lavoratori all'interno di quella che è comunemente definita come "contrattazione di secondo livello". Da qui il ruolo imprescindibile del sindacato che, al pari degli imprenditori, registra ancora qualche resistenza culturale ad accettare queste nuove forme di relazioni industriali. Che, comunque, non hanno alternative perché, come ci spiegano gli studiosi e c'insegna l'esperienza, l'innovazione, condizione per rimanere competitivi, non esprime appieno le sue potenzialità senza la partecipazione di tutti i componenti di un'azienda. Non si tratta di argomenti riservati esclusivamente a convegni e seminari. Infatti occasione per approfondire il tema della partecipazione è un Protocollo d'intesa tra Assolombarda e Cgil, Cisl, Uil milanesi che fissa le linee guida per attuare i principi e raggiungere gli obiettivi di cui si parla diffusamente nelle pagine che seguono. Un accordo storico, per certi aspetti profetico, di valore nazionale che, non a caso, parte da Milano.

Per non perdere di vista la realtà, in un altro servizio, abbiamo fatto un viaggio nell'economia milanese per capire gli effetti del rallentamento generale della ripresa. Sono gli ultimi colpi di coda della lunga crisi iniziata nel 2008 o sono segnali di una nuova crisi alle porte? Ci sono settori, metalmeccanico e commercio in testa, decisamente in difficoltà. Altri, invece, che per ora tengono ma sono sempre sul chi va là. Osservatorio privilegiato e autorevole di questa ricognizione, le Federazioni di categoria della Cisl milanese, veri e propri sensori capillarmente distribuiti sul territorio.

Piero Piccioli



iTascabili

Il nuovo modo di leggere
l'economia, il lavoro, la società

EDIZIONI LAVORO

www.edizionilavoro.it



VIENI A CONOSCERE IL TUO DENTISTA.

**PRENOTA SUBITO
IL TUO APPUNTAMENTO
SENZA IMPEGNO
800 959564**

La fiducia è alla base di ogni rapporto. PRIMO lo sa: il nostro metodo di cura si fonda sull'assoluta serietà e trasparenza per raggiungere un rapporto chiaro e sincero con il paziente.

Il tuo dentista per la vita non è infatti un facile gioco di parole, ma il fulcro della filosofia di PRIMO.

Il tuo dentista PRIMO si prende cura di te dall'inizio alla fine della cura, compresi i controlli periodici. Proprio come hai sempre fatto.



L'ECCELLENZA E' UN DIRITTO DI TUTTI, UN DOVERE PER PRIMO.



PRIMA VISITA

Vieni a trovarci e, **senza alcun costo**, effettuerai un **check-up completo** del cavo orale comprensivo di panoramica, se ritenuta necessaria. Il medico dentista del centro sarà sempre pronto ad ascoltare i tuoi bisogni, e se qualcosa non va, avvierà il piano di cure più adatto.

TRATTAMENTI

Igiene orale, estetica, conservativa, protesi fissa, protesi mobile, impianti, chirurgia. Offriamo tutti i servizi odontoiatrici con la massima esperienza e qualità trovando rapidamente la soluzione, e soprattutto la cura, per ogni problema dentale.

CERTIFICAZIONE ISO

Garantisci che tutti i nostri processi siano verificati da un ente terzo che si occupa di controllare che vengano rispettate tutte le normative vigenti in materia sanitaria, a partire dalla sterilizzazione fino ad arrivare all'intero processo di erogazione delle cure.

FORMAZIONE

Prevenzione ed educazione sono principi imprescindibili per i Centri Primo. **Primo Academy** nasce nel 2013 come scuola di formazione creata appositamente per garantire una **corretta e costante formazione** al personale dei nostri centri dentistici, per la definizione dei protocolli e per l'aggiornamento dalle nuove tecnologie dell'odontoiatria moderna.

LABORATORIO

PRIMO LAB è un laboratorio odontotecnico di proprietà all'interno del quale i nostri tecnici dedicati ci permettono di controllare la qualità dei manufatti protesici dell'intero network, attraverso canali di digitalizzazione che garantiscono la collaborazione tra lo staff odontoiatrico al completo per il bene del paziente.

SERVIZIO PAZIENTI

Personale dedicato che si occupa esclusivamente delle richieste e dei bisogni del paziente: dal PRIMO appuntamento al controllo semestrale gratuito. Per qualsiasi urgenza ti mettiamo subito in contatto con il medico. La tua opinione è fondamentale e per questo formiamo un servizio dedicato a rispondere ad ogni tuo dubbio o richiesta.

I DIRITTI DEI NOSTRI PAZIENTI

DIETRO UNA BOCCA SANA, UNA BOCCA CHE SORRIDE, C'È QUALCUNO CHE SA CHE LA CURA MIGLIORE NASCE DA UNA BUONA RELAZIONE.

ECCO PERCHÉ

OGNI PAZIENTE DI PRIMO HA DIRITTO AD AVERE TUTTO IL TEMPO CHE MERITA. LA RESPONSABILE DEL CENTRO SARÀ SEMPRE PRONTA AD ASCOLTARE I SUOI BISOGNI, I SUOI TIMORI, I SUOI DESIDERI. E OGNI INTERVENTO SARÀ ESEGUITO NEL PIENO RISPETTO DEI SUOI TEMPI FISIOLOGICI, PERCHÉ LE BOCHE NON SONO TUTTE UGUALI.

OGNI PAZIENTE DI PRIMO HA DIRITTO DI ESSERE SEGUITO DALLO STESSO MEDICO DENTISTA, DALL'INIZIO ALLA FINE DELLA CURA, COSÌ DA SENTIRSI SEMPRE AFFIDATO A MANI ESPERTE E AMICHE.

OGNI PAZIENTE DI PRIMO HA DIRITTO DI ESSERE CURATO SOLO DA PROFESSIONISTI D'ECCELLENZA. PER QUESTO TUTTI I MEDICI DEI CENTRI VENGONO SELEZIONATI DA UN DOCENTE DELLA DENTAL SCHOOL DELL'UNIVERSITÀ DI TORINO.

OGNI PAZIENTE DI PRIMO HA DIRITTO DI AVVALERSI DELLE CURE PIÙ INNOVATIVE. PER QUESTO TUTTI I MEDICI DEL CENTRO PARTECIPANO AI CORSI DI AGGIORNAMENTO DI PRIMO ACADEMY E UTILIZZANO SOLO MATERIALI ADEGUATI AI PIÙ ALTI STANDARD INTERNAZIONALI.

OGNI PAZIENTE DI PRIMO HA DIRITTO NON SOLO ALLA PANORAMICA IN SEDE E AI PREVENTIVI GRATUITI, MA PUÒ CONTARE SU UN'AMPIA SCELTA DI SOLUZIONI DI PAGAMENTO PERSONALIZZATE.

DIETRO UNA BOCCA SANA, UNA BOCCA CHE SORRIDE, C'È L'ECCELLENZA DEI CENTRI DENTISTICI PRIMO. C'È IL TUO DENTISTA PER LA VITA.

MILANO - PIAZZA BAUSAN

DIR. SANITARIO DOTT.SSA ELENA NORIS

MILANO - PIAZZALE DAMIANO CHIESA

DIR. SANITARIO DOTT. FABIO BONATO

RHO - CORSO GARIBALDI 108

DIR. SANITARIO DOTT. FEDERICO ANDREATINI

PADERNO DUGNANO - VIA ROTONDI 56

DIR. SANITARIO DOTT. GIUSEPPE LAZZARI

MONZA - VIA MANZONI 58

DIR. SANITARIO DOTT.SSA ANNALISA BASTIANA SALIS

VOGHERA - VIA SAN LORENZO 5

DIR. SANITARIO DOTT. FRANCESCO ANZELMO

PAVIA - PIAZZA F. PETRARCA 25

DIR. SANITARIO DOTT. ANDREA FLORA



**NUMERO VERDE
800 959564**

www.centridentisticiprimo.it

CENTRI DENTISTICI
PRIMO
IL TUO DENTISTA PER LA VITA

SINDACATO/IMPRESA

Il lavoro che cambia cambia il lavoro

Quella dell'innovazione è una sfida ineludibile e non si tratta solo di tecnologia. Fondamentale il nuovo ruolo del capitale umano e della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda.



Ce lo diciamo e ripetiamo da tempo: senza innovazione non c'è futuro per il lavoro e per le aziende. Milano è un passo avanti al resto del Paese e le trasformazioni sono già realtà; con questa dobbiamo fare i conti a tutti i livelli: tecnologico, dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali, della cultura di imprenditori e sindacati che, necessariamente, anch'essa deve essere innovata.

Il protocollo firmato il luglio scorso da Cgil, Cisl, Uil, da una parte, Assolombarda e Confindustria Monza e Brianza, dall'altra, sulla "Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa", è in qualche modo 'profetico'. Sicuramente strategico perché, superati dubbi e resistenze di tutte le parti, partendo dalla realtà del presente, prefigura il futuro.

"Un'accordo all'avanguardia che può fare scuola"

Un accordo all'avanguardia che può essere di riferimento anche a livello nazionale. Del resto, se un segnale del genere non veniva da Milano e dalla Brianza, da dove poteva venire? Gli studiosi della materia, che partecipano direttamente all'applicazione del Protocollo, sono chiari: senza partecipazione l'innovazione vale meno (il 50%, è stato calcolato) e senza innovazione la produzione non cresce e con essa nemmeno l'occupazione. Insomma è la grande e ineludibile questione della gestione del 'capitale umano' che anche il sindacato deve affrontare attraverso gli strumenti tradizionali della contrattazione e altri nuovi come, appunto, la partecipazione. Non possiamo fermare la sfida dell'innovazione tecnologica, della digitalizzazione e di impresa 4.0, ma dobbiamo cercare di gestire e governare i processi.

"Se non s'interviene e non si gestisce l'innovazione va avanti da sola"

Non c'è alternativa. Le trasformazioni rappresentano una nuova frontiera della competizione industriale e del sistema produttivo e dei servizi, che è anche la

condizione indispensabile per continuare ad avere aziende forti sui mercati.

La tecnologia può essere importante per rafforzare l'umanità del lavoro, ma servono competenze e capacità nuove.

Dobbiamo elaborare un modello diverso da quello che abbiamo conosciuto finora, rispetto all'utilizzo meno rigido di spazi e tempi, orari e luoghi.

Cambia volto il mercato del lavoro e lo fa talmente in fretta che tanti lavoratori vedranno modificarsi nei prossimi anni le attività che svolgono oggi.

"La tecnologia da sola non basta. È sempre e comunque necessario l'intervento dell'uomo"

In molti si chiedono quali saranno le conseguenze dirette sui livelli occupazionali. Ci sarà un rischio effettivo in termini di sostituzione del lavoro umano? In realtà non esiste alcuna prova che il lavoro umano sparirà. Nei processi di innovazione il ruolo e il protagonismo delle persone diventano sempre più importanti per il successo dell'impresa.

Adeguare le competenze diventa indispensabile e, quindi, la formazione continua e gli investimenti in capitale umano diventano strategici: bisognerà provvedere al miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione e all'aggiornamento delle politiche attive del lavoro alle nuove realtà create dalla quarta rivoluzione industriale.

La formazione non va più considerata come un elemento accessorio, bensì un diritto soggettivo, una misura necessaria tanto per i lavoratori quanto per la competitività delle imprese. Senza un'adeguata attenzione allo sviluppo delle competenze dei lavoratori e al loro più forte coinvolgimento nella gestione dei processi produttivi, nella vita e nelle scelte dell'azienda, i miglioramenti attesi di produttività e qualità sarebbero impossibili. Questo significa anche un salto culturale per tutti, in particolare nei rapporti tra lavoratore e impresa e nelle relazioni sindacali e contrattuali. Dobbiamo impegnarci maggiormente su diverse aree: nuovi contenuti del lavoro, nuovi ruoli, mix di competenze, inquadramento professionale. ●



È con la **PARTECIPAZIONE** *che si fa* **L'INNOVAZIONE**

Di **Mauro Cereda**

Il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nella “vita” dell’azienda fa parte del Dna della Cisl, dei suoi fondamenti valoriali e culturali. Sin dalle origini. L’articolo 2 (principi e finalità) dello Statuto del sindacato, redatto il 30 aprile 1950, tra le condizioni necessarie all’economia per “permettere lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell’ordine individuale, familiare e sociale”, mette in primo piano “la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’unità produttiva e la loro immissione nella proprietà dei mezzi di produzione;

la partecipazione dei lavoratori alla programmazione ed al controllo dell’attività economica”.

Un testo quasi profetico, certamente lungimirante: l’idea di base è che l’apporto delle maestranze (di qualsiasi livello e in forme diverse) sia fondamentale per il successo dell’impresa. E proprio su questo tema Cgil, Cisl e Uil di Milano, Assolombarda, Confindustria Monza e Brianza hanno firmato un protocollo d’intesa, presentato pubblicamente durante un convegno.

“Si tratta di un accordo strategico che sottolinea il ruolo dei lavoratori e il contributo che possono offrire per favorire il buon andamento e il miglioramento delle aziende - hanno commentato durante il dibattito i segre-



tari generali di Cgil, Cisl e Uil di Milano, Massimo Bonini, Carlo Gerla e Danilo Margaritella -; la parola chiave 'partecipazione' non può essere più basata su fattori ideologici ma bensì su fattori strutturali, per questo, servono forme di coinvolgimento più attuali e moderne. È questa la sfida che dobbiamo affrontare. La contrattazione decentrata, il welfare aziendale e la bilateralità sono straordinarie palestre di partecipazione, oggi occorre però un forte supporto legislativo che dia attuazione alle previsioni dell'Art.46 della Costituzione. Il confronto aperto con Confindustria deve rappresentare su questo tema una grande opportunità di sviluppo. Questo protocollo può avere rilevanza anche a livello nazionale per i risul-

Innovarsi è la condizione per le imprese per stare sul mercato e pensare al futuro. Senza il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione gli effetti del cambiamento incidono meno su produzione e occupazione. L'accordo Assolombarda-sindacati confederali è un passo in avanti nel processo di rinnovamento. E non solo per Milano.

tati che consentirà di raggiungere". Soddisfazione è stata espressa anche sul fronte imprenditoriale.

"Il coinvolgimento attivo e diretto dei lavoratori in azioni finalizzate ad obiettivi di miglioramento delle prestazioni aziendali e del rapporto vita-lavoro costituisce un'opportunità per le imprese, per gli stessi lavoratori e complessivamente per il Paese - ha dichiarato il vicepresidente di Assolombarda, Mauro Chiassarini -. In questa logica abbiamo pensato insieme a Cgil, Cisl e Uil di iniziare un percorso condiviso, indirizzato in particolare alle piccole e medie imprese, per promuovere esperienze di partecipazione organizzativa, che possano anche avvalersi dei benefici di legge".

Nel merito dei contenuti, l'accordo investe temi come la condivisione di nuove modalità di partecipazione di natura organizzativa nelle filiere produttive e nelle relazioni industriali; la competitività e la valorizzazione del lavoro; la formazione congiunta rivolta ai rappresentanti sindacali, agli imprenditori e ai dirigenti aziendali; la valorizzazione della partecipazione nella contrattazione decentrata (fondamentale); la costituzione di una Commissione territoriale con l'obiettivo di individuare, incentivare e diffondere le buone pratiche esistenti in materia. La necessità di rendere più **"responsabili e coinvolti"** i lavoratori è ancora più forte alla luce dei mutamenti tecnologici avvenuti in questi anni, che hanno modificato l'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi; delle accresciute esigenze di competitività e di sviluppo delle imprese, determinate dalla forte concorrenza internazionale; ma anche dell'innalzamento del livello qualitativo-medio dei lavoratori stessi, oggi più istruiti, consapevoli e più preparati a fare questo passo in avanti, rispetto ad un tempo. Non a caso, nel preambolo del testo firmato in via Pantano, presso la sede di Assolombarda, viene citato il "Patto della Fabbrica", sottoscritto il 9 marzo 2018 da Confindustria e dalle segreterie nazionali di Cgil, Cisl e Uil.

Un Patto che incoraggia "la sperimentazione e la diffusione di iniziative di partecipazione", soprattutto nelle filiere più dinamiche ed innovative. Il protocollo milanese, il primo siglato in Italia a livello territoriale, va in questa direzione. ●

Ripartiamo dalla Costituzione

I principi della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda sono fissati nella Carta fondamentale della Repubblica ma, poi, si è fatto poco o nulla. Ora ci sono le condizioni per attuarli.

