

JOB

IL MAGAZINE

MENSILE ANNO XII NUMERO 4 - GIUGNO 2017

storie di *nuova* **WELFARE**

Per scelta dell'azienda o contrattate con il sindacato si moltiplicano le integrazioni allo stipendio vero e proprio. Perché conviene (anche fiscalmente) e perché i margini per gli aumenti economici sono sempre più ridotti.



AMBULATORI ODONTOIATRICI

DENTALARBE

DA NOI TUTTO L'ANNO E' IL MESE DELLA PREVENZIONE

Via Forni, 70
20161 Milano
Telefono:
02.64.66.150

Via Soperga, 51
20127 Milano
Telefono:
02.26.11.64.12

Viale Lucania, 13
20139 Milano
Telefono:
02.36.74.50.62

Via Pisacane, 42
20129 Milano
Telefono:
02.29.52.47.40

Via Arbe, 71
20125 Milano
Telefono:
02.68.87.914

Via Gulli, 29
20147 Milano
Telefono:
02.40.07.63.45



STREPITOSA NOVITA'

In questi periodi di crisi generale hai problemi economici?

Non sai a chi rivolgerti per rimettere i denti perduti?

Da oggi presso gli Ambulatori Odontoiatrici DENTALARBE con poco piu' di MILLE EURO * li potrai rimettere.

1..2..3..4.....FINO A 12 ELEMENTI PER ARCATA!!!

Ti ridiamo la possibilità di sorridere e riprendere a masticare quello che vuoi con una protesi estetica, indistruttibile e soprattutto con una garanzia a vita che rilasciamo al momento della consegna.

Vieni a trovarci per una VISITA senza IMPEGNO economico così da poter verificare tu stesso la nostra professionalità.

TI ASPETTIAMO!!!

**Completamente
anallergico**

*costo riferito ad una arcata (anche con finanziamento a tasso ZERO)

In tutti i nostri Centri
Visita, Preventivo e Lastra panoramica ad
uso interno
Gratuiti

DOVE CI TROVI

WWW.DENTALARBE.IT

Non è vero welfare se non è per tutti

di **Danilo Galvagni** segretario generale Cisl Milano Metropoli



Si fa un gran parlare di welfare in tutte le sue declinazioni: aziendale, territoriale, integrativo e via di questo passo. Il tema è sicuramente interessante (non a caso gli dedichiamo la storia di copertina di questo numero di Job), decisivo per un nuovo assetto della società italiana nel suo complesso e, come sindacato, siamo direttamente coinvolti dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Proprio perché quella del nuovo Stato sociale è una questione dirimente, è necessario stabilire alcuni punti fermi, di principio, una bussola per chi poi, concretamente, decide e contratta i servizi e le prestazioni di welfare.

- *Va garantito innanzitutto il sistema universalistico e questo lo può, e lo deve fare solo lo Stato. Le prestazioni private non possono essere sostitutive della rete di servizi di base che il pubblico deve garantire a tutti i cittadini, italiani e immigrati.*
- *La convenienza economica (gli sgravi fiscali previsti dalla Legge di stabilità 2016) non può essere la sola motivazione a fare welfare. Si rischia di fare come con il Jobs act, quando gli incentivi finiscono e svanisce gran parte degli effetti positivi.*
- *La continuità delle prestazioni. Non è caso che molti lavoratori siano ancora reticenti a convertire i premi di risultato (soldi in busta paga, magari pochi ma subito) in pacchetti di welfare che oggi ci possono essere e domani no. L'unico modo per rendere stabili i vantaggi acquisiti è inserirli nei contratti collettivi di lavoro. Oggi i benefit derivano ancora in gran parte dalla buona disposizione dell'azienda: i servizi di welfare, vecchio o nuovo, non possono essere erogati per "gentile concessione" di qualcuno ma frutto della contrattazione con i sindacati e le istituzioni. Ci vorrebbe un soggetto terzo a garanzia della conformità e dell'attuazione degli accordi.*
- *E chi resta fuori? Non tutti hanno la stessa forza contrattuale, in azienda e in generale. I bancari, ad esempio, hanno una lunga e ricca tradizione di welfare integrativo; i metalmeccanici sono riusciti a inserire nel loro ultimo contratto elementi innovativi. E gli altri? Le partite Iva, i somministrati, i lavoratori autonomi che un contratto nemmeno ce l'hanno e che saranno il grosso dell'occupazione futura? Lo stesso vale per i dipendenti della cooperative e delle piccole e medie imprese. Vanno studiati meccanismi e formule, a partire dalla previdenza integrativa, in grado di colmare queste lacune.*
- *Il territorio. Il nuovo welfare, esteso e inclusivo, si costruisce anche dal basso. A Milano, ad esempio, il recupero delle periferie e di importanti aree dismesse (scali ferroviari) deve prevedere nuovi servizi alla persona (badanti di condominio, assistenza domiciliare e integrata, portinariato sociale) al passo con i nuovi bisogni della popolazione.*

In questo numero

INTERVISTA

La Cisl Lombardia sulla riforma della sanità

pagina **7**

DITUTTOUNPO'

Ferruccio De Bortoli parla dei new media

pagina **10**

CASE VACANZA

Viaggio tra le strutture e centri estivi comunali

pagina **19**

LIBRI

Paolo Nizzola e le tv locali lombarde

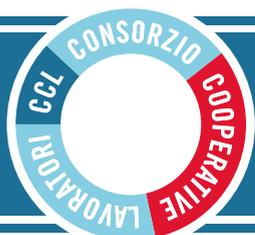
pagina **21**

ci trovate anche su
www.jobnotizie.it



direttore responsabile PIERO PICCIOLI
p.piccioli@jobedi.it **redazione** Benedetta Cosmi
(vicedirettore), Christian D'Antonio,
Mauro Cereda (capo ufficio stampa Cisl Milano Metropoli).
02.36597420 - fax 02.70046866 - info@jobedi.it

editore e proprietario della testata Job Network
Cisl Milano Metropoli via Tadino, 23 - Milano 20124
stampa La Serigrafica Arti Grafiche
via Toscanelli, 26 - 20090 Buccinasco (Mi)
02.45708456 - www.laserigraficasrl.it



CASA & COOPERAZIONE

Le iniziative del CCL promosso da ACLI e CISL



RESIDENZE BATTISTI

PERO



*vieni a visitare
gli ultimi due attici
al quinto piano con vista
panoramica*

147 mq, 339.570 euro

COOPERATIVA DON GIUSEPPE CHEZZI



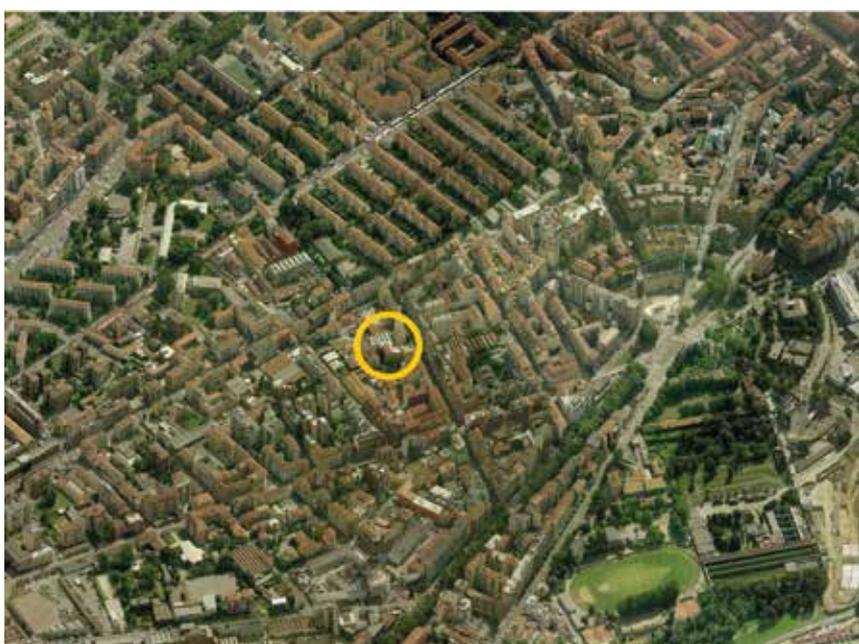
RESIDENZA HORTUS

MILANO, VIA SEGURO



*vieni a conoscere
il progetto per una
piccola casa nel verde
e con un orto in regalo
a partire da 1.850 euro/mq*

COOPERATIVA SOLIDARNOSC NORD OVEST



RESIDENZE CASELLA

MILANO, VIA CASELLA 14



*adesioni aperte per
un nuovo progetto in città
in un'area ben servita e
comoda. Un quartiere dal
sapore meneghino
a partire da 2.395 euro/mq*

SOLIDARNOSC SOC.COOP

PER INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI: WWW.CCLCERCHICASA.IT

CCL CONSORZIO COOPERATIVE LAVORATORI, promosso da ACLI E CISL

Via della Signora 3, Milano - tel. +39 02 77116300 - da lunedì a venerdì dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00



5 DOMANDE A PIERANGELO RAINERI (SEGRETARIO GENERALE FISASCAT)

Il lavoro cambia. Noi dobbiamo rappresentarlo tutto

Non c'è solo quello dipendente ma anche quello autonomo e somministrato concentrato in particolare nel terziario. Soprattutto, nel prossimo futuro emergeranno nuove figure professionali oggi nemmeno ipotizzabili.

1 *Si fa un gran parlare, anche nel sindacato e nella Cisl in particolare, di Industria 4.0 pensando prevalentemente al manifatturiero ma al terziario fa riferimento il 70% dell'occupazione italiana. Quindi, volenti o nolenti, dobbiamo tener conto dell'impatto della rivoluzione tecnologica anche nei vostri settori. Qual è la situazione e quali le prospettive?*

Da un lato si prospetta una progressiva contrazione dei livelli occupazionali e la sostituzione del lavoro standard con quello automatizzato; dall'altro la diffusione delle piattaforme digitali avrà un notevole impatto sulla tipologia dei rapporti di lavoro e sulle nuove professionalità che nasceranno. Con la crescita delle piattaforme di condivisione e di collaborazione economica, la cosiddetta sharing economy, il concetto di lavoro subordinato, la definizione di lavoro dipendente, datore di lavoro e lavoro, muteranno rapidamente. Il lavoro non sarà quindi solo lavoro dipendente ma si svolgerà in diverse forme oggi non ipotizzabili. Appare evidente l'esigenza di introdurre, attraverso la contrattazione, misure volte a tutelare il lavoro che cambia e ad assicurare una prospettiva di garanzie.