Di **Giulio Romani** - segretario Cisl Nazionale

Bisogna partire dalla discussione che portò alla formulazione del primo comma dell'art. 1 che recita "l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" e dalla lettura "circolare" dell'art.41, dell'art.4 e dell'art. 46, per capire come nella nostra Costituzione la partecipazione non sia solo uno strumento per migliorare le condizioni dei lavoratori ma sia lo strumento attraverso il quale garantire che il profitto non entri in contrasto con l'interesse collettivo e che, anzi, impresa e lavoratori collaborino affinché ogni cittadino sia messo nella condizione di assolvere al proprio dovere di dare apporto alla crescita, in spirito e materia, della società. Un impianto meraviglioso ma ben poco praticato, se è vero come è vero che poche sono state le esperienze reali di partecipazione e pochissimi, se non nulli, i supporti legislativi conseguenti al dettato costituzionale.

Tuttavia, negli anni, spesso per la spinta delle direttive europee, si è determinato un quadro più favorevole allo sviluppo di esperienze partecipative o di tentativi, per ora incompiuti, di legiferare in tal senso. Altri interventi legislativi nazionali hanno invece riguardato soprattutto la materia fiscale, a partire dalle agevolazioni sui premi di risultato.

Qualcosa sta cambiando, grazie soprattutto alle spinte che vengono dall'Europa

Poche e frammentate iniziative a conferma di come, ad oggi, non sia chiaro come lo Stato voglia favorire l'attuazione di quel disegno di democrazia economica circolare che i padri costituenti avevano tracciato per dare al Paese un modello di relazioni sociali improntato alla sostenibilità sociale dello sviluppo economico. Si oscilla infatti tra provvedimenti prevalentemente orientati alla consultazione e informazione dei lavoratori, ad altri che stabiliscono agevolazioni rispetto a strumenti retributivi, ma non vi è nulla né rispetto al coinvolgimento strutturale della componente lavoro nei collegi sindacali o nei consigli di sorveglianza, né tantomeno nei comitati di gestione o nei consigli di amministrazione. Ma non solo, nulla c'è di strutturale neppure rispetto alla definizione di modelli di partecipazione diretta all'organizzazione del lavoro (commissioni paritetiche, team work, consigli di azienda etc.), la cui creazione è sostanzialmente affidata solo alla lungimiranza dei tavoli negoziali.

In tal senso un positivo avanzamento è quello contenuto nel Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018 sottoscritto

da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che, oltre a prevedere tra i suoi obiettivi principali quello di "rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo", dedica un capitolo apposito alle relazioni industriali, tra i cui punti distintivi da trattare, attraverso specifiche intese, c'è, appunto, la partecipazione. A riguardo, il Patto prevede in particolare un potenziamento delle relazioni industriali che favorisca i processi di cambiamento e l'istituzione di una strumentazione partecipativa attinente la sfera organizzativa aziendale. Inoltre le parti firmatarie del Patto fanno un altro importante passaggio: è quello relativo all'opportunità di valorizzazione di forme di partecipazione strategica. Ad oggi non c'è ancora un apprezzabile sviluppo

Patto della fabbrica, una svolta positiva che deve essere concretizzata

di questa parte del Patto della Fabbrica ma certamente l'evoluzione impressa alle relazioni industriali dalle convenzioni sulla misurazione della rappresentanza, nel frattempo sottoscritte, potrebbe essere un viatico per introdurre, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, esperienze significative di collaborazione tra lavoratori e aziende che possano fare da driver per un riassetto partecipativo delle relazioni industriali. In questo senso sarà quanto mai proficuo rivalutare le positive esperienze fatte in ambito di bilateralità, non solo per la gestione di welfare o provvidenze ma anche di strumenti di sostegno alla formazione, al reddito e all'occupazione, estendendole a materie diverse e più prettamente connesse all'organizzazione del lavoro. Accordi quadro, come quello siglato tra Assolombarda Cgil, Cisl e Uil di Milano, sono positivi non solo per gli effetti a livello locale ma anche come esempio e riferimento per tutte quelle realtà interessate a promuovere, concretamente, la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende. E, ulteriormente, sarà utile sviluppare, nell'ambito della contrattazione, la possibilità di incentivare, come recentemente fatto in Luxottica, la partecipazione finanziaria dei dipendenti che potrebbe poi tradursi in partecipazione attiva ai processi decisionali dell'impresa attraverso l'aggregazione dei diritti di voto in un voting trust, costituibile sul territorio nazionale con riferimento a normative di derivazione anglosassone, utilizzabili in virtù del recepimento, ormai trentennale, della Convenzione dell'Aia.



Il convegno del 22 ottobre scorso in cui è stato presentato il protocollo d'intesa Assolombarda-Cgil Cisl e Uil.

MASSIMO BOTTELLI
DIRETTORE SETTORE LAVORO ASSOLOMBARDA

Funziona se non è imposta

Non servono nuove leggi ma una nuova cultura aziendale di imprese e lavoratori.

Sostenere che la partecipazione è, per lavoratori e imprese, uno strumento per favorire il bene comune ed è un processo naturale che non deve perdere la sua forza dal basso, è già di per sé un'innovazione. Massimo Bottelli, direttore Settore lavoro, welfare e capitale umano di Assolombarda sintetizza così il suo pensiero: "Giudico positivamente il rapporto tra imprese, lavoratori e i loro rappresentanti e se ne giovano loro, alla lunga, ne giova Paese. Ormai gli esempi di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende sono tanti e credo sia possibile attuarla sistematicamente per gli aspetti operativo e dell'organizzazione del lavoro. Diverso è per la partecipazione strategica: al momento non credo sia praticabile, ci vuole un salto culturale che ancora non c'è". L'importante è promuovere e non imporre esperienze del genere: "Se in un'azienda direzione e lavoratori ci credono, può funzionare. Diversamente, meglio aspettare che maturino le condizioni e non forzare. È quello che stiamo facendo sul territorio milanese: un'operazione di cultura e promozione che sta già dando i primi frutti". Il tema della partecipazione è, oggi, tornato di attualità: "Ne sono lieto - commenta Bottelli - È un'opportunità da gestire con attenzione. Non credo alla necessità di nuove norme che, come abbiamo visto, da sole servono a poco. Un buon impianto legislativo è tuttavia utile per semplificare e migliorare le agevolazioni che le aziende stabiliscono assieme ai lavoratori nei comitati paritetici. L'importante è agire sulla cultura aziendale".

(di Christian D'Antonio) ●

IL "PATTO DELLA FABBRICA"

Cosa dice l'accordo storico Confindustria-sindacati del marzo 2018

- Confindustria, Cgil, Cisl e Uil a marzo del 2018 hanno sottoscritto un accordo (il cosiddetto "Patto della fabbrica") dove sottolineano come nelle filiere produttive più dinamiche e innovative ci possono essere nuove modalità di partecipazione organizzativa con un necessario e innovativo sistema di relazioni industriali.
- Va incoraggiata, di conseguenza, la sperimentazione di iniziative di partecipazione, per migliorare le prestazioni aziendali e anche la qualità del lavoro e della vita dei dipendenti.
- I sindacati e Confindustria sostengono il decentramento della contrattazione collettiva, promuovendo la formazione degli operatori su contenuti e processi. Sono già stati attivati percorsi di formazione e workshop per ampliare la conoscenza e la divulgazione di queste tematiche. È un risultato storico: la visione antagonista dei rapporti tra capitale e lavoro, che per decenni ha caratterizzato le relazioni sindacali, appartiene al passato.



Gli impianti della Siat di Turate (Como) una delle esperienze illustrate al convegno del 22 ottobre insieme a quella della Lamborghini di Sant'Agata Bolognese.

MARCO CARCANO – SOCIOLOGO

Il primo ostacolo è la paura del nuovo

Non va però nemmeno sottovalutata la complessità e l'approfondimento dei processi innovativi.

Non fa bene chi ha paura del *modus operandi* diverso e dell'innovazione. Ma non fa bene nemmeno chi sottovaluta i passaggi e gli approfondimenti necessari all'attuazione dei processi di partecipazione. Un ambito che può essere, secondo il professor Marco Carcano, docente universitario di Sociologia economica, "di tante nature". "Bisogna cogliere delle differenze significative fra le diverse forme di partecipazione agite nel luogo di lavoro e altre modalità partecipative possibili, praticate fuori dallo stesso ma comunque relative alle tematiche del lavoro e dell'impresa. Ci sono delle opportunità di una sempre maggiore interazione tra il management aziendale da un lato, e le rappresentanze sindacali - storicamente poco orientate a progetti di partecipazione - dall'altro. Dal momento che si tratta di una trasformazione culturale prima che strutturale, occorre chiedersi se queste realtà siano culturalmente in grado di costruire strategie in chiave partecipativa; soprattutto in relazione al fatto che un progetto di partecipazione ben costruito porta vantaggi economici, professionali, organizzativi, produttivi e sociali". E poi c'è la paura dell'innovazione che viene spesso rappresentata da una serie di considerazioni

Quali "la distribuzione del potere all'interno dell'azienda che va oltre le tecniche che possono accompagnarla per renderla efficace; la partecipazione è anche un contratto

"La partecipazione è un progresso della democrazia"

psicologico complesso e spesso i suoi attori non sono in grado di gestirlo in modo consapevole; richiede di mettere in discussione le tradizionali prerogative imprenditoriali e manageriali. Detto questo, il tema della partecipazione dei lavoratori nelle imprese ha una lunga storia e trova la sua origine nella natura stessa dell'organizzazione economica moderna. Oggi, la globalizzazione da un lato, il miglior livello culturale dei lavoratori dall'altro, portano a un salto di qualità nei rapporti aziendali. È un progresso della democrazia, una democrazia inedita, come possibilità dei lavoratori di esprimersi e discutere il proprio ruolo. In tante fabbriche oggi ciò è già concretamente possibile e la diffusione di tali pratiche fornirebbe un importante contributo alla crescita di nuovi rapporti aziendali, contribuendo a instaurare un clima di maggior fiducia nella società." Cruciale il ruolo dei delegati sindacali: "Siano essi Rsu (rappresentanti sindacali unitari eletti da tutti i lavoratori) o Rsa (rappresentanti sindacali aziendali nominati dal sindacato) in queste innovative esperienze sono contemporaneamente protagonisti e destinatari di alcune iniziative formative al fine di andare oltre la contrattazione. I sindacalisti esterni, per la nostra esperienza, possono rappresentare sia delle risorse in grado di smussare situazioni difficili, sia degli ostacoli quando non colgono appieno le logiche collaborative dei processi partecipativi".



LEGISLAZIONE EUROPEA ED ESPERIENZA

L'Unione europea ha sviluppato da decenni un'intensa attività normativa, relativamente a diverse forme e gradi di partecipazione, dal diritto di informazione alla consultazione fino ai diritti di partecipazione nella governance delle imprese e alla partecipazione finanziaria realizzata con l'azionariato dei dipendenti.

Pietra miliare è la proposta di direttiva del 1980, nota con il nome di Vredeling, concernente l'informazione e la consultazione dei lavoratori nell'ambito di imprese e di gruppi multinazionali. Poi c'è stato anche un tentativo di uniformare lo statuto dell'impresa europea al fine di introdurre forme di partecipazione collettiva dei dipendenti all'interno dell'impresa societaria. Lo statuto promulgato nel 2001 dopo varie modifiche propone non un modello unico ma una pluralità di procedure per costituire la Società Europea e di modalità partecipative dei lavoratori in tale società. Uno standard adottato finora solo al Nord Europa in soli 600 casi.

Forme di consultazione stabile e di partecipazione

istituzionale alle decisioni dell'impresa hanno un'estensione limitata in Stati come Italia e Gran Bretagna, caratterizzati da forti tradizioni contrattualistiche e rivendicative, mentre sono generalizzate in altri Paesi ove hanno ricevuto esplicito riconoscimento e regolazione per legge come in Germania, Olanda, Danimarca, Svezia. La partecipazione organica è diffusa in Germania, anche se in forme e con intensità diverse, per lo più realizzate con la presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza delle grandi società.

Il Parlamento europeo nella sua risoluzione del 2014 ha sostenuto che i piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori possono svolgere un ruolo significativo nel coinvolgere ulteriormente i lavoratori nei processi di informazione-consultazione e decisionali, durante le ristrutturazioni. Queste forme di partecipazione finanziaria risultano aver avuto una discreta diffusione in quasi tutti i paesi europei, compresa l'Italia.

ESPERIENZE IN CORSO

Senza lavoratori rende la metà

Il lavoro in team, conviene alle aziende. Anzi è la condizione per attuare la vera innovazione.

Chiariamo subito: non siamo in Germania. E quando si parla di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda, non ci si riferisce, ancora, alla loro presenza nei Consigli di amministrazione delle imprese. Quello di cui si sta discutendo sempre di più in Italia non è però meno importante. "Perché la partecipazione va di pari passo con l'innovazione e senza innovazione non c'è futuro per le aziende. Per chi pensa di andare avanti con i tagli e la sola riduzione dei costi ha i giorni, al massimo gli anni, contati" spiega Luigi Campagna, docente del Politecnico di Milano che insieme a Luciano Pero e altri, si occupa della questione. Non solo teoricamente ma, attraverso Meta, una piccola società di consulenza, anche nella progettazione nell'applicazione di progetti concreti.

Se i grandi gruppi industriali fanno da soli, la sconfinata platea delle piccole e medie imprese si trova ad affrontare il dilemma del cosa fare. Circa il 30-35% ha reagito alla crisi accelerando l'innovazione di processo e altri aspetti della gestione, arrivando a qualificare e aumentare la produzione e, in alcuni casi, anche ad aumentare l'occupazione. È in queste aziende 'virtuose' che si registrano le esperienze più significative di partecipazione. Al contrario la fascia più tradizionale che ha reagito alla crisi con tagli alla produzione, dismissioni di personale e delocalizzazioni selvagge, non è riuscita a superare le difficoltà. È proprio nella 'terra di nessuno' delle imprese 'fragili' (circa il 45%) che si gioca la partita del futuro. Il restante 20% è rappresentato dalle aziende 'a rischio' che non riescono a fronteggiare la riduzione dei mercati e la concorrenza dei produttori esteri.

Cos'è che frena la decisione di innovare? "Le resistenze principali - dice il professore -, che sono prima di tutto culturali, vengono dagli imprenditori stessi che pensano ancora di riuscire a fare tutto da soli, che non vogliono 'gente fra i piedi' che li consiglia cosa fare. Anche una buona parte del sindacato è condizionata dalla concezione tradizionale della contrattazione, tutta incentrata sul mansionario del singolo lavoratore". Eppure il binomio innovazione-partecipazione, partendo dai risultati delle esperienze in corso, sembra convenire a tutti. La base normativa è scritta nella legge di stabilità del 2016 e nelle successive. In pratica le risorse e i vantaggi fiscali prima destinati solo al monte ore straordinari vengono estesi ad altri obiettivi che comprendono l'organizzazione del lavoro, gli orari, il welfare. La condizione per il raggiungimento dei premi è che ci sia un piano, un lavoro in team che coinvolga azienda, manager e lavoratori. Il



Il lavoro in team è la condizione per il raggiungimento degli obiettivi.

“Solo il 30-35% delle aziende italiane ha saputo reagire alla crisi”

motore che può innescare, in modo esteso e virtuoso, questo processo, come suggerisce il professor Campagna "sta tutto nella contrattazione di secondo livello, agli accordi tra azienda e sindacati". E finora cosa è stato fatto e con quali risultati? In Lombardia - ci dicono a Meta- ci sono una ventina di aziende (metalmeccaniche, impiantistica, elettronica, servizi) che hanno sperimentato l'abbinamento innovazione-partecipazione. "Come un'impresa con 200 dipendenti dove il primo anno abbiamo lavorato sul analisi, formazione e pianificazione e, il secondo, siamo intervenuti, solo su una linea di produzione, risparmiando 150 mila euro, riducendo il tempo sprecato. Ecco, gli accordi con il sindacato servono, anche, per redistribuire il 'tesoretto' accumulato. Questo conferma - chiosa Campagna- che le aziende che pensano di innovare da sole, lo fanno solo per metà".