L'interazione lavoro-tecnologia chiama anche il sindacato a nuove responsabilità.

2 *Storicamente l'innovazione tecnologica produceva effetti positivi sul lavoro. Ora sembra che questo circolo virtuoso non funzioni come nel passato: produttività, redditi e occupazione non crescono. Come si può correggere la tendenza?*

Diciamo innanzitutto che la ripresa del nostro Paese passa da politiche economiche e fiscali che sostengano lo sviluppo e siano da traino alla ripresa dei consumi. Per quello che riguarda la contrattazione il sistema di relazioni sindacali dovrà ancora essere riformato a nostro avviso perché la nuova situazione, che da anni non vede più meccanismi inflattivi, dovrà essere affrontata per puntare realmente a sistemi contrattuali che si basino su due fattori indispensabili: la produttività e il welfare contrattuale. Siamo convinti, dato che è molto più difficile a livello nazionale rivedere una classificazione che è cristallizzata da trent'anni, che la contrat-



tazione decentrata aziendale e territoriale possa essere una grande opportunità.

3 *La sostituzione di parti di lavoro con le tecnologie produce anche un indebolimento dell'intermediazione sociale mettendo a rischio lo stesso ruolo del sindacato, in Italia come nel resto del mondo. È un processo irreversibile, come e in che cosa il sindacato deve adeguarsi per poterlo governare?*

In un contesto di evoluzione nelle forme del lavoro, i corpi intermedi, e anche il sindacato, nel terziario come negli altri settori produttivi, sono chiamati ad un grande ruolo di responsabilità considerata la necessità di ragionare sull'interazione tra lavoro e tecnologia. In futuro avremo un sistema completamente diverso e ci dobbiamo preparare ad affrontare questo nuovo sistema: ci sarà un'assoluta liberalizzazione del mercato, certo non quella di cui si faceva propaganda negli anni passati da parte di qualcuno, ma una liberalizzazione per cui nasceranno anche delle nuove opportunità di sviluppo per le aziende italiane.



Bisognerà rivedere in profondità il modello confederale. Anche la Cisl dovrà rivedere a breve il suo assetto organizzativo.

4 *Con oltre 40 contratti nazionali e 200 integrativi Fisascat rappresenta e gestisce tipologie di lavoratori diversi, ora anche le partite Iva. Insomma più che una categoria un "sindacato nel sindacato". Come fate a fare sintesi e rappresentanza di lavoratori e istanze così diverse tra loro?*

Nel 2014 Fisascat Cisl e Felsa Cisl hanno dato via alla Fist, la federazione dei sindacati del terziario, la prima e unica Federazione accorpata del Terziario, proiettata a 400.000 iscritti nel breve periodo.

Con il I Congresso nazionale della Fist Cisl, svolto dal 7 al 9 giugno, la federazione ha confermato le finalità originarie della prima e unica federazione sindacale accorpata nel terziario, ossia assicurare una nuova rappresentanza ai lavoratori del settore a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro – dipendente, somministrato, autonomo, atipico, in un mercato sempre più globalizzato.

5 *Cisl è in piena fase congressuale, voi avete appena fatto il vostro. Tutti gli indicatori dicono che le prospettive di occupazione sono in gran parte nel terziario, di conseguenza è prevedibile che in termini quantitativi la vostra categoria aumenti di peso. Questo significa qualcosa nell'assetto e nelle politiche della Confederazione?*

In futuro sarà necessario rivedere profondamente il modello confederale e la distribuzione delle categorie, che a nostro avviso dovranno essere maggiormente solide e corpose e occuparsi di grandi settori omogenei. Probabilmente in futuro sarà perciò necessaria una nuova riforma organizzativa che prevedibilmente dovrà contenere nuove proposte per un nuovo assetto della nostra Organizzazione. (a cura di Piero Piccioli)

*La vita
è una storia
bellissima*



RESIDENZE PER ANZIANI ANNI AZZURRI NEL MILANESE

Corso Italia, Navigli, Parco Sempione, zona Romolo, San Faustino, Bollate (MI),
Cassina de' Pecchi (MI), Cinisello (MI), Opera (MI), Segrate (MI), Villa Reale (MB)

Lavoriamo con **passione** per far sì che presso di noi gli ospiti trovino lo stesso calore di casa, si sentano accuditi e coccolati e possano riempire le loro giornate di nuove e stimolanti attività ed esperienze. Le nostre **competenze** in campo sanitario e assistenziale ci consentono di accogliere anche anziani con particolari patologie e problemi di salute o psicologici, sempre con la garanzia della migliore assistenza. La **sensibilità** dei nostri addetti rende meno traumatico il cambiamento e il trasferimento dall'ambiente domestico, facendo dell'esperienza in una residenza un'occasione di miglioramento della qualità della vita.



Residenze socio-assistenziali

Attività riabilitative e fisioterapiche

Ricoveri a tempo indeterminato e di sollievo

Soggiorni estivi

Attività occupazionali e Pet Therapy

Hospice, Nucleo Stati Vegetativi e Centro Dialisi

Particolare attenzione viene dedicata alle demenze senili, alla patologia di Alzheimer e alle malattie neurodegenerative.

Numero Verde
800 131 851

 **Anni Azzurri**
persone per servire persone

Gruppo **KOS**

www.anniazzurri.it

PIERLUIGI RANCATI SEGRETERIA CISL LOMBARDIA

La tutela della salute non è un affare privato

La riforma lombarda stenta a decollare. Il rischio è che il servizio pubblico venga meno al suo ruolo lasciando mano libera al mercato. Come è successo 20 anni fa con gli ospedali.

di Piero Piccioli

A Regione Lombardia lo abbiamo detto chiaramente: non ci accontentiamo più di condividere solo i principi, vogliamo partecipare ed essere coinvolti in un confronto preventivo sulle scelte e sui provvedimenti attuativi della riforma del Servizio socio-sanitario e per far questo abbiamo bisogno, dati alla mano, di capire cosa è stato fatto finora, quali i risultati raggiunti a due anni dall'applicazione della legge, quali sono i programmi per il futuro". Pierluigi Rancati, dopo essersi occupato per anni di casa, è da pochi mesi il segretario di Cisl Lombardia che si occupa di sanità. Una partita complessa (circa 18 miliardi al spesa annua) che deve fare i conti con l'attuazione della legge 23 del 2015, quella che chiude i vent'anni del sistema formigoniano quella che dovrebbe spostare il baricentro dall'ospedale al territorio, per attuare in concreto il passaggio da un servizio sanitario centrato sulla cura ospedaliera delle patologie in fase acuta, al 'prendersi cura'.



Classe 1957, Pierluigi Rancati ha iniziato nel 1976 il suo impegno nel sindacato inquilini Sicut di cui, nel 1984, è stato eletto segretario generale di Milano e, dal 2006, della Lombardia. Il 16 febbraio 2017 è stato eletto segretario regionale della Cisl Lombardia. Tra le sue deleghe i temi sanitari e socio sanitari, la casa e l'housing sociale, le politiche migratorie, dell'accoglienza e dell'integrazione.

Il nuovo modello di "presa in carico dei pazienti cronici" è un banco di prova del futuro della sanità in Lombardia.

Ovvero alla presa in carico del paziente in una visione integrale del suo bisogno di salute e quindi a un sistema capace di una risposta non meno appropriata e di qualità rispetto alla domanda di salute ridefinendo l'intera filiera dei servizi, per superare i tradizionali confini ospedale/territorio e integrare gli ambiti di intervento sanitari e sociosanitari garantendo la presa in carico del paziente lungo l'intero percorso preventivo, diagnostico, terapeutico e assistenziale."

Buoni propositi che però, finora, sono in gran parte rimaste sulla carta, nelle buone intenzioni del legislatore.

"Ad oggi – spiega Rancati – i cambiamenti previsti e da noi condivisi non sono ancora visibili. La riforma, finora, ha riguardato il disegno istituzionale e solo in parte la costituzione delle nuove realtà organizzative, toccando prevalentemente le posizioni di responsabilità e la redistribuzione, per altro non ancora conclusa di un personale insufficiente, scarsamente

motivato e poco incentivato." Insomma per il cittadino a parte il cambio delle targhe (da Asl a Ats o Asst) quando entra in un ambulatorio o in un ufficio non è ancora cambiato niente. Per questo il sindacato chiede di partecipare a una cabina di regia in grado di monitorare l'attuazione della riforma.

Anche perché, qualche dubbio sui motivi dei ritardi c'è. "Sicuramente – prosegue Rancati – la riorganizzazione del sistema è un processo articolato e complesso. Ma accanto a tutto questo c'è una preoccupazione reale: che non si voglia intervenire fino in fondo a riorganizzare il servizio pubblico, che non ci sia la volontà di definire un confine preciso tra questo e il privato. Non è un caso, infatti, che ancora oggi Regione Lombardia, mentre prende il via l'attuazione del nuovo modello di presa in carico della cronicità, non abbia una presenza pienamente realizzata nel territorio dei Presidi ospedalieri territoriali (Pot) e dei Presidi socio-sanitari territoriali (Presst) pubblici, con una definita dotazione e distribuzione dei posti letto per pazienti post-acuti e sub-acuti. Il rischio è che per il territorio si ripeta quello che è successo 20 anni fa per i grandi ospedali: troppa attenzione e troppo spazio ai privati che, come sempre, entreranno in competizione tra loro per accaparrarsi i pazienti e le prestazioni più remunerative".

Banco di prova della direzione che prenderà la riforma è proprio il nuovo modello di "Pre-

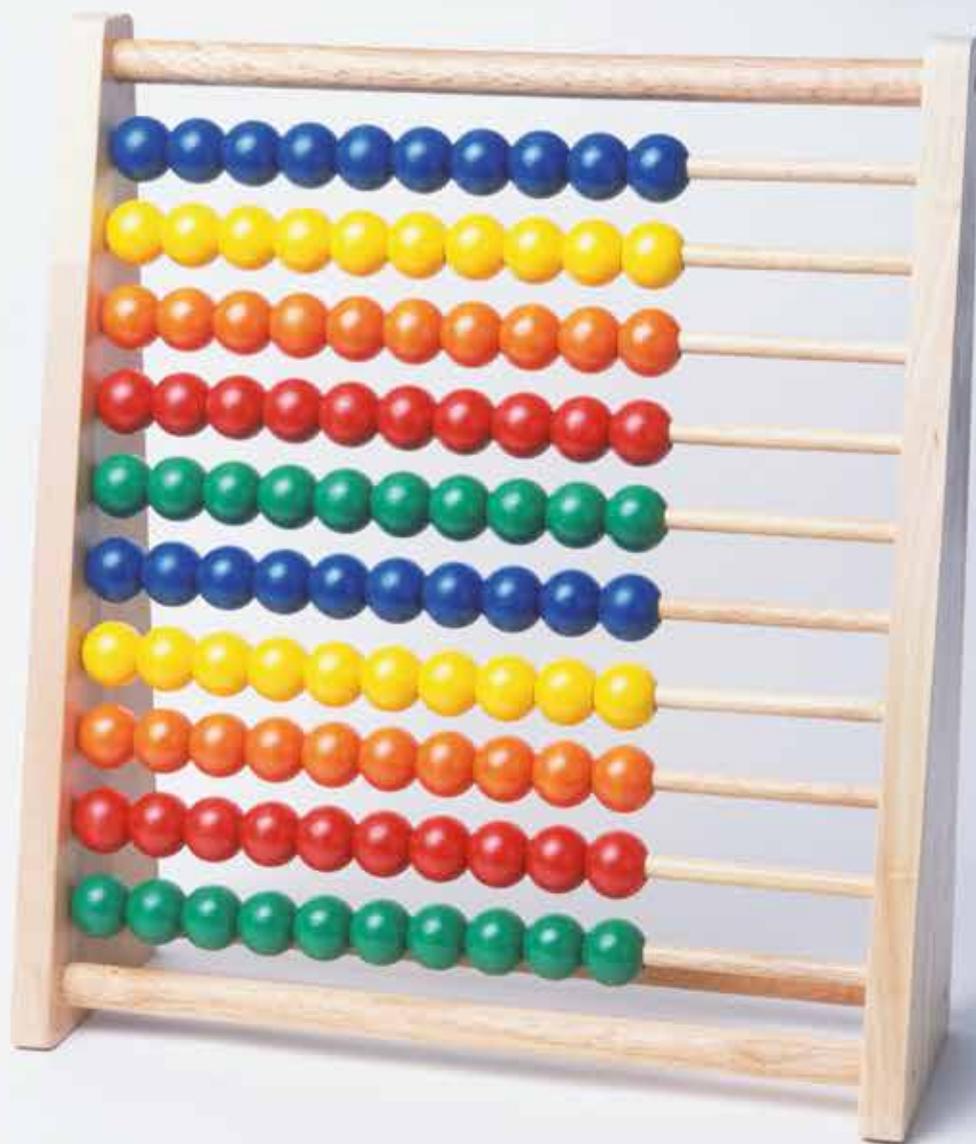
sa in carico dei pazienti cronici" e attorno ad esso la riorganizzazione della rete territoriale dei servizi.

Condividere i principi non basta, i sindacati vogliono partecipare all'attuazione della riforma.

Un boccone appetitoso visto che riguarda 3,35 milioni di pazienti (150mila quelli polipatologici più gravi con prevalenti bisogni di tipo ospedaliero e 1,3 milioni di pazienti con cronicità polipatologica con bisogni prevalenti di accessi ambulatoriali integrati) a cui è destinato il 70% dei 18 miliardi complessivi di spesa sanitaria. "Il 31 luglio scadono i termini del bando per gli Enti gestori. – conclude Rancati – Dalle scelte che ne seguiranno capiremo cosa vuol fare veramente la Regione, se il pubblico svolgerà il ruolo che le compete oppure abdiccherà ancora una volta al privato".

il 730 ?

semplice, al Caf Cisl



CAF CISL CONOSCE I TUOI PROBLEMI
E TI AIUTA A TROVARE SOLUZIONI VANTAGGIOSE CHE TI SEMPLIFICHINO LA VITA.

PER LA TUA DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2017 (730, UNICO, RED ...)

RIVOLGITI AL CAF CISL DELLA TUA ZONA.

UNA DICHIARAZIONE SU MISURA



per le prenotazioni online
www.cafcisl.it

Numero Verde
800.800.730

Olimpiadi degli Oratori nell'ex Area Expo

Per il secondo anno torna a vivere l'ex Area Expo. Si chiama Experience il parco in uso (spazi utilizzabili raddoppiati a 19mila mq). Uno degli eventi più attesi, le Olimpiadi degli Oratori, si svolgerà per tre giorni dal 30 giugno, organizzato da Fondazione Oratori Milanesi e Centro Sportivo Italiano. Un evento innovativo per vivere un'avventura ricca di sport, divertimento e animazione, nello stile olimpico e nella gioia

dell'incontro all'interno del Villaggio Olimpico per ospitare atleti e accompagnatori. Il primo giorno, cerimonia di apertura dei giochi e festa inaugurale, e si chiude nella tarda mattinata di domenica 2 luglio 2017 con le premiazioni e la Celebrazione Eucaristica. Su experiencemilano.it il calendario in aggiornamento per tutti i prossimi mesi.



AUTONOMIA REGIONALE "FANTASMA"

Più di 30 milioni in fumo per un referendum praticamente inutile

Il 22 ottobre i lombardi e i veneti sono chiamati alle urne per rispondere Sì o No a un quesito ambiguo e senza alcun effetto giuridico-legislativo. Meglio destinare le risorse a sostegno del welfare e per contrastare la povertà.

di Ugo Duci

Segretario Generale Cisl Lombardia

Il prossimo 22 ottobre i lombardi, insieme ai veneti, saranno chiamati alle urne per rispondere a un quesito tanto semplice quanto ambiguo: "Volete voi che la Regione Lombardia, nel quadro dell'unità nazionale, intraprenda le iniziative istituzionali necessarie per richiedere allo Stato l'attribuzione di ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia, con le relative risorse, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 116, terzo comma della Costituzione?". I lombardi che decideranno di andare a votare, dovranno rispondere con un SÌ o con un NO. Viene pertanto avviato un percorso consultivo, attraverso un referendum, dalla spesa inizialmente stimata in 30 milioni di euro, a cui si aggiunge il costo per il possibile utilizzo del voto elettronico, i cui esiti, quali



Sopra, il presidente di Regione Lombardia Roberto Maroni. Sotto, il Segretario Generale di Cisl Lombardia Ugo Duci.

essi siano, non avranno alcun effetto giuridico e legislativo; rappresenteranno un parere e indicheranno una richiesta da indirizzarsi al Parlamento e al Governo, che potrà poi essere accolta o meno.

La Costituzione prevede infatti che la richiesta di maggior autonomia, avanzata da una Regione, si traduca, a seguito di negoziazione, in intesa tra lo Stato e la Regione interessata. Intesa che deve essere recepita ed approvata con legge dalle Camere, a maggioranza assoluta dei componenti. E' facile immaginare, stanti anche le dichiarazioni di condivisione già espresse da esponenti politici e sindaci di varia estrazione politica una larga vittoria dei sì, non essendo neanche prevista la necessità di un quorum minimo di votanti. Questo lato della medaglia è chiaro e semplice.

Il lato oscuro della medaglia

Ora vediamo invece l'altro lato, quello che riteniamo sia rimasto, almeno fino ad oggi, opaco e ambiguo: quale maggiore autonomia si chie-

de per la Lombardia? Di quali "ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia" stiamo parlando?

Per come è come posto il quesito, secondo il contenuto degli articoli 116 e 117 della Costituzione, le materie oggetto di possibile maggior autonomia riguardano solo l'organizzazione della giustizia di pace, l'istruzione, la tutela dell'ambiente dell'ecosistema e dei beni culturali o si intende anche altro? Ci poniamo questa domanda perché noi, che non ci siamo mai opposti a una maggiore autonomia regionale, ribadiamo la nostra posizione: sì alla maggiore autonomia, no a qualsiasi ipotesi o operazione separatista, solitaria o in compagnia dei nostri vicini veneti.

Più risorse per welfare e povertà

In tutti i casi, a settembre, dedicheremo un apposita iniziativa, insieme alla Cisl del Veneto, per assumere una posizione condivisa, che auspichiamo possa essere comune anche con le altre confederazioni.

Possiamo però già esprimere un'opinione circa il percorso scelto e le risorse dedicate: stante la necessità di passare comunque per un'intesa con lo Stato, tutt'altro che probabile, e una successiva legge di entrambe le Camere, sarebbe stato forse più utile alla stessa causa di una maggiore autonomia un forte e unanime mandato del Consiglio regionale, un ampio coinvolgimento delle autonomie locali e degli stakeholder sociali, oltre a uno stretto rapporto non solo con una, ma anche con altre regioni a statuto ordinario, per rilanciare l'importante tema dell'autonomia a livello nazionale e territoriale.

Con il valore aggiunto di poter destinare, uno più, uno meno, trenta milioni magari al sostegno di politiche di welfare e a supporto delle varie misure per il contrasto alla povertà, che il bilancio regionale fatica sempre a finanziare.

(dalla relazione introduttiva al congresso di Cisl Lombardia del 22-24 maggio 2017)

Il quesito: "Volete voi che la Regione Lombardia, nel quadro dell'unità nazionale, intraprenda le iniziative istituzionali necessarie per richiedere allo Stato l'attribuzione di ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia, con le relative risorse, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 116, terzo comma della Costituzione?"

Garanzia giovani, a settembre la fase 2

A settembre partirà la seconda fase del programma Garanzia Giovani, che avrà un finanziamento di 700 milioni, di cui mezzo miliardo da risorse comunitarie. Con la prima fase sono stati 9mila i giovani che hanno potuto vivere l'esperienza di Servizio Civile nell'ambito del programma. Con le Regioni è stato concordato il ripristino anche di questo accordo. Sono stati finanziati 4800 progetti in

tutta Italia.

Non si guadagna ma secondo il ministero si ha la possibilità di portare a casa delle competenze utilizzabili poi nei successivi percorsi formativi o lavorativi. L'avviamento funziona: circa un terzo dei giovani in Servizio Civile o proseguono l'attività trasformandola in un'attività lavorativa professionale nell'ente in cui hanno svolto il servizio.



Come ha approcciato la sua professione dall'inizio?