(Piero Piccioli)

GLI EFFETTI DELLA CRISI

Vincenti e perdenti nel sistema delle imprese

Vincenti

- Innovazione, Lean evoluta
- Coinvolgimento
- Qualità e produttività
- Lavoro in team

Crescenti all'interno

- Piccoli e specializzati
- Strategie di nicchia
- Risparmio sui costi

Crescenti all'esterno

- Delocalizzazione
- Scarica inefficienza su siti italiani
- Strategia di risparmio sui costi

Perdenti

- Riduzione progressiva
- Zero innovazione
- Scarica inefficienze sui lavoratori
- Strategia di risparmio sui costi

I TIPI DI PARTECIPAZIONE

(da Fondazione di Dublino e Guido Baglioni)

- 1 PARTECIPAZIONE STRATEGICA** (indiretta)
(scelte sul futuro e gestione datoriale, es Mitbestimmung, accordo UAW - Chrysler, Consigli di sorveglianza. Enti bilaterali)
- 2 PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA** (diretta)
(coinvolgimento nella gestione operativa manageriale, Es team di innovazione, Commissioni congiunte di fabbrica)
- 3 PARTECIPAZIONE OPERATIVA** (diretta)
(coinvolgimento nella organizzazione del lavoro, es gruppi di miglioramento, teamworking etc)

Fonte: G. Baglioni, Operai e Ingegneri 1999 e K. Sisson EPOC 1998

Ecco cosa dice l'accordo Assolombarda-Cgil Cisl e Uil

Il testo integrale del protocollo d'intesa firmato il 12 luglio del 2019.

Addì, 18 luglio 2019 presso la sede di Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza,

Tra Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza, rappresentata da Massimo Bottelli e Stefano Passerini e CGIL Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, rappresentata da Massimo Bonini - CISL Milano Metropoli, rappresentata da Carlo Gerla - UIL Milano e Lombardia, rappresentata da Danilo Margaritella

premesse che

- A. l'avvento dei nuovi sistemi d'innovazione tecnologica connessi all'intelligenza artificiale, con le accresciute esigenze, anche dovute alla forte competizione internazionale, di qualità, di competitività e di sviluppo dell'impresa unitamente alla necessità di conciliare le esigenze di vita e di lavoro delle persone richiedono un coinvolgimento dei lavoratori sempre maggiore;
- B. contestualmente, come conferma la letteratura in materia, il crescente grado di istruzione, di consapevolezza e di professionalità dei lavoratori contribuisce ad accrescere l'importanza della partecipazione e le potenzialità del contributo dei lavoratori all'efficienza produttiva;
- C. Confindustria, CGIL-CISL e UIL il 9 marzo 2018 hanno sottoscritto un Accordo (cd Patto della Fabbrica) nel quale, in particolare alla lettera e), hanno sottolineato e condiviso come nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative la diffusione di nuove modalità di partecipazione di natura organizzativa necessiti di un sistema di relazioni industriali innovativo. È quindi opportuno, nel rispetto dei diversi ambiti settoriali, incoraggiare la sperimentazione e la diffusione di iniziative di partecipazione, al fine di contribuire, anche per questa via, alla competitività delle imprese ed alla valorizzazione del lavoro;

considerato che

- a. in base a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori è uno strumento realizzato mediante schemi organizzativi che permettono, da un lato di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e, dall'altro, nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro;

- b. l'Agenzia delle Entrate ha recentemente riconosciuto la possibilità che si possa assistere a un crescente ricorso da parte delle imprese a pratiche di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro. Pertanto, con la Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, ha ribadito che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori è realizzabile «mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro»;
- c. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil nel Patto della Fabbrica, condividono inoltre la necessità di sostenere, anche attraverso il decentramento della contrattazione collettiva, le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa nelle imprese con l'obiettivo di contribuire, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro;
- d. le Parti considerano prioritario favorire la diffusione, in particolare nelle piccole e medie imprese, della cultura partecipativa e delle best practices già esistenti, in primo luogo promuovendo la formazione degli operatori su contenuti e processi.

Tutto ciò premesso e considerato le parti convengono sull'opportunità di

1. diffondere la cultura della partecipazione, valorizzando la logica "win-win" che la sottende, anche attraverso i propri strumenti di informazione e le modalità che ritengano più opportune, sia singolarmente che congiuntamente
2. far conoscere la tematica della partecipazione alle aziende ed ai lavoratori attraverso:
 - > workshop/iniziative di formazione congiunta, rivolte alle ooss, ai funzionari associativi, aziendali. alle Tali rappreinitative, sentenze potranno sindacali costituire aziendali ed momenti agli di imprenditori confronto e/o ai diffusione dirigenti di best practices in materia di innovazione organizzativa aziendale che, valorizzando alcune pratiche di partecipazione dei lavoratori, abbiano portato miglioramenti alla produttività e/o redditività delle imprese ed un maggior benessere per i lavoratori;
 - > per una più efficace realizzazione di tali iniziative, Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza e CGIL- CISL e UIL ritengono opportuno anche il coinvolgimento di "esperti" della materia

quali facilitatori in grado di offrire spunti e suggerimenti di riflessione su modalità e strumenti della partecipazione nonché di agevolare l'approfondimento di casi concreti e di buone pratiche. L'apporto di questi facilitatori sarà oggetto di specifiche valutazioni ed intese nel caso di tavoli di confronto sindacale;

- > tali momenti di analisi congiunta dovranno prevedere momenti di progettazione comune attivabili su richiesta di una delle Parti firmatarie;
- 3. promuovere sul territorio il tema "partecipazione dei lavoratori". In tal senso, salve restando le reciproche autonomie, può risultare utile confrontarsi anticipatamente in quanto tale modalità può agevolare, grazie alla circolazione delle informazioni ed al rapporto costante, il coinvolgimento dei lavoratori e lo sviluppo dell'innovazione nonché la soluzione delle problematiche connesse;
- 4. promuovere, nella contrattazione decentrata, percorsi sperimentali volti al coinvolgimento effettivo di lavoratrici/lavoratori e delle loro rappresentanze nell'organizzazione del lavoro, andando oltre le attuali pratiche di consultazione ed informazione. A tal fine, Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, CGIL-CISL-UIL, istituiscono una Commissione territoriale con l'obiettivo di individuare, incentivare e diffondere le best practices esistenti in materia;
- 5. avviare un confronto al fine di individuare strumenti e modalità attraverso i quali la contrattazione decentrata può contribuire ad accrescere la partecipa-

zione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le loro rappresentanze aziendali alle scelte delle imprese, così come prospettato dall'articolo 46 della Costituzione Italiana, con particolare riferimento agli aspetti di rilevante impatto tecnologico, ambientale ed occupazionale;

- 6. Ai fini del lavoro da svolgere le Parti si impegnano a mettere in comune le rispettive banche dati sulla contrattazione di 2° livello e faranno richiesta congiunta all'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) territoriale di acquisire gli accordi depositati in applicazione della normativa sulla detassazione richiamata nel testo.



In alcune aziende di Milano e Lombardia, sono già in corso esperienze di partecipazione dei lavoratori alla gestione.

ITJ libri

www.itl-libri.com
Tel. 02 67131639

ABBIAMO storie Da raccontarti

BOOKCITY
MILANO

L'editoria cattolica a Bookcity Milano 2019



Letteratura senza parola?
Echi della Sacra Scrittura
in opere e autori

**VENERDÌ 15 NOVEMBRE
ore 17**

BIBLIOTECA AMBROSIANA
Piazza Pio XI, 2



Famiglie "resilienti"
nel tempo del carcere

**VENERDÌ 15 NOVEMBRE
ore 18**

COMPAGNIA SANT'ORSOLA
Via San Vittore, 49



Sposi in canonica.
Nuovi modi di "abitare"
la Chiesa

**SABATO 16 NOVEMBRE
ore 10**

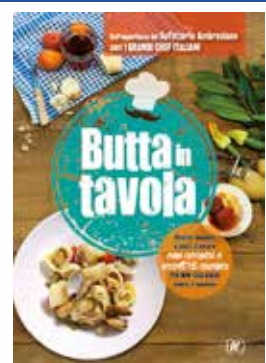
BIBLIOTECA SORMANI
Corso Porta Vittoria, 6



Sport e passione superano
ogni ostacolo.
Storia di una speranza

**DOMENICA 17 NOVEMBRE
ore 10**

SOCIETÀ CANOTTIERI MILANO
Alzaia Naviglio Grande, 160



A tavola senza sprechi
con il Refettorio Ambrosiano

**DOMENICA 17 NOVEMBRE
ore 11.30**

con degustazione delle ricette
preparate dalla cucina
REFETTORIO AMBROSIANO
Piazza Greco, 11



TG LAB **TI SEGUE** TUTTE LE NOTIZIE **DEL TG LAB** **OVUNQUE.** **IN PRIMO PIANO,** ANCHE DA **TABLET.**

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi.

Ogni venerdì alle 12, è punto di riferimento e d'informazione accreditato, dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

TROVACI SU:
www.tglab.it



www.fisascat.it



YouTube |  twitter.com/fisascat

ANNA MARIA FURLAN

0 è una manovra di svolta o non serve Aspettiamo Conte alla prova dei fatti

Con il Governo abbiamo parlato chiaro e i patti vanno rispettati. Pensioni, fisco, energia, contratti del pubblico impiego: la nostra piattaforma non cambia.

di **Annamaria Furlan** segretario generale Cisl

Lo abbiamo detto con forza insieme a migliaia di delegati di tutte le regioni che lo scorso 8 ottobre erano ad Assago. La nostra piattaforma non è cambiata, perché non sono cambiati i bisogni veri del paese e dei cittadini, ed i percorsi che noi avevamo indicato sono sempre gli stessi: una vera riduzione delle tasse per i lavoratori ed i pensionati, affrontare il dramma della disoccupazione dei giovani ed i problemi degli anziani, il divario crescente tra nord e sud, le tante opere infrastrutturali ancora bloccate, le risorse per rinnovare tutti i contratti pubblici. Indubbiamente si respira un clima diverso e fortunatamente alcune questioni stanno trovando una prima risposta. Ma questo non basta. La discontinuità deve essere palpabile. Si deve tradurre nei numeri della legge di bilancio, insieme a tutte quelle leve che sono indispensabili per far crescere il nostro paese. Abbiamo tanto lavoro da fare, ci sono dei tavoli tecnici aperti, ma noi vogliamo portare a casa dei risultati, a cominciare dalla rivalutazione delle pensioni che va sbloccata perché è l'unico reddito che hanno gli anziani. È un segnale positivo che la ministra del lavoro Catalfo abbia annunciato sulle pensioni un tavolo sui lavori gravosi ed un confronto sulla legge per la non autosufficienza. Ma il nostro giudizio lo daremo alla fine del percorso, come abbiamo sempre fatto. Siamo stati noi insieme alle imprese a chiedere la riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori. Ma le risorse che il governo vuole mettere in campo sono insufficienti. Non è lo shock fiscale che servirebbe oggi al paese per risolle-

“La discontinuità non deve essere solo a parole ma reale”

vare le buste paga, e gli investimenti, considerato che il 75 per cento delle nostre imprese produce per i consumi interni. Anche sull'ambiente, bisogna andare più in là

“Bisogna ridurre l'eccessivo costo dell'energia, per le famiglie e per le aziende”

degli slogan ed accompagnare la transizione energetica, sapendo che in Italia abbiamo un costo dell'energia mediamente del 30% in più rispetto ad altri paesi europei. Il costo dell'energia è fondamentale per le famiglie ma anche per le nostre imprese. È sicuramente positivo che il Governo si sia posto l'obiettivo di aggredire l'evasione fiscale che rappresenta uno scandalo nel nostro paese, visto che abbiamo per esempio la più alta evasione dell'iva in Europa con oltre 35 miliardi che sfuggo-

no all'erario. Ma anche qui bisogna affrontare il toro per le corna. Bisogna davvero insaprire le pene per gli evasori, introdurre il contrasto d'interesse come si fa in America, e soprattutto bisogna rafforzare il personale dell'amministrazione finanziaria. Circa 10 mila funzionari delle agenzie fiscali sono andati in pensione in questi ultimi anni e non stati rimpiazzati da giovani preparati e motivati. Questo può fare la differenza nella lotta all'evasione che oggi si realizza soprattutto con i controlli incrociati e con sistemi sofisticati. Il Governo si è impegnato a rinnovare i contratti pubblici ma da una prima ricognizione le risorse che si vogliono stanziare nel triennio sono del tutto insufficienti. Vedremo nei prossimi giorni quali saranno le scelte che farà il governo. Ma è

evidente che lo Stato datore di lavoro deve assumersi le sue responsabilità se vuole davvero cambiare la pubblica amministrazione e venire incontro alle richieste dei cittadini. Ci sono dei servizi pubblici oggi al collasso, come la sanità pubblica dove vengono richiamati in servizio i medici in pensione. Ci vogliono subito assunzioni, giovani laureati che possono rigenerare una pubblica amministrazione che non è fatta da fannulloni o assenteisti, ma da tanta gente seria che sa fare il proprio mestiere con rigore e moralità. ●



Anna Maria Furlan all'assemblea dei delegati Cgil, Cisl e Uil dell'8 ottobre scorso ad Assago Milano.

La congiuntura internazionale è cambiata e gli effetti si sentono anche nel Milanese. Soprattutto per le aziende metalmeccaniche che subiscono il contraccolpo della frenata della Germania. Abbiamo fatto un viaggio nei diversi settori dell'economia milanese e lombarda. Anche quelli, come l'edilizia, dove l'occupazione cresce hanno i loro problemi: irregolarità e diminuzione dei controlli.

LA FRENATINA

Crisi e crisette d'autunno

di **Christian D'Antonio**

Il settore metalmeccanico è quello che risente maggiormente del rallentamento della ripresa. Più che i colpi di coda della crisi del 2008 sembra sia aperta una nuova fase di sofferenza, conseguenza della congiuntura internazionale e in particolare, per Milano e la Lombardia, della brusca frenata dell'industria tedesca a partire dal settore automobilistico. Insomma i segni di ripresa d'inizio 2019 sembrano essere vanificati e la 'ripresina', se non evaporata, quantomeno ridimensionata. E la crisi aleggia non solo sulle imprese meccaniche ma anche in altri settori come il commercio.

Oltre ai fattori internazionali ci sono anche quelli interni che rendono problematico questo autunno 2019. Tutti gli osservatori sono concordi nel ritenere disattesa la fiduciosa speranza che "quota 100" potesse liberare nuovi posti di lavoro. Pochi i nuovi dipendenti, sicuramente molto meno dei 3 previsti per ogni neo pensionato.

E le crisi aziendali, proprio in questa situazione di incer-

tezza, sono anche più difficili da risolvere. Secondo un'indagine de Il sole 24 Ore, nel 2019 ci sono 27% di casi aperti nelle crisi aziendali, 35% di esiti negativi e solo il 38% di risolti. Il piano di re-industrializzazione ha funzionato negli ultimi mesi per realtà come il passaggio di alcune centrali gas a Edison, ma è fallito per molte altre aziende. A Cornaredo, alle porte di Milano, per esempio, investitori cinesi nella Colgar (costruzione macchine utensili), si sono disimpegnati. Ora c'è apprensione per le sedi italiane della giapponese Fujitsu, in "revisione" da qui a un anno. I consumi non trainano un bel niente. Ad agosto il calo è stato in generale in Italia dello 0,6% ma per gli alimenti la percentuale di indietreggiamento sfiora l'1%. Per il commercio dei piccoli dettaglianti è davvero preoccupante: -1,3% per quelli inferiori ai 5 dipendenti. Si presuppone che il tutto stia beneficiando l'e-commerce. Quasi +20% da agosto 2018 ad agosto 2019. Si spende sempre di più online, ma a favore di chi?

+71%

lavoratori metalmeccanici coinvolti in crisi aziendali

+41,9%

licenziati nel metalmeccanico nell'area di Milano nel primo semestre 2019

13

aziende metalmeccaniche del Milanese che hanno chiuso nel 2019

+189%

lavoratori metalmeccanici in mobilità primo semestre 2019

38%

il tasso medio di risoluzione positiva delle crisi aziendali in Italia

+137%

ricorso alla cassa integrazione nelle città metropolitane in estate

-9,7%

produzione industriale auto del secondo trimestre 2019

1.400

dipendenti Indesit coinvolti dalla ristrutturazione aziendale

850

esuberanti per il corriere TNT

700

esuberanti per il farmaceutico Menarini

Nulla è più come prima Anche Milano ha i suoi problemi

Il territorio milanese risente della congiuntura economica, europea e nazionale, negativa. La quantità e la qualità dell'occupazione sono profondamente cambiate.

di **Valentina Sgambetterra** - Responsabile Dipartimento Mercato del lavoro Cisl Milano Metropoli

L'area milanese è sempre stata, e rimane tutt'ora, una realtà socio economica con delle specificità che la rendono molto differente rispetto ad altre aree del Paese e della stessa Lombardia. Tali peculiarità hanno reso possibile una tenuta complessiva del territorio, seppure con pesanti difficoltà, durante gli anni più bui della crisi e un più spiccato miglioramento delle condizioni generali del mercato del lavoro ai primi segnali di ripresa. Nonostante ciò anche il territorio milanese soffre e risente di alcuni fattori che dipendono non solo da situazioni locali ma anche da fenomeni globali e nazionali.

La congiuntura internazionale, il rapido evolversi delle tecnologie e della digitalizzazione, il rallentamento generale del Paese e la frenata dell'economia tedesca stanno mettendo alla prova anche il nostro territorio, fino ad ora locomotiva d'Italia e d'Europa. L'instabilità di governo degli ultimi anni e il contestuale susseguirsi di riforme e nuovi provvedimenti del mercato del lavoro, talvolta incoerenti o dannosi, hanno agito più da freno che da volano per l'intero Paese, Milano compresa. Se da una parte, nell'area milanese, in termini di occupazione si è avuto un recupero significativo dei livelli pre-crisi dall'altra, in confronto allo stesso periodo, emerge una riduzione significativa (-1,8 milioni circa) delle ore effettivamente lavorate.

“Il rallentamento generale dell'economia europea e nazionale sta mettendo alla prova anche Milano”

Guardando meglio dentro a questo dato osserviamo un forte incremento del part time involontario (soprattutto femminile), quindi sono sì cresciuti gli occupati ma sono cresciuti anche gli occupati che lavorano a tempo parziale perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno. Un altro significativo problema è quello della qualità del lavoro e delle retribuzioni. Da anni è in atto un aumento dell'occupazione a bassa qualifica e con tipologie contrattuali inopportune che non solo penalizzano pesantemente le retribuzioni ma non riconoscono neppure la giusta professionalità al lavoratore.

“Il mondo del lavoro è in rapida evoluzione e non ci sono ricette miracolose”

Quindi sebbene Milano rappresenti un'eccezione rispetto al numero di ore di cassa integrazione utilizzate registrando nel secondo trimestre del 2019 valori tendenziali decisamente in calo (-53%), il capoluogo milanese non è comunque esente da dinamiche preoccupanti che contribuiscono a mantenere ancora una certa distanza rispetto alla situazione pre crisi. In aggiunta occorre segnalare che diverse realtà lavorative del territorio sono quasi giunte al termine della disponibilità massima per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, quindi gli effetti di ciò che succederà quando non potranno più accedere agli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro sono ancora tutti da vedere. Non esistono ricette miracolose per generare occupazione e qualità del lavoro, soprattutto in un mondo che cambia velocemente e che vede un rapido smantellamento dei tradizionali parametri economici e lavorativi.

“Occupazione, c'è stato un recupero ma siamo ancora lontani dai livelli pre crisi”

I cambiamenti in atto ci pongono davanti a un modello di economia che smaterializza le filiere produttive, contribuisce a smontare i settori produttivi tradizionali, rompe i confini geografici, quelli settoriali e addirittura i confini dell'impresa stessa. Tuttavia non possiamo non riconoscere e sostenere l'importanza di alcuni strumenti a noi cari. In primis la contrattazione collettiva, di primo e secondo livello, che in questo contesto prende un ruolo centrale come regolatore flessibile e adattabile ai diversi contesti. La contrattazione deve incentivare la convergenza di interessi, la condivisione della vita aziendale e la partecipazione dei lavoratori ai processi di impresa e il loro coinvolgimento nella gestione dei processi produttivi per migliorarne la quantità e la qualità. Questo per noi significa diventare promotori di un radicale cambiamento culturale nei rapporti tra lavoratore e impresa e nelle relazioni industriali. ●



Valentina Sgambetterra responsabile Dipartimento Mercato del lavoro Cisl Milano Metropoli

Se la Germania si ferma anche Milano e la Lombardia vanno in tilt

Più 71% le ore di cassa integrazione. Sono 375 le aziende in crisi nel primo semestre 2019.

Nei primi sei mesi del 2019 già i segnali erano infausti per i metalmeccanici lombardi. Sotto tensione la produzione ad alto contenuto tecnologico e valore aggiunto. Le tute blu coinvolte dagli ammortizzatori sociali sono aumentate del 71%, toccando quota 16.502 rispetto alle 9.647 degli ultimi sei mesi del 2018, registrando anche un aumento drammatico del 189% del numero di licenziamenti.

Lo stallo tedesco rischia quindi di tradursi in ulteriori rallentamenti produttivi e di acuire problemi occupazionali oltre ad annebbiare il futuro della nostra industria visto che l'export verso la Germania hanno alto valore aggiunto e grande contenuto tecnologico in grado, quindi, di dare spinta al nostro tessuto industriale e sociale. Oltre 3.800 lavoratori sono stati colpiti nell'area lombarda da cassa integrazione e chiusure. Sono 375 le aziende entrate in crisi negli ultimi sei mesi.

“I dati dimostrano quanto avevamo previsto sul finire dello scorso anno - afferma Christian Gambarelli Segretario Generale FIM Milano Metropoli, -. Diverse imprese non sono riuscite a consolidare i precedenti segnali di ripresa, assestandosi su livelli di attività inferiori che non consentono quella crescita occupazionale di cui, invece, avremmo bisogno per riassorbire le troppe persone rimaste senza lavoro in questi ultimi anni”

“La nuova impennata del ricorso a cassa integrazione ordinaria, straordinaria e mobilità, dopo il rallentamento

dello scorso semestre, è un segnale preoccupante per la prospettiva industriale e occupazionale, anche considerando che in diverse situazioni si sta arrivando al termine della disponibilità.

Milano Metropoli in particolare ha chiuso il recente trimestre luglio-settembre con una impennata esponenziale del numero di procedure per chiusura o ristrutturazione aziendale, con un fortissimo impatto sull'occupazione.

Per restare in Lombardia, e nell'ambito metalmeccanico, a livello territoriale, le aree maggiormente coinvolte nel semestre sono quelle di Milano (41,91% era 32,8% nel 2° semestre 2018), Lecco (13,30% era 8,57%), Brianza (12,90% era 18,16%) e Brescia (10,11% era 5,59%). Seguono Varese, Lodi, Bergamo e Como con il 4% circa e poi gli altri territori con sospensioni minori.



Una manifestazione dei metalmeccanici.

ELETTRICI ED ENERGIA

IL FUTURO È GRIGIO, SI SPERA NELLE RINNOVABILI

Ipotesi di chiusura di alcune centrali a carbone ma che non interessano Milano e la Lombardia. C'è ottimismo per la ripresa dei consumi elettrici.

Gianmario Stefanelli nuovo segretario di presidio della Flaei Cisl di Milano, il sindacato di categoria dei lavoratori delle aziende elettriche, è particolarmente attento al fronte delle energie rinnovabili. Perché è da quel settore che si attendono maggiori sviluppi a breve. “Ci sono sentori di chiusure delle centrali al carbone che riguardano il settore in generale ma non il nostro raggio d'azione in Lombardia. Quelle sono molto impattanti perché in media in una centrale a metano lavorano 20 persone, in quella a carbone ci sono 300 dipendenti. C'è di contro un incremento delle rinnovabili e centrali a metano che vanno bene e se ne faranno di nuove”.

Le energie rinnovabili con un nuovo schema di incentivi stanno ripartendo dopo un fermo di un anno e mezzo e l'efficienza energetica è tornata di attualità. Complessivamente il settore ha 60mila addetti a contratto in Italia

e 120mila oltre a questi sono fuori dall'inquadramento. Si calcola che a livello nazionale ci siano stati 120mila addetti tra Enel e partecipate prima della liberalizzazione e privatizzazione.

Ma c'è ottimismo per la ripresa dei consumi elettrici, che con la fine della grande crisi post-2008 mostrano segnali di rialzo. E poi c'è il contratto appena varato. Il nuovo accordo dei lavoratori del settore elettrico riguarda circa 51.000 addetti delle società elettriche. La parte economica è prevista in 124 euro per il triennio, di cui 104 sui minimi contrattuali, più 15 euro sul premio di risultato, cui si aggiungono ulteriori 5 euro per rafforzare alcuni istituti di welfare. L'ampliamento dell'ambito contrattuale al settore commerciale e delle energie rinnovabili è finalmente una realtà.

Sono gli ipermercati il centro della crisi

Il passaggio di Auchan in Conad mette a rischio centinaia di dipendenti. Segnali preoccupanti anche dai settori multiservizi e ristorazione collettiva.



La protesta dei lavoratori di Auchan, preoccupati dopo la cessione dell'azienda francese a Conad.

Da un lato c'è la vicenda Carrefour, la catena francese che arranca ma fa investimenti al sud. Dall'altro l'affare Conad - Auchan, dopo l'acquisizione degli italiani che renderebbe il gruppo italiano il più concorrenziale a livello nazionale.

Carrefour è un dilemma. Nel 2018 in Italia ha segnato un -4,4% delle vendite: per ora però non ci sono acquisizioni in vista ma i transalpini hanno già annunciato 590 esuberi e l'apertura di negozi più piccoli. Come stanno facendo in Calabria. Quindi per una volta a essere danneggiati potrebbero essere i lavoratori al nord in realtà di grandi dimensioni. Il piano solo in Lombardia coinvolge in tutto 5.000 persone. La road map iniziale è stata fissata: 109 punti vendita del gruppo Auchan in Italia (45 solo in Lombardia) tra quelli messi meglio, passano a Conad da ottobre. Il problema è nella seconda tranche del piano, con il passaggio delle altre attività, perché non è stata ancora definita una cornice condivisa su un percorso che occuperà i prossimi 36 mesi. "I segnali di una crisi ancora non conclusa - commenta Paolo Miranda, segretario generale di Fisascat Milano Metropoli - si leggono tutti nei nostri settori (commercio, turismo, servizi).

In particolare nel commercio, segnato dalla crisi dei

consumi che faticano a riprendersi e con caratteristiche specifiche, come l'avanzata del commercio on line che ha determinato significative ripercussioni soprattutto nel settore dei magazzini di elettronica ed elettrodomestici, attraversato da importanti momenti di ristrutturazione. C'è poi un settore che mostra segnali altrettanto allarmanti, i magazzini di grande superficie come gli ipermercati stanno avviando un processo di ridimensionamento: chiusure, riduzione delle superfici, blocco del turn over, incentivazioni alle uscite. Ci sono casi di rilevanza nazionale, come quelli di Auchan/ Conad o MercatoneUno, i cui effetti occupazionali non sono ancora valutabili nella sua completezza.

Rimane il fatto che un format come quello degli ipermercati, che nei primi anni della crisi aveva rappresentato uno sbocco occupazionale a fronte dello smantellamento di grandi settori industriali, oggi segna il passo. Ci sono segnali preoccupanti anche in altri settori - conclude Miranda - in particolare nell'area dei multiservizi e della ristorazione collettiva, dove siamo impegnati quotidianamente in cambi di appalti che comportano sempre riduzioni di orario (per lavoratori e lavoratrici spesso già con orari ridotti e con basse retribuzioni) e richieste di flessibilità".

ALIMENTARE

LA QUIETE DOPO LA TEMPESTA

L'industria alimentare è una antica tradizione in Lombardia. Alessandro Marchesetti, segretario generale FAI Cisl Milano Metropoli può darci buone notizie: "Non abbiamo crisi in nessuna azienda, il mercato interno è stagnante, questa è l'unica preoccupazione. I dipendenti lavorano bene perché le aziende hanno tanti sbocchi all'estero e dal punto di vista occupazionale le ristrutturazioni grandi sono state già fatte. C'è del personale in uscita ma per pensionamento. La grande sfida è il rinnovo del contratto collettivo nazionale". Poche sono le aziende che stabilizzano i lavoratori, indipendentemente dalle situazioni di crisi. Molte altre aziende "usano molto il lavoro temporaneo e somministrato". Bene, ma non benissimo quindi.

Meno male che c'è il Fondo di solidarietà

Finanziato da aziende e lavoratori ha finora permesso di gestire gli esuberi. Che non sono finiti: tra fusioni e ristrutturazioni si prevedono nuovi tagli, di sportelli e di personale.

“**L**a digitalizzazione e l'incapacità delle aziende di credito di aumentare i ricavi e di fronteggiare i bassi tassi di interesse - dichiara Andrea Battistini, segretario generale First Cisl Lombardia - stanno determinando una significativa riduzione dei livelli occupazionali nel settore bancario, realizzata attraverso pesanti piani industriali. Dalla fine degli anni '90 il settore si è dotato di uno strumento finanziato dai lavoratori e dalle aziende, il Fondo di Solidarietà che, senza gravare sulla fiscalità generale, ha permesso di gestire gli esuberi di personale e le ricadute delle riorganizzazioni. Lo scenario attuale e le possibili fusioni, a partire dall'ipotesi Ubi / Banco Bpm, potrebbero determinare uno scenario ancora più complesso con piani industriali che prevederebbero un taglio significativo del numero delle filiali e del personale, determinando un peggioramento ulteriore della qualità della vita lavorativa dei dipendenti e un progressivo abbandono del territorio. Non è questa la soluzione per gestire gli effetti della diffusione delle nuove tecnologie, dei mutati comportamenti della clientela e dell'incapacità, come detto, a creare ricavi”.

“Se l'utilizzo del Fondo di Solidarietà per la gestione degli esuberi tende ad attenuare le ricadute sociali dei bancari in uscita - sottolinea Marco Berselli - segretario generale First Cisl Milano Metropoli - il fenomeno legato alle operazioni di esternalizzazione incide significativamente in maniera negativa sulla tenuta dei livelli occupazionali ovvero indebolisce strutturalmente tutto il settore del credito. Infatti, esternalizzare quote di lavoro e di bancari, significa depauperare il sistema creditizio di esperienze e professionalità costruite con sacrificio nel tempo; significa trasferire lavoratori da un contratto ad un altro; significa ridurre i costi senza proporre soluzioni condivise per aumentare i ricavi. Come sindacato - conclude Berselli - siamo costantemente impegnati in estenuanti trattative con le aziende per definire e sottoscrivere accordi a tutela e garanzia dei lavoratori esternalizzati”.

EDILIZIA

AUMENTA L'OCCUPAZIONE MA ANCHE LE IRREGOLARITÀ

Quando nel settore le cose vanno bene si allentano i controlli e si trascura la sicurezza.

Alem Gracic, segretario Filca Cisl Milano Metropoli (che rappresenta 7500 lavoratori), è costantemente a contatto con lavoratori edili e ci mostra uno stato di salute del settore a doppia faccia: “Rispetto agli anni scorsi, quest'anno si prevede +8% di occupazione su base territoriale. Però allo stesso tempo riscontriamo l'aumento dell'irregolarità, lavoro nero, rincorsa del costo più basso. Nel settore edile, quando le cose vanno bene aumentano le irregolarità, la gente si adegua e se non sei deciso scappano dalle regole”. Il numero medio di lavoratori mensili nel milanese sfiora le 29mila unità, le 5400 imprese sono oltre che hanno in media 5 lavoratori ciascuna.

Quello che preoccupa anche in un momento favorevole sono le condizioni di lavoro: “La sicurezza ci preoccupa, non passa un giorno senza un infortunio grave a causa della corsa forsennata al risparmio. Così come ci preoccupano molto le associazioni sindacali e datoriali nate ad hoc per costruire meccanismi di risparmio. La frammentazione del settore aiuta molto l'illegalità”.

Per dare un'idea dell'importanza del settore, gli iscritti alla Filca Cisl di Milano sono il 36,85% degli iscritti al sindacato e 26,38 % su tutti i lavoratori del settore. La massa salariale denunciata in cassa edile quest'anno registra una crescita di circa 11%. Le cose vanno decisamente bene, dal punto di vista economico.

TRASPORTI E LOGISTICA

LA CONGIUNTURA È FAVOREVOLE, APPROFITTIAMONE

È il momento giusto per chiedere nuove assunzioni e investimenti in innovazione perché le crisi sono cicliche e prima o poi ritornano.