Questo mestiere è stato un privilegio per me, ho iniziato quando ero ancora all'università. Ho osservato avvenimenti in diretta e svolte storiche. Bisogna avere la voglia di affrontare gli argomenti con il dubbio e la prospettiva diversa.

Il web ha cambiato le regole dell'informazione?

Abbiamo avuto tutti una grande possibilità di accesso alle notizie in maniera paritaria, ma siamo cascati nell'errore del pensiero unico. Il web ha risvegliato i fantasmi del Novecento che sembravano superati, l'antisemitismo, il razzismo, l'odio per il diverso e il populismo. È stato un risvolto che da osservatore dei fatti non avevo ipotizzato. Pensavo che la globalizzazione dell'informazione fosse solo portatrice di bene.

Quando c'è il buon giornalismo?

Quando offre ai cittadini i vaccini plurali che rendono liberi e rispettosi dei diritti degli altri. Il buon giornalismo anche in Rete deve accompagnare il senso critico dei lettori rispettandoli, deve avere consapevolezza della dignità delle persone e anche restituirla a chi l'ha perduta. Penso sia importante che il giornalismo metta tutti a confronto.

Cosa pensa dell'informazione gratis?

Il lavoro deve avere un valore. Non possiamo essere certi che la gratuità si accompagni sempre alla qualità. Credo che a volte alcuni stage in aziende siano scandalosi, perché l'impegno va riconosciuto. Bisogna passare attraverso un processo di selezione fin dalla formazione dei ragazzi. Abbiamo news gratis in Rete ma cediamo i nostri dati personali, questo è il prezzo.

Cosa pensa delle fake news?

Ci sono sempre state ma bisogna avere gli strumenti per poter essere indipendenti e pronti a selezionare. C'è più difficoltà a distinguere cosa c'è di vero e falso da quando c'è la Rete. Ma la vera trappola è la verosimiglianza. Molte cose quando sono condivise sembrano più vere, sembra che abbiano più legame con la realtà. Tuttavia l'autorevolezza dei quotidiani che hanno storia e hanno anche una faccia non è in discussione.

Ferruccio De Bortoli ha rilasciato queste dichiarazioni durante l'incontro organizzato al Laboratorio Formentini (Milano) dal Dipartimento Innovazione della Cisl condotto da Benedetta Cosmi e gli 80 studenti in alternanza scuola-lavoro.

(a cura di Christian D'Antonio)

Ferruccio De Bortoli (giornalista)

LA QUARTA EDIZIONE DEL PREMIO

Palazzo Reale incorona i poeti del lavoro

Dopo la Sala Alessi di Palazzo Marino, un'altra prestigiosa location ha fatto da cornice alla premiazione del concorso "La poesia del lavoro" promosso e organizzato dalla Cisl milanese. Sabato 10 giugno, nella sala congressi, del Palazzo Reale di piazza Duomo, sono stati premiati i vincitori della quarta edizione intitolata Sandro Pastore, sindacalista, poeta, presidente della giuria del premio, scomparso l'anno passato pochi mesi dopo aver compiuto i 100 anni di età. A parte il prestigio della sede, anche quest'anno ad onorare "La poesia del lavoro" è stato soprattutto il nutrito numero di partecipanti: dirigenti e militanti del sindacato, uniti agli amici e ai familiari dei vincitori: tre per ogni categoria (giovani, adulti e senior).

L'incontro è stato aperto da Biagio La Sala, presidente del Lasso (gli ex dirigenti cislini) che insieme a Maria Grazia Fabrizio, presidente della giuria, è il vero motore, ideativo e pratico, del premio, unico nel suo ge-

nere per il tema che ogni anno viene trattato in modo originale dai partecipanti, con spunti sempre nuovi e punti di vista particolari: la speranza mista alla delusione dei giovani che il lavoro cercano, la cruda realtà degli adulti che spesso il lavoro lo perdono, quel pizzico di nostalgia proprio dei senior. Dopo che l'intera sala, in pedi, ha cantato l'inno nazionale eseguito dal gruppo "Lavoro in Coro", è stata la volta del segretario generale di Cisl Milano Metropoli Danilo Galvagni che ha ricordato l'originalità del premio, della determinazione della Cisl milanese a volerlo e a organizzarlo, della dimensione ormai nazionale (una delle premiate è un'insegnante venuta a Milano da Reggio Calabria) e dalla volontà di proseguire l'esperienza che ogni anno si arricchisce di nuove e piacevoli particolari. Conferma a voler andare avanti anche da parte del segretario generale della Fnp (pensionati) Emilio Didoné che insieme a Galvagni e ad Andrea Fanzago (Comune di Milano) hanno premiato i vincitori.

Canada e Milano, scambi a gonfie vele

Milano ha trovato un alleato forte per il business. È il Canada, con cui la capitale morale d'Italia innesse rapporti sempre più proficui. Ammonta infatti a 1,1 miliardi l'interscambio della Lombardia con il Canada nel 2016 (946 milioni l'export e 190 milioni l'import), La Lombardia vale il 22,1% degli scambi italiani. Stando all'elaborazione della Camera di Commercio sui dati Istat 2016, in forte crescita in un anno sono l'export dei prodotti del-

le attività di trattamento dei rifiuti e risanamento e i prodotti delle attività artistiche. Il settore più redditizio resta, comunque, il manifatturiero con 940 milioni di export e 175 milioni di import. Nella foto, al centro il ministro del Commercio Internazionale del Canada, Francois-Philippe Champagne. A sinistra Alan Shepard Rettore Concordia University di Montreal, a destra Marco Elefanti, direttore amministrativo Università Cattolica.



LA STORIA DI ALESSANDRO

Finita l'alternanza, è iniziato il lavoro all'Inas

Un contratto di apprendista di tre anni per un ragazzo di 21 anni che aveva conosciuto il Patronato come studente in alternanza durante uno stage.

Se finite le ore di alternanza scuola lavoro, un datore di lavoro o il responsabile cercano un dipendente. Questa è la storia vera di Alessandro, 21 anni, diplomato in ragioneria, (ha frequentato quattro anni all'istituto professionale Icaros e l'ultimo al Bertarelli di Milano), da quattro mesi ha un contratto di apprendistato presso il patronato Inas della Cisl milanese. Racconta Remo Guerrini, 38 anni, direttore del Patronato, "il neo assunto, ha vissuto questa avventura di alternanza da noi, ottenendo un buon risultato. Lavorava in un progetto del mio team". E quando è emersa la necessità di fare una nuova assunzione, incentivati anche dagli sgravi fiscali, la scelta è caduta su Alessandro "L'ho rivisto, abbiamo chiacchierato e, alla fine, gli abbiamo fatto un contratto di apprendistato di 3 anni".



Alessandro al lavoro negli uffici dell'Inas, in via Benedetto Marcello a Milano.

Alessandro si è integrato velocemente. Ha iniziato lavorando al fianco di un operatore esperto, su delle pratiche semplici. Dice che

il suo lavoro gli piace: soprattutto stare a contatto con le persone, ma anche non fare un orario pieno (dalle 8:30 fino alle 12:30 e dalle 13:30 fino alle 17).

Le mansioni svolte durante l'alternanza sono di back office, ovvero lavori su liste, posta elettronica, fascicoli, archiviazione, stampa e provvedimenti. Per Alessandro lavorare con il pubblico è stata una cosa assolutamente nuova. "Mi piace molto" ci racconta il giovane di Trezzano

sul Naviglio, "Come stipendio prendo circa 1200 euro al mese. Ci si deve adeguare alle esigenze degli altri, al cambiamento delle varie leggi e seguire le riforme, imparare la modulistica riguardante i pensionamenti. C'è la possibilità di aiutare gli altri, le difficoltà sono tante e di varia natura, basti pensare alle invalidità". Come avrà speso i suoi primi soldi? "Li ho messi da parte all'inizio, poi ho scelto di investirli in un viaggio".

COMITATO SELECT MILANO

La Brexit ci può fare comodo

C'è un movimento di pensiero (e azione) a Milano ultimamente che sta portando frutti alla città in seguito alla Brexit, l'uscita della Gran Bretagna dalla Ue. Si chiama Select Milano e comprende attivisti ed economisti che stanno promuovendo la città nel mondo per far catalizzare interessi finanziari nella capitale economica italiana nel momento in cui Londra sarà fuori dalle rotte dei capitali europei. È un comitato che promuove sostanzialmente Milano capitale finanziaria, ma che fa anche degli studi. Come l'ultimo che conteegegia come con l'introduzione della Web Tax (la tassa sulla digital economy) l'Italia potrebbe eliminare la Tobin Tax (quella sulle transazioni finanziarie), au-

mentare le entrate fiscali e rendere più attraente la Borsa di Milano in vista della Brexit. Select Milano nasce col proposito di costruire un ponte commerciale permanente tra Londra e Milano e stabilire a Milano solo e soltanto quelle attività finanziarie in uscita dalla City di Londra a seguito della Brexit per ragioni regolamentari. Milano deve però migliorare sulla reputazione e marketing metropolitano. "Per questo - spiega **Bepi Pezzulli**, presidente di **Select Milano** - è ora necessario attivare **Finlombarda**. La finanziaria regionale possiede le competenze e gli strumenti per aggregare i processi relativi alla Brexit sul territorio e comunicare con i mercati in una serie di roadshows a Londra e New York".



Su cismilano.it e jobnotizie.it tutti i testi delle poesie premiate, di quelle menzionate e le motivazioni della giuria.

Una scia di positività attraversa la città

di Benedetta Cosmi

In questo numero abbiamo trovato più notizie positive che negative. Sarà l'ottimismo "cosmico", sarà la giunta, sarà l'estate che si avvicina, sarà il wifi che da pochi giorni arriva in città senza limiti (monitoreremo come prende, dove, quanto), sarà per la scia positiva che sembra seguire la città. Penso agli amanti del book crossing i quali sempre di più lo praticano negli uffici pubblici, nelle cabine, nelle panchine, nella banchine, nei sushi bar, negli aeroporti e in altri "non luoghi", per dirla con il sociologo Marc Augé. Infatti da quest'estate arriva persino nei centri commerciali. Certo è che non esiteremmo neanche un secondo a pubblicare ciò che non va, forti del vostro aiuto se vorrete segnalarci e usare il nostro canale per denunciare, dopo questa boccata d'ossigeno, anche i disservizi che dovessero verificarsi il prossimo mese. Così iniziamo da una immagine, un graffito, apparso in zona Lima. I componenti di una famiglia, visti dall'artista, nell'atto di un selfie. Perché ci sembra persino esaustiva dei nostri tempi.