Se prendiamo ad esempio il sistema dei trasporti milanesi, pochi assocerebbero l'efficienza all'emergenza occupazionale. E infatti questa percezione è confermata dal segretario Fit Cisl Giovanni Abimelech, che dice: “Non sentiamo ancora nel nostro settore un vento contrario, anche tra le aziende di logistica che rappresentiamo al momento il mercato va bene. Abbiamo dei numeri di crescita, ci sono previsioni di assunzione in tutti settori. Questo è anche frutto di una concentrazione di grandi aziende che operano bene nella stessa regione: abbiamo ATM, Trenord, FS, Italo, aeroporti che hanno bisogno di lavoratori stagionali e in molti assumono”. La congiuntura è favorevole e bisogna continuare su queste linee: “La parte che soffre di più

sono le infrastrutture deboli, quelle con necessità di svilupparsi, al Nord e Sud del Paese. Un metro di paragone per un momento florido è anche il mercato dei rifiuti. Noi rappresentiamo aziende nell'ambito dell'igiene ambientale, come Amsa. In tutti gli altri comuni anche del Milanese non abbiamo nessuna apertura di contenziosi, significa che al momento crisi non c'è visto che non c'è un calo di rifiuti da raccogliere”. Cosa si può fare in una situazione del genere? Abimelech non esita: “Possiamo incidere su ulteriori assunzioni. Perché in un momento come questo le crisi cicliche sono legate maggiormente alla competitività con altri paesi, questo è il grande problema in Italia. Quindi meglio incidere e aggiornarsi quando le cose vanno bene”.



EFFETTI COLLATERALI

Lavorare, a volte, stanca Non lavorare fa male alla salute

Anche la sola prospettiva di perdere il posto provoca problemi fisici e psicologici, talvolta gravi. L'esperienza del servizio Disagio lavorativo della Cisl milanese.

Il disagio psicologico correlato alle condizioni della perdita del lavoro ha assunto le proporzioni di un'emergenza sociale, tuttavia: "Se ne parla troppo poco e soprattutto si fa troppo poco per chi si ammala di lavoro o per chi non riesce ad accedere al mondo del lavoro oppure per chi il lavoro lo perde e non riesce più a ritrovare un'occupazione", ci dice la psicologa e psicoterapeuta Rosalba Gerli, responsabile Servizio psicologico disagio lavorativo, di Cisl Milano Metropoli. Le ripercussioni psicologiche di chi perde il lavoro sono equiparabili a quelle di chi non riesce ad averlo? Oggi sono crescenti le difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro sia per le nuove generazioni, sia per coloro che vengono estromessi e che non riescono a rientrarvi; aumentano anche le difficoltà ad adattarsi alle forme di flessibilità richieste dall'attuale mercato e la precarietà spinta a livelli sempre più estremi corrisponde spesso a una maggiore dequalificazione, ritroviamo percorsi di formazione sempre più lunghi ai quali però molto spesso non corrispondono adeguati sbocchi professionali e ciò genera profonda frustrazione.

Il lavoro, o il non lavoro, quanto fa male?

Il lavoro non è mai neutro nei confronti della salute mentale. Esso può generare il peggio portando le persone fino alla malattia mentale, come depressione, varie forme dei disturbi d'ansia tra cui gli attacchi di panico e pensiero al suicidio, ma anche patologie cardiovascolari, cerebrovascolari, endocrine, dermatologiche, muscolo scheletriche ecc., con conseguenze anche gravissime. Infine il disagio si riflette nel rapporto di coppia, nella vita sessuale e nelle relazioni familiari.

Cosa avvertono di più le persone che si rivolgono al vostro Sportello?

La disperazione per la perdita del reddito e quindi della capacità di rispondere ai bisogni umani fondamentali di sussistenza, protezione, sicurezza, ma anche la perdita della propria collocazione sociale e di una dimensione

di progettualità. È sul ricatto della possibile perdita del posto che oggi spesso si strutturano le relazioni nei luoghi di lavoro. L'espulsione dal posto di lavoro, soprattutto quando avviene in seguito ad un licenziamento discriminatorio o ingiusto, attiva profondi sentimenti di esclusione ed emarginazione, rabbia e vergogna. Nei gruppi per l'elaborazione del disagio lavorativo che conduco persone che hanno perso il lavoro descrivono come si ritirano dalle relazioni sociali mettendo in atto comportamenti che li allontanano dagli amici, dal solito bar, dai negozi del quartiere... per evitare la vergogna che scaturisce dal dover dire di essere disoccupato perché rispondere a chi domanda: "oggi sei a casa? Come mai non sei al lavoro?" è sentito come "profondamente umiliante".

E per i licenziamenti collettivi?

Anche in questi casi le persone tendono comunque a sviluppare sentimenti di inadeguatezza, colpa e soprattutto vergogna andando incontro a vere crisi identitarie. Essere disoccupato in un contesto socio culturale che valorizza la performance e il successo è percepito come una condizione molto svalutante. C'è inoltre una tendenza a scaricare le responsabilità del fallimento sull'individuo e le sue capacità di adattamento. La perdita del lavoro è tra gli eventi che possono comportare maggiore stress al pari di un lutto e come tale va elaborata.

C'è un caso che l'ha particolarmente colpita?

Un gruppo di giovani precari impiegati in una azienda della grande distribuzione descriveva il proprio vissuto paragonandosi alle merci deteriorabili che ogni giorno venivano tolte dagli scaffali e gettate via. Si vive nell'ansia e nella paura di perdere il lavoro e soprattutto di non riuscire a trovarne un altro, assoggettati a molte forme di ricatto implicite ed esplicite. Per questo anche il solo paventare difficoltà della tenuta del posto, può scatenare disagi enormi.

(di Christian D'antonio)

DENTALARBE

Ambulatori Odontoiatrici

www.dentalarbe.it



Via
Arbe, 71
20125 Milano
Telefono
02.6887914



Via
Pisacane, 42
20129 Milano
Telefono
02.29524740
02.26116412



Via
Forni, 70
20161 Milano
Telefono
02.6466150

SENTIRSI BENE CON UN SEMPLICE SORRISO

RISERVATO
A VOI



ASSOCIATI CON:

UNISALUTE-FONDO EST
ASSIRETE-PRONTO CARE
INSIEME SALUTE
PREVIMEDICAL

VISITE DI CONTROLLO

VISITA DI CONTROLLO/DIAGNOSTICA	-
RADIOGRAFIA ENDORALE	€ 20
RADIOGRAFIA PANORAMICA gratuita per uso interno	€ -

CHIRURGIA

ESTRAZIONE IN ANESTESIA LOCALE	€ 60
ESTRAZIONE COMPLICATA	€ 70
ESTRAZIONE 3° MOLARE (SEMI INCLUSA/INCLUSA) da	€ 130

ORTODONZIA

TRATTAMENTO ANNUO TUTTO COMPRESO*	
APPARECCHIO MOBILE *	€ 970
APPARECCHIO FISSO*	€ 1.800
APPARECCHIO FISSO ESTETICO*	€ 1.950
POSIZIONATORE	€ 350
VISITA ORTODONTICA POST-TRATTAMENTO	€ 35
BYTE PLANE	€ 350
INVASALING a partire da:	€ 2.900

IMPLANTOLOGIA

IMPIANTO A MONCONE MOBILE	€ 500
PERNO MONCONE PER IMPIANTO	€ 150
ATTACCO PER IMPIANTI solo prot.mobili	€ 155
LOCHETOR PER IMPIANTI CAD.	€ 200

CONSERVATIVA

OTTURAZIONE DENTI DECIDUI	€ 65
OTTURAZIONE ESTETICA	€ 90
DEVITALIZZAZIONE MONOCANALARE	€ 100
DEVITALIZZAZIONE BICANALARE	€ 120
DEVITALIZZAZIONE PLURICANALARE	€ 165
PERNO IN FIBRA	€ 110
SBIANCAMENTO CON BICARBONATO	€ 40
SBIANCAMENTO PROFESSIONALE CON LAMPADA	€ 150
ABLAZIONE TARTARO	€ 45

RIPARAZIONE PROTESI MOBILE

RIPARAZIONE SEMPLICE	€ 40
RIPARAZIONE COMPLICATA	€ 50
RETINA DI RINFORZO	€ 60

PROTESI MOBILE

TOTALE SUPERIORE ED INFERIORE	€ 1.400
TOTALE SUPERIORE O INFERIORE	€ 750
RIBASATURA DIRETTA	€ 120
RIBASATURA INDIRETTA	€ 150
ELEMENTO AGGIUNTO	€ 50
GANCIO IN ORO	€ 100
PROTESI TOTALE SU BASE MORBIDA x arcata	€ 900
RETE METALLICA	€ 100
PROTESI PROVVISORIA x arcata	€ 300

PROTESI FISSA

CORONA IN LEGA E CERAMICA	€ 490
CORONA BIO-COMPOSITO (novita')	€ 380
CORONA PROVVISORIA IN RESINA	€ 50
CORONA ZIRCONIO	€ 600
PERNO MONCONE IN ORO	€ 200
PERNO MONCONE IN LEGA	€ 170
INTARSIO IN COMPOSITO	€ 320
RIMOZIONE PROTESI FISSA	€ 50

SCHELETRATI

SCHELETRATO BASE (CRO.CO.MO)	€ 390
PER OGNI ELEMENTO AGGIUNTO	€ 47
GANCIO PER SCHELETRATO	€ 65
ATTACCHI A BAIONETTA (la coppia)	€ 220

RICORDIAMO INOLTRE LA POSSIBILITA' DI UNA VISITA PREVENTIVA E LASTRA PANORAMICA
SENZA IMPEGNO E DI RATEIZZARE IL VOSTRO LAVORO FINO A 36 MESI SENZA INTERESSI

I PRIMI DATI

Reddito di cittadinanza i beneficiari sono quasi tutti italiani

1,5 milioni di domande, 943 mila quelle accolte. Il 78% delle pratiche istruite dai Caf. Di Buono (Caf Cisl): la platea dei possibili beneficiari è molto più ampia.

In attesa che scatti la fase due, quella della ricerca e dell'offerta di un posto di lavoro, per intenderci il compito dei cosiddetti navigator, che sono stati assunti appena un mese fa, è possibile fare un primo punto sul Reddito di cittadinanza. Al netto della propaganda e delle polemiche politiche, sono arrivati i primi dati dell'Inps: su circa 1,5 milioni di domande presentate dai nuclei familiari, finora, ne sono state accolte 943 mila. Il che significa che la misura di sostegno ha coinvolto una platea di 2,5 milioni di persone. Gli importi medi erogati sono di 520 euro per il reddito e 215 euro per la pensione di cittadinanza. Le regioni che hanno maggiormente beneficiato del sussidio sono state finora, come del resto era prevedibile, Campania, Lazio e Puglia, perché lì si concentrano i redditi più bassi e le situazioni di maggior disagio economico oltre che un gran numero di disoccupati. Dei 4 miliardi di euro stanziati dalla legge ne sono stati spesi finora 2,5 miliardi dunque questo sussidio è costato meno del previsto.

Un altro dato interessante è che il 78% delle pratiche sono state inoltrate all'Inps, che poi procede all'istruttoria e all'eventuale erogazione, dai Caf. Questi uffici dunque rappresentano di gran lunga il canale principale per l'inoltro e il primo interlocutore delle persone interessate e questo conferma anche la grande attenzione sociale dei Caf che va ancora una volta incontro alle esigenze dei cittadini e dei lavoratori, in particolare di quelli appartenenti alle fasce più deboli ed esposte alle necessità.

Tommaso Di Buono, responsabile del Caf Cisl di Milano, conferma, più o meno, le percentuali a livello nazionale e offre altri spunti di riflessione interessanti: "Solo nei nostri uffici si sono rivolte finora, per avere informazioni sul Reddito di cittadinanza e verificarne i requi-

siti, circa 5 mila persone mentre le domande istruite e presentate sono state alla fine circa 2 mila e 1613 sono state quelle accolte. Mediamente le integrazioni al reddito riconosciute sono state piuttosto basse e 200 euro sono un'eccezione ma, evidentemente, per chi è in difficoltà, anche pochi soldi fanno comunque comodo e a volte possono fare la differenza per chi è al limite della sussistenza. Si tratta per lo più di soggetti comunque informati, anche solo parzialmente, dell'opportunità offerta dalla nuova

legge ma la platea potenzialmente interessata è molto più ampia. Se prendiamo come riferimento l'Isee, che è la base per accedere a qualsiasi misura di sussidio, e se individuiamo quelli al di sotto della soglia per ottenere il Reddito di cittadinanza che è pari a un valore di 9.360 euro, vediamo che solo da noi del Caf Cisl quelli che po-

tenzialmente potrebbero presentare domanda per il Reddito di cittadinanza sono ben 20 mila! Ma c'è di più: solo l'anno passato il nostro Caf ha fatto oltre 44 mila Isee e in totale in città se ne faranno ogni anno circa 150 mila. Questo significa che anche nella ricca Milano ci sono decine di migliaia di persone che

per arrivare a fine mese devono fare ricorso a qualche forma di sussidio o comunque di sostegno al reddito. E non si pensi, come letture troppo superficiali vorrebbero far credere, che i beneficiari siano tutti immigrati.

Tornando al Reddito di cittadinanza, il 90% dei richiedenti (dato confermato anche a livello nazionale) sono italiani, non solo anagraficamente ma di origine. Per lo più si tratta di anziani e di giovani in attesa di un lavoro. Il Reddito di cittadinanza in ogni caso è solo una misura transitoria perché poi il vero obiettivo della legge è di arrivare a offrire un lavoro ai soggetti interessati per renderli autonomi e concludere positivamente il percorso di inclusione sociale." ●



Nel solo Caf della Cisl di Milano, sono state finora presentate circa 2.000 domande e 1.613 sono quelle accolte.

“Anche a Milano sono tanti quelli che non riescono ad arrivare a fine mese”

RISTRUTTURAZIONI

Le Big five tagliano ancora sportelli e personale

La rete distributiva delle prime cinque banche italiane è al collasso. In un anno quasi 10mila posti di lavoro in meno.

di **Silvio Brocchieri**

“I dati delle semestrali delle prime cinque banche italiane ((Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banco Bpm, Mps e Ubi) dimostrano che la corsa a liberarsi degli Utp (inadempienze probabili) è un'avventura senza ritorno”; è quanto dichiara il segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani illustrando i risultati di uno studio condotto sui bilanci dei maggiori istituti di credito italiani.

“Si sta perdendo la presenza sul territorio. Un rischio altissimo per l'intero sistema Paese”

“La rete distributiva delle banche prese in esame è al collasso: in un anno, 30 giugno 2018 al 30 giugno 2019 - si legge nel documento che accompagna la riclassificazione dei dati a cura dell'Ufficio Studi First Cisl - si sono persi 9.849 posti di lavoro (- 3,8%) e 1306 sportelli (- 3,8%). Il forte aumento del prodotto bancario per dipendente (426.000 euro, +3,2%) attesta l'elevatissima produttività del lavoro ma evidenzia anche che siamo prossimi al punto di non ritorno: le big di settore rischiano di perdere il radicamento territoriale. Un danno gravissimo per il Paese, che in questo modo si vede privare dell'assistenza alle famiglie ed alle piccole e medie imprese che costituiscono il propulsore della sua economia. L'eclatante incremento del risultato netto aggregato (ben 1,16 miliardi di euro, +22,4%) è dovuto a operazioni societarie straordinarie che hanno determinato cospicue plusvalenze ma hanno eliminato fonti di ricavo ricorrenti.

Con il bassissimo livello dei tassi di interesse e l'altissimo flusso di commissioni sui servizi è indispensabile garantire l'equilibrio reddituale attraverso una proficua gestione del portafoglio crediti. È assurdo, pertanto, perdere soldi con folli cessioni di UTP (inadempienze probabili). Ha ragione Castagna, a.d. di Banco Bpm, quando sostiene che “la migliore strategia è quella di trattarli internamente, a livello organico”.

“Se finalmente si invertirà la strategia della banche - sostiene Colombani - potremo registrare un diffuso rientro in bonis delle inadempienze probabili a livello sistemico, con riflessi positivi immediati ed ingenti sui conti economici. Al contempo verrà salvaguardato il tessuto produttivo del nostro Paese: insomma una situazione win-win di importanza eccezionale”. D'altra parte, aggiunge il leader dei bancari della Cisl, “il miglioramento del Npl ratio (netto) - dal 5,3% del giugno

2018 al 4,2% del giugno 2019 - e la bassissima incidenza dei nuovi flussi di crediti deteriorati al 30 giugno 2019 (tasso di deterioramento: Banco Bpm 0,9%, Intesa Sanpaolo 1%, Ubi 1%, Unicredit 1,2%, Mps 1,3%), peraltro in netto miglioramento rispetto a quelli relativi allo stessa data dell'anno precedente, evidenziano prospettive economiche in crescita per le banche.

A maggior ragione - conclude Colombani - si deve interrompere la frenesia della cessione ad ogni costo degli Utp”.

In questo contesto di costante e progressiva riduzione del personale, si innestano tutte quelle operazioni di ristrutturazione, riorganizzazione ed esternalizzazione che le banche mettono in campo quasi giornalmente.

Al proposito, lo scorso 13 settembre, sulle piazze di Milano, Bergamo e Brescia oltre a Bari, Chieti, Cuneo, Jesi, Pesaro, Arezzo e Torino, sindacati e lavoratori hanno organizzato dei presidi per protestare contro la decisione unilaterale della lombarda UBI Banca di “esternalizzare” oltre 100 lavoratori in un'operazione che ne coinvolgerà circa 200.

“Il momento che stiamo attraversando a livello economico è particolarmente complesso, riorganizzazioni, ristrutturazioni e acquisizioni sono una costante. Siamo molto preoccupati di assistere a operazioni al di fuori del perimetro di piani industriali in continua evoluzione - dichiara Eliana Rocco, coordinatrice First Cisl del gruppo Ubi Banca.

“Le operazioni di riorganizzazione ed esternalizzazione procedono a ritmo giornaliero”

I dipendenti hanno il diritto di conoscere cosa succederà al loro lavoro, quali sono le attività strategiche e, soprattutto, quali sono le opportunità, in termini di risorse e di occupazione, che l'ossessiva contrazione dei costi produce.

Come First Cisl chiediamo che la proclamata “responsabilità di impresa” diventi una priorità da sviluppare attraverso la condivisione di un percorso da definire sui tavoli della contrattazione. Le esternalizzazioni sono scelte aziendali giustificate da obiettivi che premiano, prevalentemente nel breve, solo una parte degli stakeholder. Oggi in piazza - conclude Rocco - i lavoratori hanno manifestato il proprio dissenso, sottolineando con il rumore delle loro richieste il silenzio assordante dell'azienda”.



Sono 1.300 gli sportelli chiusi, soprattutto nei piccoli centri solo in un anno

BRENDA MANCIA, 26 ANNI, DI ORIGINI SALVADOREGNE

L'altra faccia della città dello shopping

L'esperienza al sindacato inquilini della Cisl: "il Siset mi ha aperto gli occhi su un aspetto di Milano che non conoscevo."

di Christian D'Antonio



Milano è per i giovani una grande metropoli dove ormai sembra che tutto fili liscio. Divertimento, studio, opportunità sono a disposizione in apparenza di tutti. Brenda Mancía, 26 anni, famiglia di origine sudamericana, studentessa in lingue, si è trovata a conoscere un'altra faccia della metropoli. Che non sempre luccica e non sempre viene raccontata.

"Sono al Siset di Cisl Milano Metropoli da marzo 2019, ho iniziato il servizio civile all'Anolf e poi mi sono spostata al sindacato degli inquilini dove finirò il percorso a gennaio 2020. Le differenze sono che in Anolf ci si occupa di immigrazione, documenti, tutto l'orientamento per gli stranieri. Mentre al Siset mi son dovuta documentare della legislazione nel campo dell'edilizia pubblica e privata. Son venuta in contatto con una certa fascia di popolazione in linea di massima simile, ma con esigenze molto più pressanti".

"Ho conosciuto situazioni che nemmeno immaginato esistessero"

È vera la considerazione degli abbagli di città: "Ascolti queste storie, ti interessi a queste persone straniere e capisci che dietro lo shopping in città ci sono situazioni che nemmeno immagineresti. Purtroppo ci sono tante parti di Milano che hanno bisogno di aiuto e non sempre c'è una risposta. Ma sono grata a questa esperienza: ho la possibilità di essere in contatto con persone di altri paesi e soprattutto di adoperarmi per gli altri". Brenda è nata a Milano ma ha origine da El Salvador: "Nonostante i miei genitori siano entrambi salvadoregni, ci sono stata una volta solamente, loro sono qui da 30 anni e si sono conosciuti qui".

"Un anno farebbe bene a tutti, universitari compresi"

E siccome l'aiuto è anche e soprattutto conoscenza, Brenda dice di esserci anche arricchita come persona da questo percorso al Siset: "Io faccio mediazione linguistica, so parlare bene lo spagnolo, ho studiato inglese, cinese, coreano mi piacciono le lingue orientali e mi sto laureando in quello. Prima del sindacato non conoscevo molto, non avevo contatti ma ricordo una volta di aver fatto il corso per la compilazione del 730 e poi da lì ho saputo che era aperta la possibilità del servizio civile. Lo consiglierei assolutamente ai giovani e a coloro che non hanno intenzione di fare l'università.

Un anno di servizio civile apre bene gli occhi, anche per conoscere il mondo lavorativo e cosa significa essere a contatto con un responsabile e un'utenza. Esci molto protetta dalla scuola, per questo i ragazzi sono confusi e vanno a lavorare senza riuscire ad orientare".

Uno dei motivi di orgoglio per Brenda è essere riuscita a entrare in sintonia con tante persone di estrazione e provenienza diverse. "In realtà non c'è tanta utenza sudamericana allo sportello, ma molti arrivano dallo Sri Lanka e paesi orientali. Ho avuto possibilità di conoscere molti filippini che parlano molto bene l'inglese, quando non riescono a esprimersi in italiano. Molti si affezionano se l'operatore prende in carico un caso e lo continua a seguire. Mi è rimasto impresso l'episodio di una madre con due figlie minorenni. Le stavano pignorando la casa. La morte del marito l'ha fatta finire in disgrazia e si è messa a piangere mentre raccontava la sua storia e all'improvviso la tensione si è sciolta. Un momento di coinvolgimento emotivo c'è sempre ma non posso lasciarmi andare, perché continui a pensare ma è meglio rimanere concentrati sul caso e magari senza prendersi troppo dall'emozione si riesce anche a risolverlo". Brenda è impegnata per 30 ore settimanali ("con il rimborso mi aiuto con gli studi e non vado a pesare sulla famiglia") ed è anche soddisfatta dell'ambiente di lavoro. "Ho avuto la fortuna di trovare operatori che ci stanno insegnando molto per arrivare a essere autonomi. Pensavo che non fosse possibile, pensavo di non riuscire ad avere tanta autonomia. E invece ci hanno fatto studiare le leggi, ci hanno illustrato come funziona l'edilizia pubblica, ci hanno insegnato come fare gruppo nel lavoro".

"Prima di collaborare con il Siset non avevo idea di cosa fosse il problema casa a Milano"

Una coscienza maggiore delle difficoltà è quello che le resterà di questa esperienza: "Prima di essere al Siset non mi ero mai accorta di come ci siano grandi difficoltà dal punto di vista abitativo, in questa città. L'ultimo bando ha avuto richieste da oltre 20mila nuclei ma gli appartamenti disponibili erano intorno ai mille. C'è molto ancora da fare, molti ora sono in difficoltà perché ci sono dei parametri più ristretti, anche per effetto dell'introduzione dell'obbligo dell'applicazione sugli smartphone. Il disagio abitativo è davvero un problema grande a Milano".



La fiducia è una casa seria

#abitareCCL

SCOPRI I NOSTRI PROGETTI E TROVA LA CASA GIUSTA PER TE

CASE IN CORSO A MILANO E PROVINCIA

CLASSE A1 EP gl nren
51,5 KWh/mq anno



edilizia libera
2.550 €/mq

ERODOTO (4)

**Quartiere
GORLA**

- Milano, via Erodoto 4
- Coop. Solidarnosc Martesana
- DISPONIBILITÀ:
bilocali -trilocali

Info: 345.0450948
02.77116300/314

CLASSE A1 EP gl nren
43,1 KWh/mq anno



edilizia libera
3.150 €/mq

PIRANESI (18)

**Quartiere
PORTA VITTORIA**

- Milano, via Piranesi 18
- Coop. Solidarnosc Piranesi

Info: 345.0450948
02.77116300/314

CLASSE A3 EP gl nren
43,10 KWh/mq anno



edilizia libera
3.150 €/mq

SAVONA (120)

**Quartiere
GIAMBELLINO**

- Milano, via Savona 120
- Coop. S.Ambrogio
- ULTIME DISPONIBILITÀ

Info: 02.77116300/314

CLASSE A1 EP gl nren
72 KWh/mq anno



edilizia libera
2.450 €/mq

COLUMELLA (38)

**Quartiere
PRECOTTO**

- Milano, via Pindaro
via Columella
- Coop. Solidarnosc
Nord Ovest

Info: 345.0450948
02.77116300/314

CLASSE A1 EP gl nren
51,5 KWh/mq anno



edilizia convenzionata
2.790 €/mq

 **common
housing®**
Bisceglie

**Quartiere
BISCEGLIE**

- Milano, Via Bisceglie
- Coop. Solidarnosc Ovest
Milano
- ADESIONI APERTE

Info: 02.77116300/314

CLASSE A1 EP gl nren
60 KWh/mq anno



edilizia convenzionata
1.950 €/mq

S.S. GIOVANNI MOLINO TUONO (52)

**Quartiere
DEI PARCHI**

- Sesto S. Giovanni -
Cascina Gatti
- Coop. Ed. Cascina Gatti
- ULTIME DISPONIBILITÀ

Info: 335.7455228
02.77116300/314

CLASSE A1 EP gl nren
93,50 KWh/mq anno



edilizia libera
2.220 €/mq

PERO CORTE BERGAMINA

Quartiere BERGAMINA

- Pero, Via Bergamina
- Coop. don G. Ghezzi
- DISPONIBILITÀ:
ultimo quadrilocale

Info: 339.6972489
02.77116300/314

CLASSE A1 EP gl nren
25,73 KWh/mq anno



edilizia convenzionata
118.000 € box incluso

MONZA AMBROSOLI 11

Quartiere LIBERTÀ

- Monza, Via Ambrosoli 11
- Coop. Isimbaldi
- PRONTA CONSEGNA
- DISPONIBILITÀ:
monolocali

Info: 339.4118947
02.77116300

CLASSE A1 EP gl nren
29 KWh/mq anno



edilizia libera
2.050 €/mq

SENAGO ALLA CHIESA

Quartiere BORGO SENAGHINO

- Senago, Via alla Chiesa snc
- Coop. Nuova Senago
Seconda
- DISPONIBILITÀ:
bilo - trilo - quadrilocali

Info: 339.4118947
348.8940781

CLASSE A1 EP gl nren
51,5 KWh/mq anno



edilizia libera
2.350 €/mq

CORBETTA PISANI DOSSI 5

Quartiere CENTRO

- Corbetta, Via Pisani
Dossi 5
- Coop. Solidarnosc
- ADESIONI APERTE

Info: 392.8688163
02.77116300

CLASSE A1 EP gl nren
29 KWh/mq anno



edilizia libera
da 2.300 €/mq

C. BALSAMO CILEA

Quartiere SAN EUSEBIO

- Cinisello Balsamo,
Via Cilea snc
- Coop. Ed Cascina Gatti
- ADESIONI APERTE

Info: 328.9687638
02.77116300/314



Società cooperativa Servizi per l'Abitare
Amministratori di stabili a 360 gradi,
sempre pronti a rispondere a ogni tuo dubbio.
Info: T 02. 77116384

E-M segreteria@ssasoccoop.it



Noi Coop
L'Associazione che promuove le attività negli
spazi comuni del condominio e nel quartiere.
Info: T 02.77116300/314

E-M segreteria@cclcerchicasa.it



Common Housing®
Noi di CCL realizziamo anche case in
Common Housing®, un modo nuovo di
pensare e vivere gli spazi, con servizi
condivisi e aree comuni di attività.

Non hai trovato il progetto che fa per te?
Visita il sito www.cclcerchicasa.it e compila il form **CCLcerchicasa**.

DOSSIER STATISTICO IDOS

Lavoro, fisco, figli: come faremo senza gli stranieri

I dati confermano che la popolazione straniera non è in aumento. Il problema sono le condizioni di lavoro e di vita degli oltre 5 milioni che vivono stabilmente in Italia.

di **Christian D'Antonio**

La percezione, indotta, degli sbarchi continui e la realtà dei numeri, che ci dicono che, ormai da tempo, i flussi migratori sono in calo. Non solo non c'è invasione ma gli ingressi si riducono progressivamente. Sono almeno 6 anni che la popolazione straniera non è in espansione in Italia. Anche nel 2018 è cresciuta di appena il 2,2%, arrivando a 5.255.000 residenti, pari all'8,7% di tutta la popolazione. Così anche negli altri Paesi dell'Unione europea, che, nel loro insieme, contano una popolazione straniera pari al 7,8% dei 512 milioni di abitanti complessivi. Un quadro d'insieme che emerge dal 29esimo rapporto IDOS sull'immigrazione in Italia, realizzato dal Centro Studi e Ricerche IDOS, con il Centro Studi e Ricerche Confronti, cofinanziato dall'Otto per mille della Chiesa Valdese. Nel 2018 il numero di migranti ospitati nei centri di accoglienza è calato, rispetto ai 186.800 del 2017, di circa 51.000 unità, arrivando a 135.800 e diminuendo ancora di quasi 27.000 unità nei primi 6 mesi del 2019, quando è sceso a circa 108.900, di cui 82.600



Dei 2.455.000 occupanti stranieri in Italia a fine 2018 ben 2 su 3 (65,9%) lavora nel settore dei servizi in particolare assistenza domestica e familiare.

“Due lavoratori stranieri su 3 lavorano nel settore dei servizi e dell'assistenza familiare e sono più istruiti degli italiani”

nei Cas (straordinaria) e 26.200 - meno di un quarto - nei centri Siproimi (protezione internazionale e minori). Dei 2.455.000 occupati stranieri calcolati dall'Istat a fine 2018 (il 10,6% di tutti i lavoratori occupati nel paese), ben 2 su 3 (65,9%) lavora nel settore dei servizi, dove spiccano i comparti di assistenza domestica e familiare, alberghiero-ristorativo, dei servizi di pulizie, dei trasporti, di facchinaggio. I lavoratori immigrati per oltre un terzo sono sovraistruiti (34,4% a fronte del 23,5% degli italiani), per il 7,6% sono sottoccupati, cioè lavorano meno ore di quelle per cui sarebbero disponibili (contro il 3,3% degli italiani), e percepiscono una retribuzione media mensile (poco più di 1.000 euro) più bassa del

24% rispetto a quella degli italiani (quasi 1.400 euro). Retribuzione che si abbassa ancora di più per le sole donne straniere (-25% rispetto alla media dei lavoratori stranieri nel loro complesso). In Lombardia gli stranieri costituiscono l'11% dei contribuenti e solo il 4% di essi è over 65. Il 31% degli stranieri è impiegato nell'industria che rappresenta la spina dorsale dei distretti manifatturieri orientati all'esportazione.

Un dato riguarda le nascite. Con il passare delle generazioni aumenterà il numero di stranieri in Lombardia che non hanno mai visto il loro Paese d'origine, perché sono nati e vissuti qui. E sempre sul fronte delle disuguaglianze, nonostante un terzo degli stranieri sia ufficialmente denominato povero, solo il 6% percepisce il reddito cittadinanza. Perché per averlo ci vuole un permesso di soggiorno di lungo periodo e 10 anni di cittadinanza. Oltre a dover appurare che non si hanno proprietà nei paesi di origine.

Quello tra le estati del 2018 e 2019 è stato indubbiamente un annus horribilis per l'immigrazione, con ben due decreti “sicurezza”, immediatamente convertiti in legge, che hanno colpito sia gli immigrati già presenti in Italia, il primo, sia quelli in arrivo, il secondo.

Tutta l'attenzione mediatica e la comunicazione politica hanno continuato a insistere sugli arrivi via mare dei richiedenti asilo, riproponendo - come da quarant'anni a questa parte - la retorica dell'invasione.

In realtà, a seguito dei discutibili e onerosi accordi che l'Italia ha stretto con la Libia, non solo già nel 2017 il numero dei migranti sbarcati nel paese era diminuito di oltre un terzo rispetto al 2016, scendendo a 119.310 casi, ma durante tutto il 2018 si è attestato ad appena 23.370, un numero crollato in un anno di oltre l'80%, per ridursi, nei primi 9 mesi del 2019, a soli 7.710 casi.