La street art che mette allegria: è di Aluart, un giovane di origini calabresi, che sta facendo molto parlare i cittadini che vanno a caccia dei suoi "omini rosa".



Stesso posto, due ragioni sociali

Due attività commerciali nello stesso spazio ma in orari differenti nell'arco della giornata. Sono l'Altravia Bistrot di Simone, 44 anni e la Birreria la Ribalta di Marco, 30 anni, in Piazza Caiazzo. Uno è il proprietario e gestisce il locale dalle 7,30 alle 16,00 mentre l'altro apre alle 17,00 e chiude alle 23,00: con due partite IVA diverse. È la sharing economy, di sicuro dividono i costi fissi. Maggiore occupazione, un'idea intelligente che potrà essere l'innovazione di settore nei prossimi anni.



"Angeli custodi" estivi per Milano

Il comune di Milano avrà almeno 200 volontari da affiancare agli 800 già in servizio per assistere gli over 75, l'obiettivo è non far sentire nessuno solo durante l'estate, verranno aiutati anche nelle piccole commissioni quotidiane dai nuovi "angeli custodi".



Riaperto il teatro Gerolamo

Dal febbraio 2017, il teatro Gerolamo è stato riaperto. È l'occasione perfetta per riguardare opere teatrali in un teatro ottocentesco, con poltroncine in stile retrò e palchi raffinati. Una delle opere è Qui Città di M, un'opera gialla ambientata a Milano che ha come intento muovere una riflessione riguardante sia Milano che i suoi cambiamenti.



IL WELFARE AZIENDALE

Fuori busta

Non c'è solo il valore monetario dello stipendio ma anche quei benefit e servizi tesi ad aumentare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie: dal premio di risultato al buono benzina, dall'asilo nido al buono scuola. Concessioni spontanee delle aziende o contrattate con il sindacato.

di Mauro Cereda

Il primo, in Italia, fu probabilmente Adriano Olivetti. L'imprenditore illuminato (e un po' paternalista), che si preoccupava del benessere dei propri operai e impiegati, dentro e fuori la fabbrica. Da allora (erano gli anni '50) gli scenari sono profondamente mutati, ma le aziende hanno (generalmente) fatto tesoro della lezione, e hanno capito che è importante andare incontro alle esigenze "allargate" dei dipendenti. Insomma, oltre lo stipendio c'è di più e questo di più si chiama "welfare aziendale", ovvero quel "pacchetto" (concesso spontaneamente o contrattato con il sindacato) di misure che migliorano le condizioni complessive dei lavoratori: dal premio di risultato al buono carburante, dall'assicurazione sanitaria all'asilo nido, da una diversa organizzazione dei tempi di lavoro ai buoni scuola per i figli, dalle convenzioni con negozi ed esercizi commerciali alla

previdenza complementare, dalla palestra al "maggior-domo" (c'è anche questo!). Diversi studi sostengono che alle imprese convenga predisporre dei piani di welfare (aiutano ad attrarre nuovo personale, spesso qualificato, e a fidelizzarlo; contribuiscono a creare un contesto lavorativo più sereno, che va poi ad incidere positivamente sulla produttività...), ma vi sono anche ragioni più generali a spingere in questa direzione.

La coperta è sempre più corta

La crisi economica, i tagli al sistema di welfare pubblico, il progressivo invecchiamento della popolazione e lo spostamento in avanti del pensionamento, hanno creato nuovi bisogni a cui, almeno in parte, può dare risposta il welfare aziendale. Qualche dato: dagli anni '70 ad oggi (Istat) l'aspettativa di vita è salita da 69 a 79 anni, l'età della pensione da 58 a 67 anni; il tasso di fertilità si è abbassato da 2,7 a 1,4 figli; i nuclei famigliari →

Innovazione e inclusione

di Giuseppe Oliva

responsabile welfare Cisl Milano Metropoli

Il welfare che abbiamo conosciuto, quello fondato sulla piena occupazione e uno Stato centrale che garantiva un paracadute sociale a tutti i cittadini, non esiste più.

La crisi, quella che stiamo vivendo dal 2008 ad oggi, le politiche di austerità con i vincoli di spesa pubblica, hanno fatto emergere tutti i limiti del sistema.

A questo vanno aggiunte le profonde modificazioni della società, a partire cambiamenti demografici, meno nascite e più anziani, che ci costringono a ripensare il tutto.

Questo nuovo panorama ha, di fatto, creato le condizioni, in un certo senso ci ha costretti, a rilanciare il welfare attraverso la contrattazione.

La legge di stabilità del 2016 ha introdotto importanti novità che hanno come scopo quello di incentivare lo sviluppo di piani di welfare aziendali anche nelle piccole e medie aziende. Gli anziani in casa da curare, i bambini da accudire, le persone non autosufficienti, la povertà sempre: il nuovo welfare può e deve dare risposte a questi problemi: ridando valore sociale all'impresa e integrando nel territorio quello che è stato contrattato in azienda. Gli ultimi rinnovi dei contratti nazionali di lavoro hanno proseguito un percorso iniziato negli anni passati con i Fondi previdenziali e sanitari a cui si aggiunge lo sviluppo del welfare integrativo, che va a toccare altri aspetti che incidono sulla qualità della vita e del lavoro. In poche parole, dobbiamo dare risposte a chi un posto ce l'ha ma anche a chi non lo trova o l'ha perso.

Va costruita una rete di protezione e inclusione sociale coordinando la contrattazione aziendale con quella territoriale con le istituzioni.



LUCA PESENTI - UNIVERSITÀ CATTOLICA

Oggi il welfare è una strategia

Serve alle aziende per motivare i dipendenti e produrre meglio e di più.

L'importanza dell'analisi dei bisogni prima di decidere quali misure adottare.

Luca Pesenti, docente all'Università Cattolica di Milano, è autore del libro "Il welfare in azienda" (Vita e Pensiero).

Nell'introduzione lei esordisce dicendo che bisogna "dimenticare Olivetti".

Olivetti è stato un innovatore, ha rappresentato il welfare aziendale prima che lo chiamassimo così, ma la logica dell'imprenditore che dona ai propri dipendenti un pò di benessere è oggi superata. Ormai le aziende hanno inserito il welfare in vere e proprie strategie di human resources, indirizzate ai dipendenti, che servono a produrre meglio e di più.

Queste strategie aiutano anche a fidelizzare e motivare i lavoratori?

Sicuramente sì. I direttori del personale inseriscono questi piani di welfare perché vogliono migliorare il clima aziendale, trattenere i talenti che già ci sono e attrarre di nuovi. In una fase storica di moderazione salariale, le imprese lavorano su questi canali, su questi benefit aggiuntivi, per competere fra loro sul mercato del lavoro.

L'introduzione di misure di welfare è dovuta più a una scelta delle aziende o alla contrattazione con i sindacati?

Oggi è ancora forte un elemento di volontarietà da parte delle imprese. Però la contrattazione di secondo livello, molto spinta dalle ultime due leggi di stabilità, sta crescendo. I dati più recenti parlano di 22mila intese siglate in due anni, circa 4mila delle quali prevedono la convertibilità del premio di risultato in servizi di welfare.

Ci sono differenze in relazione alle dimensioni di impresa?

Ci sono grandi differenze. Questo è un elemento di criticità. Le grandi aziende, soprattutto le multinazionali, sono quelle che fanno welfare, offrendo anche menù ricchi di servizi. Le piccole aziende, che però occupano il 90% della forza lavoro in Italia, lo fanno molto meno o poco. E ciò crea diseguaglianze tra i lavoratori.

E' un problema di organizzazione o culturale?

Entrambe le cose. Le piccole aziende si lamentano soprattutto dei costi organizzativi ed economici che comporta l'introduzione di questi servizi, ma c'è anche un problema culturale. Il piccolo imprenditore, spesso, ha un rapporto personale con i lavoratori, e non si cura di co-



Il coinvolgimento del sindacato è in crescita ma la strada è ancora lunga.

struire un piano organico di welfare. Nelle grandi realtà, il welfare è invece considerato parte della strategia d'impresa.

Quali sono le misure più diffuse?

In quasi tutti i piani di welfare troviamo le polizze sanitarie, la previdenza integrativa, misure sulla flessibilizzazione dei tempi, le mense aziendali... Sono poche, invece, le iniziative che riguardano due criticità importanti per i lavoratori: i servizi e i benefit per la conciliazione tra la vita personale e il lavoro e quelli per le non autosufficienze, legate all'invecchiamento della popolazione. Ciò avviene anche perché le analisi dei bisogni si fanno solo in un caso su tre. A volte i piani di welfare falliscono proprio perché prima di attuarli non si è indagato sulle reali esigenze dei lavoratori. Questo è un problema anche per il sindacato.

In che senso?

Un'indagine di un paio di anni fa sui delegati della Cisl lombarda ha mostrato che, rispetto alle analisi dei bisogni, erano poco coinvolti. Il ruolo del sindacato è basso. Questo significa che c'è spazio per assumere più consapevolezza su un tema che diventerà sempre più rilevante nella contrattazione aziendale.

(a cura di Mauro Cereda)

→ sono calati da 3,4 a 2,4 componenti; il tasso di occupazione femminile è cresciuto dal 32% al 49%, quello di disoccupazione giovanile dal 24% al 37%. In altre parole, si è registrato un aumento degli anziani, delle donne lavoratrici (che fanno meno figli) e dei giovani disoccupati; mentre si sta via via assottigliando la rete protettiva da sempre garantita dalle famiglie (il cosiddetto welfare informale). Non solo, la crisi ha messo in ginocchio una significativa fetta di Paese, tanto che nel 2015 ben 1,6 milioni di famiglie (4,6 milioni di persone) risultava in "condizione di povertà". A fronte di questa grave situazione, la contribuzione pubblica non è diminuita (anzi è aumentata dal 22,4% del Pil nel 1995 al 28,6% nel 2013), ma non ha saputo riequilibrarsi. E' cioè rimasta sbilanciata sul capitolo "terza età". Le risorse messe a disposizione per la sanità e per gli anziani nel 2013 (Eurostat), rappresentavano l'83,7% della spesa sociale, in linea con l'84,5% del 1990. Non è cambiato niente. Per i cosiddetti "nuovi rischi" (le aree disabilità, famiglia-bambini, disoccupazione-casa-esclusione) resta poco. Ecco perché il welfare

aziendale, per quanto non risolutivo, assume sempre più importanza.