Si tratta di una cifra inferiore di ben 5 volte ai 39.000 migranti che nel frattempo sono giunti in Grecia e di circa 2,5 volte ai 19.000 approdati in Spagna. I 20 casi mediatici delle navi umanitarie cui il governo precedente ha vietato l'attracco, tenendole bloccate in mare per una media di circa 10 giorni ciascuna, hanno riguardato, nel complesso, una quota di migranti circa 2.000. ●

MILANO

470 mila
residenti stranieri

40%
degli stranieri in Lombardia
vive a Milano e dintorni

2,4%
aumento residenti tra
2017/2018

7.630
acquisizione cittadinanza

LA STORIA DI SAMBA



La Corte di Appello di Milano ha accolto il ricorso presentato da Samba Diouma Sow, uno dei 40 richiedenti asilo che hanno trovato un impiego grazie a Labour-INT, il progetto europeo, guidato in Italia da Anolf Cisl Milano e Fisascit Cisl Milano Metropoli, che attraverso

la collaborazione con le altre organizzazioni sindacali, il Comune di Milano, gli Enti Bilaterali del commercio e le imprese del territorio promuove percorsi di formazione e inserimento lavorativo per i migranti di recente arrivo (sui 40 partecipanti alla prima edizione del progetto, che hanno seguito corsi di italiano, educazione civica e professionalizzanti - panetteria-pasticceria, settore elettrico, meccanica - 34 hanno trovato un lavoro regolare).

“La Corte - sottolinea l'avvocato Silvia Balestro, il legale che per conto del sindacato ha difeso il lavoratore - ha ritenuto che Samba potrebbe subire ripercussioni psico-fisiche dannose nel caso di rigetto della sua domanda di protezione umanitaria, derivanti dalla perdita dei rapporti stabili costruiti sul nostro territorio e dal rientro in Senegal, dove ha avuto una difficile condizione di vita ed uno stato di povertà tale da privarlo dei più elementari diritti, quale quello di una adeguata alimentazione e di un tenore di vita decoroso”.

È ORA DI RIVEDERE LA LEGGE

di Maurizio Bove, presidente Anolf-Cisl Milano

A dispetto di quanto viene ripetuto dalla propaganda populista, il 70% degli stranieri non arriva in Italia nei camion o con i barconi, ma in aereo, per motivi di turismo.

Molti poi si fermano, perché trovano una famiglia o un'impresa che sarebbe disposta ad assumerli: da quel momento diventa no “clandestini”, perché non esiste una legge che permette loro di trasformare un ingresso regolare in un permesso di soggiorno per lavoro, anche a fronte di una concreta offerta di impiego.

È arrivato allora il momento di abbandonare slogan e luoghi comuni e di intervenire con coraggio su una normativa che nel suo complesso non funziona da troppo tempo. Per chi deve ancora arrivare, bisogna dunque prevedere canali di ingresso legali per motivi di lavoro: il decreto flussi, che oggi praticamente è inesistente perché limitato ai soli lavoratori stagionali, va reintrodotta e potenziata.

Quanto ai cittadini stranieri già residenti, i dati dicono che per il 65% sono titolari di un permesso di soggiorno di lunga durata e quindi vivono da molti anni nel nostro Paese insieme alle loro famiglie: si deve dunque smettere di trattarli come immigrati, termine che per i loro figli nati in Italia non ha alcun senso, e cominciare ad investire seriamente su politiche per la coesione e l'inclusione, a partire da una riforma complessiva della legge sulla cittadinanza fino ad arrivare ad un graduale passaggio dalle Questure agli enti locali delle pratiche amministrative relative ai permessi di soggiorno, eliminando così, anche simbolicamente, il divario tra cittadini di serie A e cittadini di serie B.

Infine, per le poche persone che effettivamente sono arrivate in Italia come richiedenti asilo, è necessario abrogare immediatamente i due decreti introdotti dall'ex ministro degli Interni: quale sicurezza può creare, infatti, una legge che rischia di trasformare un lavoratore ormai integrato in un mendicante emarginato dalla società?

È il rischio che avrebbe potuto correre Samba, uno dei quaranta corsisti formati dal nostro progetto europeo Labour-Int: nonostante avesse imparato l'italiano, preso la licenza media e trovato un impiego, rischiava l'espulsione perché la sua domanda di asilo era stata respinta.

Ma il giudice, con un'importante sentenza, ha accolto in appello il nostro ricorso, riconoscendo il suo percorso di integrazione e il suo diritto ad aspirare ad un lavoro dignitoso: il capitano dei Corelli Boys potrà quindi rimanere in Italia.

LOMBARDIA

1,18 milioni
residenti stranieri

22,7%
minori sul totale dei residenti
stranieri

60,5%
di nuovi permessi di soggiorno
per motivi familiari

18.582
migranti in accoglienza (2018)

33%
studenti stranieri
(nati all'estero) tra la
popolazione straniera

21,7%
nati stranieri
(sul totale nuovi nati)

+4,7%
aumento dei residenti
stranieri in 5 anni

3,5%
per lavoro

15.015
migranti in accoglienza
(al 30 giugno 2019)

23,5%
occupati in agricoltura

12,7%
occupati in industria

12,7%
occupati in servizi

Tabella immigrazione (dati al 31.12.2018 fonte Dossier statistico Immigrazione IDOS Confronti)

I nostri esperti rispondono alle vostre domande

Gli esperti dei servizi di Cisl Milano Metropoli rispondono alle domande dei lettori e degli utenti. "Mettere la persona al centro significa tutelare i lavoratori, i disoccupati, i pensionati, i giovani, le fasce deboli della popolazione... È ciò che facciamo quotidianamente mettendo a disposizione i nostri servizi, uffici, sportelli che offrono assistenza per risolvere i problemi di tutti i giorni: fisco, casa, lavoro, previdenza, salute e sicurezza, consumi..."

Questo scrive Carlo Gerla, segretario generale di Cisl Milano Metropoli, nella prefazione della "Guida associati 2019", la pubblicazione disegna la mappa del mondo Cisl (la si trova anche sul web. www.cislmilano.it; www.jobnotizie.it). Per rivolgere le domande ai responsabili dei vari servizi è semplice: basta inviare una mail a info@jobnotizie.it; andare sul sito www.cislmilano.it; rivolgersi direttamente al servizio interessato.

IMMIGRATI

Risponde Maurizio Bove, presidente Anolf Milano

COSA FARE PER DIVENTARE CITTADINA ITALIANA

Sono una cittadina dello Sri Lanka e vorrei presentare domanda per diventare italiana. Posso sapere quali sono i requisiti e che validità hanno i certificati che devo richiedere nel mio Paese?

ANOLF

via Benedetto Marcello, 10 Milano
tel. 0220408142
info.anolf.milano@gmail.com



Gentilissima signora, a corredo dell'istanza di cittadinanza, nella quale dovrà dimostrare di essere residente da almeno 10 anni in Italia e di possedere un reddito sufficiente al sostentamento suo e di eventuali familiari a carico, è innanzitutto necessario produrre la certificazione attestante la conoscenza della lingua italiana di livello non inferiore al B1, a meno che lei non sia titolare di un permesso CE per soggiornante di lungo periodo o non abbia un titolo di studio conseguito in Italia. Per quanto riguarda l'atto di nascita e il certificato penale rilasciati dalle autorità competenti del suo Paese

di origine, tali documenti devono essere tradotti in italiano e legalizzati dalla nostra Ambasciata in Sri Lanka. L'atto di nascita non ha scadenza. Il certificato penale ha invece una validità di soli 6 mesi, che viene conteggiata a partire dalla data di emissione dell'atto e non dal momento in cui viene legalizzato da parte delle autorità diplomatiche italiane.

Per ricevere assistenza nella compilazione e nell'invio dell'istanza, le consigliamo comunque di rivolgersi ai nostri uffici di Anolf Milano, in Via Benedetto Marcello 10.

Risponde Rosalba Gerli, psicologa-psicoterapeuta

SPORTELLLO PSICOLOGICO

SERVIZIO PSICOLOGICO
DISAGIO LAVORATIVO,
MOLESTIE, MOBBING
Via Tadino, 23
Tel. 0220525219
rosalba.gerli@cisl.it

MOBBING, NON BASTANO I CERTIFICATI MEDICI

Sono una ragazza di 35 anni che ha lavorato da quattro anni in un'azienda commerciale che subisco mobbing dalle colleghe. Attualmente sono in malattia in quanto non riesco a rientrare nel mio contesto di lavoro. Soffro di ansia. Vorrei capire cosa è possibile fare. Non ho testimoni. solo una collega mi supporta ma non è disponibile a testimoniare. Sono però in possesso di diversi certificati medici che attestano il mio disagio.

Bisogna prima di tutto capire in che modo le colleghe la vessano, con quale frequenza, da quanto tempo, quindi comprendere le presunte motivazioni e le sue modalità di risposta. Con certezza però posso rimandarle alcune considerazioni:

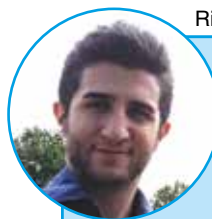
- 1 i certificati medici che attestano il suo disagio sono importanti ma non bastano a provare il mobbing in un'eventuale sede legale per il quale l'onere della prova è richiesto alla vittima;
- 2 sarebbe necessario anche capire se quello che a lei accade e la fa stare tanto male rientra nei parametri del mobbing o se si tratta di qualche altra forma di disagio lavorativo, che comunque può generare altrettanta sofferenza;
- 3 è molto importante capire il significato che tale evento assume per lei e la sua reazione soggettiva, quindi capire anche quali sono le sue risorse emoti-

ve per affrontare un eventuale causa legale;

- 4 sarebbe fondamentale capire quali eventuali strade si possono percorrere in base anche alle sue esigenze e stato di salute per trovare una via di uscita e stare meglio rispetto a questa vicenda;
- 5 infine nelle situazioni di mobbing esitano i mobber, cioè coloro che agiscono le azioni ostili, e i testimoni attivi e passivi ma che diventano complici se non si schierano a sostegno della vittima e il cui ruolo è altrettanto fondamentale.

Molte discriminazioni, vessazioni e soprusi possono avvenire oggi alla luce del sole perché gli autori sanno di poter contare sull'omertà del gruppo dei colleghi, talvolta dettata dalla paura altre volte dall'indifferenza.

Contatti il servizio psicologico disagio lavorativo, molestie e mobbing per un appuntamento.



Risponde Massimiliano Genova

Sportello Salute e Sicurezza
Via Tadino, 23 - Milano
tel. 0220525221 - fax 022043660
salutesicurezza.milano@cisl.it

SALUTE E SICUREZZA

LA SICUREZZA SUL LAVORO VALE ANCHE PER GLI INTERINALI

Sono una lavoratrice somministrata/interinale a chi mi devo rivolgere per le questioni relative a salute e sicurezza nel luogo di lavoro?

Filomena F. – Sesto San Giovanni

Nel DLGS 81/08 s.m. si definisce il lavoratore come “persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.”

Pertanto i lavoratori dipendenti, somministrati/interinali o collaboratori occasionali o tirocinanti o stagisti o soci lavoratori, dovranno ricevere i dispositivi di protezione individuale (DPI), la formazione specifica, le informazioni necessarie su tutti gli aspetti legati a salute e sicurezza sul lavoro dal datore di lavoro per cui svolgono di

fatto l’attività lavorativa e nessun onere economico sarà in capo alla lavoratrice/lavoratore.

Anche solo analizzandolo da un punto di vista di buon senso è chiaro che il luogo di lavoro dove presti effettivamente la tua attività lavorativa lo conosce solo quel datore di lavoro e pertanto è l’unico soggetto che può formarti sulle procedure e i rischi presenti fornendoti i dispositivi di protezione (esempio: scarpe antinfortunistiche, imbragature, caschetto, ecc.) per salvaguardare la tua salute dai rischi presenti in azienda.

N.B. È utile ricordare che tali accorgimenti sono necessari fin dal primo giorno di lavoro effettivo.

PREVIDENZA

Risponde Paolo Crimeni, direttore Inas Milano

PER ANDARE IN PENSIONE A 67 ANNI CE NE VOGLIONO 20 DI CONTRIBUTI

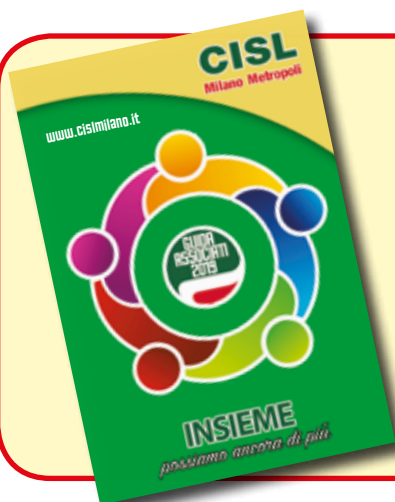
Compirò 67 anni il prossimo mese, e per varie vicissitudini, ho cominciato a versare contributi in tarda età, infatti ad oggi nel prospetto rilasciato dall’Inps mi risultano poco più di sette anni. Mi hanno detto che il minimo per ottenere la pensione di vecchiaia oltre all’età di 67 anni sono i 20 anni di contributi altrimenti perdo tutto, potrei far accreditare il servizio militare 18 mesi circa, ma sarei ancora lontano dalla meta. Mi potete confermare? Grazie.

PATRONATO INAS
via Benedetto Marcello 18 - Milano
tel. 0229525021
milano@inas.it www.inas.it



Con contribuzione accreditata prima del 1996 il requisito minimo per ottenere la pensione di vecchiaia retributiva/mista, oltre a quello dell’età anagrafica 67 anni nel 2019, è di norma (tranne qualche deroga) 20 anni di contributi; se i suoi contributi sono stati versati negli ultimi anni e quindi dopo il 1996, lei potrebbe ottenere una pensione di vecchiaia contributiva con un minimo

di 5 anni di versamenti e quindi andrebbe in pensione a 71 anni e 3 mesi, calcolo effettuato tenendo conto degli adeguamenti dell’aspettativa di vita. L’importo della prestazione verrà calcolato sul montante versato. Non faccia accreditare il servizio militare, presumo svolto prima del 1996, perché in quel caso rientrerebbe nel sistema misto.



La **guida associati 2019**, dove si possono trovare tutti i contatti, gli indirizzi e gli orari delle Federazioni di categoria, gli Enti, le Associazioni e i servizi di Cisl Milano Metropoli.

La guida è consultabile anche su **www.cislmilano.it** e **www.jobnotizie.it**

UNA CHIACCHERATA CON DON ANTONIO MAZZI

I novant'anni di un prete di strada

“La famiglia, la scuola, la Chiesa non sanno più educare. I ragazzini di oggi non hanno più riferimenti”. Questa è la preoccupazione del fondatore di Exodus: “L'educazione è la sfida dei prossimi anni”. E poi alcune considerazioni sulla vita e sul dopo.

di **Piero Piccioli**

Più invecchio e più vivo di speranza che di fede. Se penso alla morte? Certo, come tutti. Non mi sono mai posto il problema dell'inferno e del paradiso. Di una cosa però sono convinto: un Dio misericordioso non può condannare al castigo eterno nessuno dei suoi figli. Non mi pongo tanto il problema di cosa c'è dopo. Lo sai cosa veramente vorrei, qual è la mia grande speranza? Poter incontrare mio padre che non ho mai conosciuto. Il 30 novembre prossimo don Antonio Mazzi compie 90 anni. Come ha scritto nei suoi libri, la perdita del padre da giovanissimo, è stato uno dei motivi che lo ha spinto a fare il sacerdote ed sempre presente nelle sue riflessioni.

“Non c'è più l'adolescenza e una società che aiuta a crescere”

Siamo sotto il gazebo del giardino di Exodus. Oggi è bel tempo e la leggera brezza mitiga il caldo di questo anomalo autunno milanese. Ma quando piove, anche poco, gli occhi sono tutti puntati sul vicino Lambro, qui è

poco più di un fiumiciattolo, che spesso esonda e allaga tutto, mettendo a rischio la permanenza stessa della comunità (stessa possibile sorte per un'altra lì vicina della Caritas) nel parco Lambro. “Siamo nelle mani della Protezione civile - racconta don Antonio -. La decisione finale spetta al Comune di Milano che il proprietario del terreno. Il problema non è semplicemente trovare una nuova, ma lasciare un presidio sul terri-

Chi è?