I servizi più diffusi

Il rapporto "Il lavoro a Milano", realizzata annualmente da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil, ha rivelato che nel 2016, tra le realtà aderenti all'associazione imprenditoriale, quasi 3 su 10 avevano attuato iniziative di welfare aziendale, mentre altrettante (32%) stavano pensando di farlo. Le più attente sembrano le imprese di grandi dimensioni (il 41% ha più di 100 dipendenti, un dato che scende all'8% tra quelle con meno di 25). Ma quali sono le aree di intervento più diffuse? Secondo una ricerca presentata il mese scorso da MetaManagement (per Adecco-Fondazione Kuliscioff), al primo posto, in Italia, ci sono le misure per "formazione e sostegno alla mobilità" (64,1%), seguite dalle "assicurazioni per dipendenti e famiglie" (53%) e dal "sostegno economico ai dipendenti" (46,2%). "Previdenza integrativa" e "sanità complementare" si collocano al quarto e quinto posto (40,4% e 38,8%). Completano la

PAOLO IACCI - VICE PRESIDENTE AIDP

Anche le piccole aziende si stanno muovendo

Medio-grandi, tendenzialmente nel manifatturiero, perlopiù al nord: è questo l'identikit delle imprese che fanno welfare.

Paolo Iacci, uomo d'impresa, docente universitario, vice presidente di Aidp (Associazione per la direzione del personale), scrittore (è ora in libreria con "Il fattore C", edito da Guerini Next), conosce bene le dinamiche imprenditoriali.

Le aziende sono propense ad investire nel welfare?

L'introduzione dei piani di welfare sta interessando un numero di aziende sempre più ampio. Ancora oggi l'identikit tipo dell'impresa con un piano di welfare sviluppato è di medie-grandi dimensioni, preferibilmente nel manifatturiero, localizzata al nord. Però stiamo assistendo a un crescente interesse anche da parte delle Pmi, che ci fa ben sperare.

Come si spiega questa maggiore attenzione?

Sicuramente la prima ragione è di ordine economico: grazie agli sgravi fiscali, 1.000 euro

erogati sotto forma di servizi di welfare invece che di prestazioni in contanti producono un risparmio di 350 euro per l'azienda e un aumento di 180 euro in busta paga per il lavoratore, che ottiene così un beneficio netto. In alcuni casi, però, si notano ancora delle resistenze sia da parte datoriale, sia da parte sindacale. Sono, tuttavia, convinto che nel giro di breve molte di queste resistenze verranno superate, consentendo di utilizzare più prontamente le opportunità offerte dal legislatore.

I piani di welfare a cosa servono?

In questi anni le famiglie hanno sofferto e nelle imprese sono evidenti i segnali di difficoltà. Questi strumenti consentono di poter utilizzare dei servizi che possono migliorare sensibilmente la vita quotidiana di chi li riceve. Mentre i servizi dello Stato arretrano per qualità e presenza, l'introduzione dei piani di welfare può costituire una valida alternativa.



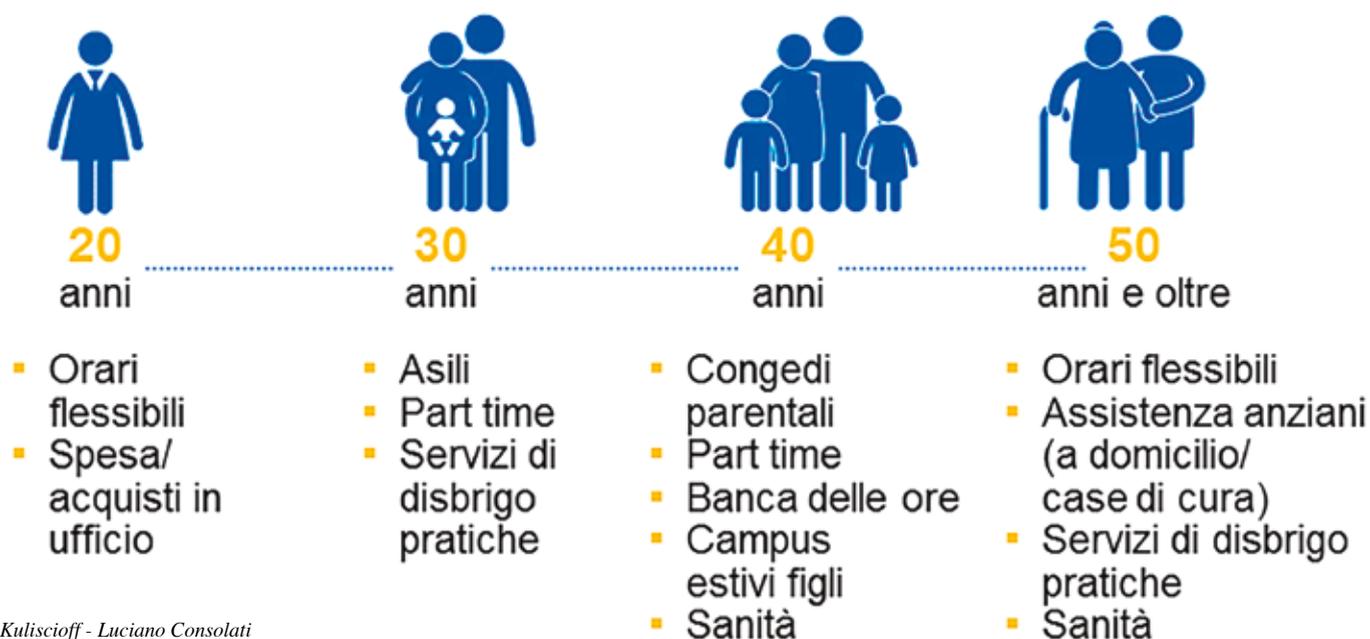
I risultati vengo percepiti ovviamente in termini di sollievo da parte dei singoli beneficiari, in un migliore clima aziendale, una più alta fidelizzazione del personale, una maggiore attrattività dell'impresa che li offre rispetto ai competitor.

Le imprese agiscono di propria iniziativa o contrattando con i sindacati?

Nel rapporto tra le parti sociali su questo terreno è più facile passare da una conflittualità sterile a una negoziazione produttiva. Non a caso l'ultima ricerca svolta da Aidp con l'Università Cattolica di Milano e Welfare Company mostra che nelle imprese con una maggiore presenza sindacale vi è anche un più significativo utilizzo di questi strumenti. Nelle aziende senza il sindacato, però, stiamo comunque assistendo ad una larga adesione che tende a crescere.

(a cura di Mauro Cereda)

Un welfare per ogni età



Fonte: Adecco-Kuliscioff - Luciano Consolati

classifica, gli interventi su "sicurezza e prevenzione incidenti" (38%), "pari opportunità e sostegno ai genitori" (18,5%), "welfare allargato al territorio" (15%), "integrazione sociale e soggetti deboli" (14,1%), "conciliazione vita e lavoro" (4,9%). Queste iniziative pesano anche in termini economici. L'ultimo rapporto sulle retribuzioni di OD&M Consulting-Gi Group ha evidenziato che i principali benefit o servizi di welfare fanno aumentare lo stipendio fra il 18% e il 21% (a seconda della qualifica), divenendo una vera e propria componente della busta paga.

Chi decide: aziende e contrattazione

Le misure possono derivare direttamente dai contratti nazionali di categoria, da accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, o essere decise unilateralmente dalle imprese. Il coinvolgimento del sindacato nella definizione dei piani di welfare è in crescita, anche se la strada da percorrere è ancora lunga. Pesano fattori culturali (qualcuno fra i confederali è ancorato alla "difesa del salario, il resto si vedrà..."),

ma ancora più determinante è lo sviluppo della contrattazione decentrata che in un contesto come quello italiano (con un tessuto produttivo fatto in gran parte da realtà piccole e medie) non è così semplice. Il ministero del Lavoro ha censito, nel 2016, 6.571 contratti aziendali e 1.365 territoriali che stabilivano l'attivazione di premi di risultato, per un totale di 7.936 intese (il 51,7% prevedeva anche misure di welfare). Una ricerca Cnel-Istat (2012-2013) ha invece evidenziato che dove si fa contrattazione aziendale "gli accordi contenenti elementi di welfare sono meno di 4 su 10", e che il sindacato è "riconosciuto come interlocutore nei temi legati al welfare aziendale soprattutto nelle multinazionali italiane e nelle partecipate con capitale misto pubblico-privato".

Vantaggi fiscali e welfare personalizzato

Un fattore di spinta potrebbe darlo la legge di stabilità 2016, che ha introdotto un regime fiscale agevolato, con l'opportunità di convertire (parzialmente o totalmente e senza pagare tasse) i premi di risultato →

STORIA 1/BRACCO

“Un paniere di servizi per festeggiare i 90 anni”

Per l'occasione ogni dipendente potrà spendere 710 euro tra buoni spesa, rimborso sugli interessi del mutuo e altri benefit.

L'azienda è da sempre attenta al benessere dei propri dipendenti. Investire su di esso significa guardare al futuro, fortificare il senso di appartenenza. Nel 2017 compiamo 90 anni e abbiamo pensato di festeggiare integrando i servizi già attivi con altre iniziative in tema di welfare”.

Fiorella Lorenzut è direttore del personale e responsabile Csr (Corporate social responsibility) di Bracco Spa, società capofila di un Gruppo (settore “salute”) che dà lavoro a circa 3.500 persone nel mondo, 1.200 delle quali in Italia (il quartier generale è a Milano).

I servizi già attivi sono numerosi. Il sistema è articolato e cerca di rispondere alle diverse esigenze del personale: ciò che può essere interessante per un lavoratore maturo, può non esserlo per un neoassunto. Si va, allora, da misure universali (come un piano di medi-

cina preventiva che consente ai dipendenti di accedere gratuitamente – e ai famigliari con il 50% di sconto - alle prestazioni del Centro Diagnostico Italiano), ad altre più specifiche (come una palestra avanzatissima, nella sede milanese).