Don Antonio Mazzi (Verona 1929) viene ordinato a Ferrara sacerdote nella Congregazione dei Poveri Servi della Divina Provvidenza. Già da subito approfondisce gli studi di pedagogia e psicologia dell'età evolutiva e della disabilità frequentando corsi di specializzazione in Italia e all'estero.

Negli anni ha ricevuto quattro lauree ad honorem in pedagogia. Dal 1955 al 1984 è stato responsabile di diverse iniziative di assistenza e formazione per giovani con problemi, in collaborazione con istituzioni pubbliche e università. Nel 1989 gli viene assegnata la Cascina Molino Torrette all'interno del Parco Lambro di

Milano, che diventa la prima sede storica del Progetto Exodus e dove tuttora abita, partecipando così in modo diretto alle diverse attività della Fondazione.

È giornalista professionista e autore di numerosi libri. Da sempre collabora con quotidiani e periodici locali e nazionali. Partecipa, inoltre, a numerose trasmissioni televisive e radiofoniche, come opinionista o con rubriche fisse, come la pillola quotidiana “Don Mazzi dà i numeri” su RTL 102.5.



A sinistra la prima carovana itinerante di Exodus. A destra don Antonio con Renato Zero e il cardinale Carlo Maria Martini.



torio. Oggi il parco è uno spazio vivo, frequentato dalla gente, dalle famiglie dove non ci sono particolari problemi di sicurezza. Quando siamo arrivati era invivibile, era il regno dello spaccio”.

Novant'anni sono una bella età a maggior ragione per una vita a dir poco intensa come quella del prete veronese trapiantato a Milano dagli anni Settanta. Com'è nel suo spirito, guarda avanti, gli interessa poco soffermarsi sul passato e fare bilanci. Anche perché è preoccupato, molto preoccupato, di quello che sta succedendo, soprattutto fra i giovani: “La grande sfida del futuro è quello dell'educazione, se non si cambia rotto, pur essendo io per natura un'ottimista, la vedo male.” Per don Mazzi si è creato un vuoto nell'età evolutiva: “Di fatto non c'è più l'adolescenza e non c'è più una società che aiuta a crescere”. La sua analisi è, più o meno, questa: “I ragazzi di oggi diventano ‘grandi’ almeno due o tre anni rispetto a prima è questo non è un bene perché saltano quella una fase fondamentale della crescita. La responsabilità è di tutti: della società nel suo insieme, della scuola, della Chiesa ma soprattutto della famiglia. Ci siamo imborghesiti, smoralizzati, non ci sono più valori da trasmettere. I ragazzi passano direttamente dall'infanzia alla giovinezza, saltando il periodo in cui ci si chiede, anche fisicamente cosa significa essere uomo o donna.

E sai cos'è che manca di più? L'amore, l'amore per sé e l'amore per gli altri. Tempo fa una ragazza mi ha detto:

**“Non ci si deve rassegnare.
Passate le bombe si torna a vivere”**

“A Milano è più facile diventare un ingegnere che trovare un ragazzo serio”. Capito in che mondo viviamo? Fra non molti anni, se passeggi per corso Buenos Aires e saluto un passante non saprò se è un robot o un cristiano. Abbiamo confuso l'esistenza con la vita. A 40 anni i genitori non sono ancora e non sono testimonianza per i figli. La responsabilità maggiore è dei padri, perché se le madri sono

il punto di riferimento nell'infanzia, loro dovrebbero esserlo durante l'adolescenza. Se non ci sono i figli non sanno a chi riferirsi”.

La scuola non è da meno. “È la crisi più importante della nostra società. Nel '68 ci siamo limitati a introdurre il nozionismo ma le persone non sono fatte solo di testa e cervello. Quando un insegnante chiama i genitori e gli dice ‘Non so più cosa fare con vostro figlio’, abbiamo toccato il fondo”. La Chiesa non è da meno. “La domanda è sempre la stessa: ‘È il sabato che è al servizio dell'uomo o l'uomo al servizio del sabato’. Vengono prima le norme e le istituzioni o l'ascolto e la presenza fra la gente? Sì, anche i preti sono immaturi e la loro formazione, a partire dai seminari, andrebbe tutta rivista”. E quindi non resta che rassegnarci?

“Sono felice perché la vita è una domanda senza fine”

“Mai. Bisogna sempre guardare avanti e avere speranza. Ora va così ma in futuro andrà meglio, deve andare meglio. Non ci dobbiamo spaventare. È come chi durante un bombardamento (che oggi sono la droga, il bullismo, l'indifferenza ecc.) va in un rifugio: passate le bombe si torna in strada e la vita continua”.

Cosa significa essere prete? “Aiutare gli altri a scoprire che dentro a ciascuno di noi ci sono risorse e potenzialità tutte da scoprire. Se Dio è rimasto Dio per diventare uomo ci deve essere dentro tanta roba che ancora non conosciamo”. Alla fine, sei contento di quello che hai fatto, sei felice? “Sono felice non perché ho raggiunto determinati risultati ma perché la vita è una domanda eterna, a cui, talvolta, riusciamo a dare delle risposte, ma non quelle fondamentali. Ci sono poi dei momenti e delle situazioni che ti danno qualcosa di più: ad esempio quando ritorno dall'Africa mi sento meglio, sono più soddisfatto”. Qualcosa che non hai fatto e rifaresti? “Sarei molto più ribelle. Quei sudamericani della ‘Teologia della liberazione’ ci avevano preso”. Su Exodus cosa mi dice, c'è un erede designato? “Nessun erede ma un gruppo, un metodo per continuare ad accogliere anche dopo di me.”

AMBIENTE/ LO SCRITTORE STATUNITENSE JONATHAN SAFRAN FOER

Come salvare il mondo Prima di cena

C'è chi mangia troppo (e troppa carne) e chi mangia troppo poco. Il cambiamento degli stili di vita personali è decisivo per garantire un futuro al nostro pianeta. Greta: "Per lei sento gratitudine e rispetto".

di **Mauro Cereda**

I cambiamenti climatici stanno mettendo a rischio il futuro del pianeta. Il problema sembra lontano, invece riguarda tutti: i governi innanzitutto, ma anche i singoli, che devono cambiare le proprie abitudini di vita, a cominciare da quelle alimentari. Si consuma troppa carne, ad esempio, soprattutto nei Paesi economicamente avanzati (Stati Uniti in testa). E poi c'è chi mangia troppo e chi troppo poco. Jonathan Safran Foer, scrittore americano di successo, ha abbandonato i panni del romanziere per dedicarsi alla saggistica. Il risultato è "Possiamo salvare il mondo, prima di cena" (Guanda): un libro ricco di dati, riflessioni, rimandi alla storia americana e personale (l'autore viene da una famiglia ebrea coinvolta nella Shoah), che racconta la "questione" ambientale in modo originale.

Lei dice che la sfida è cambiare i comportamenti personali. È fiducioso?

L'interesse che ho raccolto intorno al libro mi dà speranza. Sono tante le persone che hanno capito che bisogna passare all'azione individuale. Fino ad ora erano invisibili, adesso le vediamo. Anche in America, negli ultimi tempi, la conversazione su questi temi ha cambiato tono. Non c'è più il problema di chi nega la realtà dei cambiamenti climatici. Il 70% dell'opinione pubblica statunitense voleva che il Paese restasse nell'ambito degli Accordi di Parigi. Non solo i democratici, ma anche la maggioranza dei repubblicani. La volontà collettiva di agire c'è, tuttavia non possiamo ancora dire se riusciremo a modificare la situazione.

Sta aumentando la consapevolezza verso i problemi ambientali, ma gli americani hanno eletto Trump e i brasiliani Bolsonaro, non proprio due "ambientalisti"...

L'ambiente non è l'unico problema che ci fa decidere come votare, o perlomeno non il più immediato. Negli Stati Uniti, in Brasile e anche in Italia sono altri gli istinti che influenzano i voti. Poi ci sono politici che hanno un certo carisma, che attirano gli elettori. Come si spiega che gli americani hanno prima eletto Obama e poi Trump? Con il fatto che entrambi sono riusciti a catturare l'immaginazione e la fantasia del popolo. Ma Bolsonaro non è il problema adesso, come non lo è Trump. Diciamo la verità, se fosse stata eletta Hillary Clinton, gli Stati Uniti sarebbero ancora all'interno degli Accordi di Parigi, ma non ne rispetterebbero

comunque gli obblighi. Dovremo essere noi a indicare la via giusta ai leader politici, oppure eleggere persone che ci proteggano dai nostri istinti peggiori. Dovremmo prendere esempio dai giovani, che si stanno muovendo in questi mesi in tutto il mondo.

Lei considera gli allevamenti intensivi di bestiame fra i principali responsabili della situazione perché inquinano e provocano il disboscamento di aree immense. Non si potrebbe rivedere il sistema?

Il problema è che il manzo, nelle quantità che chiede oggi il mercato, può essere allevato solo con metodi intensivi, industriali. Se invece da ora in poi mangiassimo il 25% della carne che mangiamo oggi, allora potremmo davvero tornare ai sistemi utilizzati dai nostri nonni per fare crescere gli animali. Il guaio è che l'appetito per la carne è troppo forte. Sulla terra ci sono 7 miliardi di persone e quasi tutte desiderano mangiare carne, per eliminare gli allevamenti intensivi occorrerebbe ridurre fortemente i consumi.

I problemi ambientali si intrecciano con altri etici, di equità sociale...

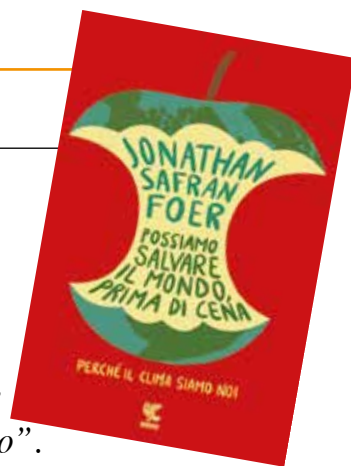
E' vero, ci sono Paesi a cui non sarebbe giusto chiedere di ridurre i consumi di carne perché il loro consumo non è quello delle capitali occidentali. Ci sono popolazioni che dovrebbero potere mangiare di più. E' la rigidità della soluzione che è un errore. Le società fino ad oggi privilegiate sono le principali responsabili di questa situazione, ma con i loro comportamenti possono diventare i principali motori di cambiamento.

Cosa pensa di Greta Thunberg e di chi la critica anche ferocemente?

Viviamo in un momento storico in cui ognuno può amplificare la propria voce. Ci sono persone arrabbiate che hanno il loro piccolo momento di fama perché parlano male di lei. Personalmente non riesco a capire come si faccia ad attaccare una ragazza di 16 anni che sta dedicando la sua vita ad una causa in cui crede. Per Greta non sento altro che gratitudine e rispetto. Io non sarei capace di fare le cose che fa lei, ad esempio di prendere una nave per attraversare l'Oceano, ma dichiarare che sbaglia o prendere in giro le sue decisioni mi sembra scorretto. Per me è stata una lezione.



Lo scrittore statunitense Jonathan Safran Foer e in alto la copertina del suo ultimo libro.



FACCIA A FACCIA CON CRISTINA CATTANEO, MEDICO LEGALE

Nelle tasche dei “naufraghi senza volto” le prove che siamo tutti uguali

L'identificazione degli immigrati morti nel Mediterraneo serve soprattutto ai vivi, alle madri che rimangono nel dubbio sulla fine che hanno fatto i loro figli.

di Mauro Cereda

Cristina Cattaneo, medico legale, docente all'Università Statale di Milano, si è occupata dei più importanti casi di cronaca nera degli ultimi anni. Con i suoi colleghi del Labanof (Laboratorio di antropologia e odontologia forense) ha lavorato (e sta lavorando) sull'identificazione dei migranti morti in due naufragi davanti a Lampedusa. Questa esperienza è raccontata nel libro “Naufraghi senza volto” (Raffaello Cortina Editore).

Perché è così importante dare un nome ai morti?

Non è importante solo per la dignità della persona o per il fatto che le leggi del diritto internazionale e umanitario dicono che bisogna seppellire e dare un nome ai cadaveri: i morti si identificano per i vivi, per la loro salute mentale. Immaginiamo cosa prova chi non riesce ad avere la certezza della morte di un figlio... rimane in un limbo, senza neppure potere iniziare

un percorso di lutto. È stato provato che questa situazione può provocare un danno alla salute mentale. Ci sono poi delle esigenze amministrative: pensiamo cosa significa un certificato di morte per un orfano o una vedova.

Il libro verte su due naufragi nel Mediterraneo, che hanno provocato centinaia di vittime fra i migranti...

Sì, si riferisce ai naufragi del 3 ottobre 2013 e del 18 aprile 2015. Gli affondamenti delle barche nel Mediterraneo rappresentano un dramma enorme ma, contrariamente a quando accade di solito nei disastri di massa, nessuno corre ad identificare i morti. Insieme all'ufficio del Commissario straordinario per le persone scomparse abbiamo cercato di capire se era possibile mettersi in contatto con i famigliari per provare a raccogliere i dati indispensabili al riconoscimento: dal Dna alle fotografie, a certi segni sui corpi. Queste due tragedie, nonostante l'opinione di chi sosteneva che la nostra fosse una fatica inutile (“Chi vuoi che li cerchi?”), ci hanno permesso di dimostrare, seppure per un numero esiguo di 40 persone, che è possibile dare un nome a questi morti. **Nel libro scrive che si è commossa più volte scoprendo gli effetti personali ritrovati sui corpi sottoposti ad autopsia...**

E' così. In particolare il naufragio del 18 aprile 2015 ci ha permesso di entrare in contatto con queste persone, di

capire chi erano e cosa si portavano addosso. Avevano addosso esattamente quello che abbiamo addosso noi. Sono come noi. Ricordo il caso di un ragazzino con la pagella scolastica infilata nei calzoncini e quello di un giovane eritreo, e non resterà l'unico, che nella maglietta aveva cucito un sacchetto con dentro un pugno di terra del suo Paese d'origine. Questi episodi ci fanno capire anche le speranze e l'emotività che ci sono dietro a questi viaggi.

Emotività che non sembra colpire noi occidentali. Ci commuoviamo per le vittime di un incidente aereo in Europa o negli Usa, molto meno per un naufragio di migranti con la pelle nera...

(Sorridente amaramente). E' vero, ma io spero che mostrando quello che hanno nelle tasche i migranti, quanto sono simili a noi, si possa creare un sentimento diverso, un riavvicinamento. Io tendo a vedere sem-

pre il bicchiere mezzo pieno e non posso credere che si possa rimanere indifferenti di fronte alla vista di certi oggetti di uso comune o di una stiva piena di cadaveri stratificati, con cinque persone per metro quadrato.

Lei ha detto che è orgogliosa dell'Italia per il lavoro fatto per l'identificazione delle vittime dei naufragi. Un lavoro che ha coinvolto istituzioni, mondo accademico, società civile, forze dell'ordine, vigili del fuoco.

Io sono orgogliosa di essere italiana perché l'Italia negli anni in cui era meta di migrazione per centinaia di migliaia di persone, è stato l'unico Paese a mettere in piedi un progetto che ha provato a correggere la violazione del diritto dei famigliari delle vittime di sapere che fine avessero fatto i loro cari. Abbiamo creato un modello per l'identificazione dei cadaveri: adesso la palla dovrebbe passare all'Europa.

Venendo alla sua attività più ordinaria: sono tante le persone decedute che, anche a Milano, restano senza nome?

Lo erano di più un passato. Diciamo che a Milano ogni anno abbiamo 2 o 3 cadaveri che non vengono identificati. In Italia sono un migliaio, persone che muoiono senza documenti e delle quali non si riesce a ricostruire l'identità. E manca anche una legge.



La dottoressa Cattaneo durante il lavoro di identificazione dei migranti morti nei naufragi di Lampedusa.





C'è una casa dove vive la più bella di tutte le infermiere.

Dario, 97 anni

C'è una casa fatta di 50 residenze in 8 regioni italiane. Ognuna con operatori e infermieri professionisti, programmi di riabilitazione e molteplici attività dedicate ad anziani con diversi livelli di autosufficienza. Ognuna pensata per essere la loro casa. www.anniazzurri.it

 **Anni Azzurri**
Benvenuti a casa.