Ma l'elenco è lungo. Qualche titolo: gli “sportelli” per l'assistenza sociale e psicologica; i soggiorni estivi, i campi di volontariato, le borse di studio per i figli (diplomati e laureati); il servizio di assistenza domiciliare per disabili, anziani e non autosufficienti (Family Care); il ristorante (anche take away); le convenzioni con Atm e Trenord; la lavanderia; le misure di flessibilità oraria (le donne che rientrano dalla maternità, ad esempio, possono fare un anno di part time a 6 ore). “Il sistema di welfare – continua Lorenzut – è nato per volere aziendale ma, visto anche il rapporto positivo, alcuni

interventi sono stati realizzati d'intesa con i sindacati. In occasione del 90° compleanno, in linea con il contratto chimico-farmaceutico, abbiamo siglato un accordo ad integrazione dei servizi esistenti, che prevede l'introduzione di un pacchetto di flexible benefit del valore di 710 euro, 500 legati all'anniversario (che poi diventeranno strutturali) e 210 come ex premio presenza”. In sostanza, dal 5 luglio il personale potrà accedere ad un paniere di servizi (gestito da un provider esterno) e scegliere come “spendere” i 710 euro, tra buoni spesa per il supermercato, voucher per attività sportive o di wellness, prestazioni sanitarie, rimborsi di interessi sui mutui per la prima casa, rimborsi per spese scolastiche, previdenza complementare. Dal 2018 sarà anche possibile convertire in prestazioni di welfare il premio di risultato. (a cura di Mauro Cereda)



STORIA 2/CIMBALI

Ma la maggioranza dei lavoratori preferisce ancora il cash

La possibilità di convertire parte del premio di risultato in un pacchetto di benefit esentasse è vista con una certa diffidenza. Gli inconvenienti delle novità che hanno bisogno di tempo per andare a regime.

A me sembra un'iniziativa interessante. Non è ancora entrata a pieno regime e, come accade per tutte le novità, c'è qualche diffidenza da parte dei lavoratori, ma credo che con il tempo le adesioni aumenteranno”.

Eugenio Magri è delegato sindacale della Fim Cisl alla Cimballi di Binasco. Dire Cimballi vuol dire macchine per il caffè: circa 350 dipendenti che diventano 600 con tutte le società del Gruppo (Faema, Casadio, Hemerson), distribuite anche all'estero. L'azienda è nata nel 1912, come officina meccanica che produceva caldaie per macchine del caffè (a Milano). Poi è cresciuta, fino a diventare una realtà importante.

L'ultimo accordo con i sindacati ha introdotto - ad integrazione del piano di welfare esistente (che prevede permessi retribuiti per malattie dei figli; visite e terapie sanitarie; congedi; flessibilità orarie) - la possibilità di convertire, come stabilito dalla legge di stabilità 2016, il

premio di risultato in un pacchetto di flexible benefit.

“Praticamente – osserva Magri – i lavoratori possono destinare, su base volontaria, una parte del premio di risultato, esentasse e per un massimo di 1.200 euro, in servizi di welfare.



Per farlo bisogna registrarsi in un portale. Fatto questo passaggio, si apre un panel di servizi tra cui scegliere. Il principio è quello della carta prepagata. Al momento hanno colto questa opportunità una cinquantina di persone. Molti preferiscono ancora la logica del ‘pochi, maledetti e subito’, quindi di incassare i soldi cash, ma credo che le adesioni cresceranno”. Le opportunità (buoni, rimborsi) sono diverse e numerose e riguardano studi, libri scolastici, ludoteche; interessi sui mutui; corsi di lingua; benzina; viaggi; corsi di formazione; abbonamenti a teatri e cinema; assistenza agli anziani; baby sitter; shopping in esercizi convenzionati; spese odontoiatriche; palestre. Il premio di risultato si può riconvertire da giugno a dicembre. I soldi non spesi entro dicembre verranno restituiti (tassati) in busta paga. Il sindacato è stato coinvolto nella realizzazione del progetto. In azienda esiste una commissione welfare di cui fanno parte due componenti della Rsu. (a cura di Mauro Cereda)

→ in servizi di welfare (appoggiandosi anche a piattaforme di flexible benefit: veri spazi digitali, gestiti spesso da provider esterni all'azienda, su cui ogni lavoratore può riempire il proprio carrello della spesa, scegliendo fra le diverse proposte).

Assolombarda ha monitorato 26 contratti, stipulati fra imprese associate e sindacati nel periodo aprile 2016-2017. In 2 casi su 3 è emersa l'esistenza di misure di welfare (o l'impegno ad attivarle) - a beneficio di 9.500 addetti (su 13mila complessivi) - e in 8 su 10 la possibilità di convertire il premio. Andando a vedere le aree più apprezzate dai lavoratori, spiccano “scuola e istruzione”, “assistenza”, “area ricreativa”, “sanità”, “mutui”, “previdenza”, “mobilità”. Il presente e il futuro del welfare aziendale è,

però, sempre più personalizzato.

Ogni dipendente ha le sue esigenze e al 50enne senza figli (o con figli grandi) può anche non importare nulla se l'azienda mette a disposizione l'asilo nido. Valore D ha disegnato una tabella intitolata “il bisogno di welfare cambia lungo il ciclo della vita”. E' emerso che a 20 anni si desiderano orari flessibili e la possibilità di fare acquisti in ufficio; a 30 si chiedono asili, part time e servizi di disbrigo pratiche; a 40 si apprezzano congedi parentali, banca delle ore, campus estivi per i figli, part time, prestazioni sanitarie; a 50 e oltre, si sollecitano orari flessibili, sostegni per assistenza agli anziani (a domicilio o in case di cura), servizi di disbrigo pratiche, prestazioni sanitarie. Insomma, a ognuno il suo.

STORIA 3/TRASPORTI

Aeroporti e ferrovie noi facciamo così

L'unificazione del welfare tra LeNord e Trenitalia è una sfida vinta. Implementati i benefici per i lavoratori di Airport Handling.

L'ultimo grande accordo di welfare aziendale nel settore dei trasporti in Lombardia c'è stato per Airport Handling, oltre 1600 lavoratori dei servizi di assistenza a terra negli scali di Milano Malpensa e Linate. Dice Christian Colmegna, delegato di Fit Cisl Lombardia: "Come strumento in forma non salariale, viene inserito un pacchetto di servizi per 800 euro lordi per ciascun dipendente. I dipendenti possono scegliere tra pacchetto servizi predefinito o composto". È stato anche creato un gruppo bilaterale di confronto e studio per accordi futuri. Per Trenord (4500 dipendenti) nel luglio 2012 invece è stato raggiunto il sospirato accordo che riguardava il ramo di Fnm LeNord e di Trenitalia in Lombardia. C'erano due contratti differenti e quindi anche due sistemi di welfare. La ratio era la conciliazione tra vita

lavorativa e vita privata, tutelando le famiglie garantendo supporto sociale ed economico. "Si è stabilito - dice ancora Colmegna - di accorpate i migliori elementi di welfare presenti nei contratti di provenienza con possibilità di adesione su base volontaria. L'iter sindacale non si è fermato alla stipula dell'accordo, ma è continuato nell'opera di informazione ai lavoratori delle due realtà al fine di rendere più alta possibile la percentuale di adesione". Che al settembre scorso è stata del 75%. Per il fondo pensione Fnm il contributo aziendale alla posizione individuale è pari al 3,3 % della paga mensile. L'assistenza integrativa prevede invece Cassa di mutuo soccorso con sussidi a integrazione di prestazioni sanitarie e delle spese di cura sostenute, contributi al pagamento di tasse scolastiche, borse di



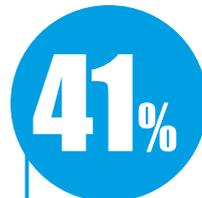
studio, assegni di natalità, di matrimonio e di mortalità. Sono beneficiari tutti i dipendenti in servizio che richiedono l'iscrizione a fronte di un contributo annuo (6% retribuzione mese di iscrizione, 1% ogni mese successivo). L'azienda versa lo 0,70% delle competenze lorde globali di tutto il personale (solo nell'anno 2015 versati 1 milione e 270 mila euro). E poi ci sono le carte free pass per dipendenti e famigliari (prima costavano 150 euro annui per LeNord, ora 15). L'azienda riconoscerà ad ogni dipendente con figlio di età inferiore ai tre anni compiuti, iscritti all'asilo nido, l'importo di 1200 euro annui per ciascun figlio. Insomma, se lo smart working è ancora lontano per chi lavora in ferrovia, il welfare al momento risulta solido e completo e di reale supporto ai lavoratori. (Christian D'Antonio)



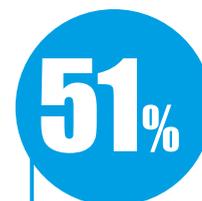
spesa sociale destinata a sanità e anziani



Sono le imprese del milanese che hanno fatto welfare aziendale. Il 32% avrebbe voluto farlo



imprese con più di 100 dipendenti che fanno welfare. Solo l'8% quelle con meno di 25 dipendenti



contratti aziendali (6571 in totale) che prevedono anche prestazioni di welfare (meno di 4 su 10).

FORMAZIONE

Si scrive Swat, si legge specialista in welfare

Una nuova figura professionale per fare rete tra azienda e territorio. L'idea è dello Ial-Cisl della Lombardia. Attivi già due corsi.

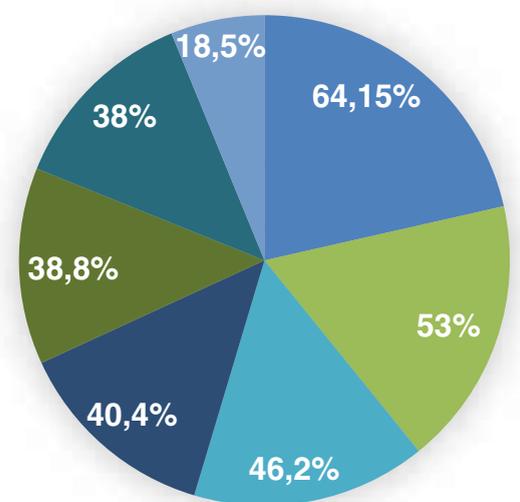
Lo Swat, è una nuova figura professionale che lo Ial-Cisl Lombardia (Innovazione apprendimento lavoro) grazie ai finanziamenti del Fondo sociale europeo e Regione Lombardia. Il primo corso è partito lo scorso 10 aprile a Brescia, e

a breve ne partirà uno a Milano. Una proposta fortemente innovativa dedicata a giovani (18-35 anni) diplomati e inoccupati, residenti in Lombardia. L'obiettivo è fornire agli interessati le competenze necessarie a gestire i processi di analisi, promozione ed elaborazione delle migliori soluzioni integrate di welfare aziendale. Il pacchetto prevede 320 ore di formazione + 160 ore di stage in azienda. Paola Gilardoni segretario Cisl Lombardia considera quel-

Se c'è bisogno di nuovo welfare ci vogliono anche operatori in grado di attuarlo. Vanno costruite competenze e professionalità che dentro al contesto aziendale si occupino del benessere delle risorse umane, grazie ad una lettura più puntuale dei bisogni. Non solo, lo Swat si occuperà anche di costruire relazioni con i servizi sul territorio, in altre parole a fare rete. Per ulteriori informazioni www.ialombardia.it

la dello Ial "un'esperienza fortemente ambiziosa. Ci rivolgiamo ad un ambito in forte evoluzione - sottolinea - dentro al quale il sistema delle protezioni sociali spesso manca o, in ogni caso, va rinforzato sulla scorta dei bisogni emergenti".

I servizi più gettonati



- Formazione e sostegno alla mobilità
- Sostegno economico ai dipendenti
- Salute
- Pari opportunità e sostegno genitori
- Assicurazioni per dipendenti e famiglie
- Previdenza integrativa
- Sicurezza e prevenzione incidenti

Fonte: Adecco-Kuliscioff - Luciano Consolati

AEW**ARREDAMENTI
EXPO WEB**
Home interior Design6.000 mq. espositivi siti in Brianza (MI)
2.000 mq. espositivi siti in toscana (FI)
(chiedici il punto vendita più vicino a te)
Info Line: Tel. 335 54 75737
Tel. 02 87197002 - Tel. 0571 1656336Contattaci gratis digitando
il Tel. +39 3355475737 con:

WhatsApp



Telegram



Viber

**Sconti Riservati a gli iscritti:
CISL Milano**

- ▷ Cucine
- ▷ Armadi
- ▷ Letti
- ▷ Camerette
- ▷ Soggiorni
- ▷ Tavoli
- ▷ Divani
- ▷ Bagno
- ▷ Sedie
- ▷ Su misura

**Su grandi firme dell'arredamento
Sconto fino al:****30%****www.expo-web.it - info@expo-web.it
www.arredarecasa.ch - info@arredarecasa.ch****Oltre gli sconti puoi usufruire:**

- (1) Blocco prezzi di 18 mesi
- (2) Grandi firme del mobile.
- (3) Sconti estesi ai familiari
- (4) Preventivi gratuiti

**Costi trasporto e montaggio
sono da concordare in negozio****Si informa che per evitarvi lunghe e noiose attese e fornirvi un accurato servizio si riceve previo appuntamento. Per richiedere ulteriori informazioni contattate al Tel. +39 335 54 75 737 il nostro resp. Sig. Marrapese Pasquale oppure utilizzate la comoda Chat che trovate sui siti: www.expo-web.it - www.arredarecasa.ch**

COMUNE DI MILANO

Fuga dalle Case vacanza

Colpa del degrado delle strutture e dei magarincari delle tariffe. Un anno fa la Cisl aveva presentato un dossier con le segnalazioni di famiglie e operatori: dalla Giunta nessuna risposta. Stessa situazione nei centri estivi cittadini.



di Stefano Mansi

È un vero e proprio s.o.s. quello lanciato da genitori/dipendenti/utenti delle case vacanza del Comune di Milano, le ex Colonie ideate sin dai primi del '900, quando le prime giunte radicali milanesi (sindaco Mussi) capirono che il futuro della città era in mano ai suoi cittadini del futuro: i bambini. Le tante segnalazioni arrivate ai social media del sindacato (Facebook cisl comune di milano) sono diventate un dossier fatto di foto, interviste, accessi atti, sopralluoghi tecnici, raccolto dalla Cisl in più di un anno.



In un solo anno il contributo a carico delle famiglie è aumentato fino al 149%.

Nonostante sia stato consegnato ad assessori responsabili (Anna Scavuzzo, Pierfrancesco Majorino, Gabriele Rabaiotti) e consiglieri (Paolo Limonta) nel luglio 2016 è tornato alla ribalta in queste settimane dopo la stangata tariffe decisa dal Comune di Milano. Un megarincaro (fino al + 149% rispetto al 2016) che ha coinvolto sia i centri estivi cittadini (che hanno perso 2.500 iscritti) che le iscrizioni alle Case Vacanza del patrimonio comunale (Zambra Alta, Vacciago, Andora e PietraLigure, mentre Ghiffa resta chiusa per il 3 anno consecutivo e Malcesine è stata venduta). Un vero e proprio shock che ha scatenato la rabbia di centinaia



Perdita d'acqua nella casa vacanze di Pietra Ligure (al centro) e abbandono nella residenza di Andora



Le residenze estive sono spesso bisognose di ristrutturazioni e hanno manutenzioni carenti.

di famiglie sia sui gruppi di Whats'up che Facebook, mentre non ha trovato eguale attenzione nelle redazioni dei quotidiani milanesi.

Degrado diffuso

Diverse strutture, frequentate anche durante l'inverno da migliaia di giovani milanesi (le settimane di 'Scuola natura' delle primarie) versano in uno stato indegno di una città moderna come Milano. Sopralluoghi sono per ora stati organizzati solo a Pietra Ligure ed Andora con risultati da brividi sulla schiena. Recinzioni basse che non garantiscono privacy e sicurezza dei bimbi (Andora) o mancanti (Pietra Ligure), bagni per disabili mancanti (Pietra Ligure), allacci abusivi nell'impianto fognario (Pietra Ligure), bruciatori (Andora) e impianti elettrici (Pietra Ligure) fatiscenti, strutture chiuse da anni (Ghiffa) o svendute (Malcesine), parzialmente inagibili (Zambla Alta), certificati antincendio da rivedere (Pietra Ligure): una carrellata degli orrori che non giustifica un aumento così sensibile delle rette di frequenza. Lo scorso anno con 168 euro a bambino le famiglie, tutte le famiglie, garantivano due settimane di colonia al proprio figlio. Oggi con una suddivisione dell'Isee fatta da più di 15 fasce, anche i dipendenti comunali con 1200 euro di stipendio due figli, monoreddito e casa popolare, si son viste aumentare le rette. Nulla confronto ai ceti medi (sotto i 1500 euro lordi al mese) che da una parte si son visti conferire dal Governo Renzi 80 euro dalla fiscalità generale, ma che hanno visto aumentare di 100 euro a figlio la quota per le due settimane in casa vacanza. Nonostante il dossier sia stato recapitato a tutti i responsabili politici, assessori e consiglieri, di Educazione, Demanio e Politiche sociali, nell'aprile di quest'anno non erano state posti nemmeno i teli per garantire la riservatezza dei bimbi nell'ampio cortile di Andora, confinante con un passaggio pubblico dalla grande affluenza (spesa meno di 1500 euro). Nonostante ciò agli educatori comunali di stanza rimasti a lavorare nelle strutture (calati del -30% in 15 anni) invece che organiz-



Le ex colonie, fiore all'occhiello dell'amministrazione, sono in funzione dai primi del '900.

zare riunioni e colloqui via skype con conseguente taglio di costi e rimborsi dei trasporti, vengono imposti diversi viaggi a Milano alla Direzione Educazione di via Porpora (8 ore di treno in un giorno).

Amministratori indifferenti

Il doppio effetto manutenzione carente/aumento delle tariffe sta provocando un pericoloso effetto apartheid. Da una parte le famiglie meno abbienti, i minori segnalati dai servizi sociali o chi ha redditi che sfuggono alle autocertificazioni dell'Isee (non certo infrequenti), dall'altra tutto il resto di Milano, un vero e proprio muro che impedisce quello scambio di esperienze, relazioni e culture tra ceti e provenienze diverse che è il vero valore dei servizi educativi di Milano, da sempre. Per una città e un Comune che si autodefinisce 'Amico dei bambini' e per una Giunta che sfila compatta sotto lo slogan 'Senza Muri', non è un bello spettacolo. Intanto le famiglie del ceto medio, in fuga dai servizi comunali, affollano servizi privati e oratori che quest'anno vivono un boom senza precedenti. E a settembre riaprono Nidi e Scuole dell'Infanzia col rischio concreto che le nuove tariffe allontanino molte famiglie milanesi dai servizi educativi del Comune, un tempo non lontano fiore all'occhiello di Milano in tutta Italia.

42 centri estivi nelle 9 zone di Milano

Case vacanza: Andora - Sv- (proprietà comunale), Pietra Ligure- Sv(proprietà comunale),- Marina di Massa -Ms (convenzionato), Bardonecchia - To (convenzionato), Vacciago - No (proprietà comunale), Zambla Alta - Bg.

Turni di 12 giorni da giugno a settembre.

Simulazione 1

fascia di reddito Isee 25.000 (due redditi di 1200 euro netti con mutuo) 240 euro aumento del 40% (+72 euro)

Simulazione 2

famiglia con due redditi uno da 1300/mese uno da 1600/mese netti casa con mutuo da pagare (540euro/mese) 2016 168 euro 2017 280 euro (+ 112 euro)



L'ingresso della residenza di Andora.



Da Malcesine a Pietra Ligure, spesso il degrado fa da cornice all'ambiente destinato alle vacanze dei più piccoli.

PAOLO NIZZOLA – “HO FATTO SOLO IL GIORNALISTA”

Noi della Cnn della Madunina

L'epoca d'oro delle tv locali, che dalla metà degli anni 70 hanno raccontato il territorio, nei ricordi di uno dei protagonisti. Fatti e personaggi di 40 anni di storia di Milano e della Lombardia.

di Mauro Cereda

Paolo Nizzola è uno dei volti noti della televisione in Lombardia. Competente e garbato, ha raccontato 40 anni di carriera nel libro “Ho fatto solo il giornalista” (Fabbrica dei Segni Editore). Una vicenda personale, ma anche uno spaccato di storia del territorio. Dalle prime radio libere al boom delle tv locali, fino alla crisi attuale.

Cominciamo dall'inizio.

Le tv locali nacquero da una costola delle radio libere, che a metà degli anni '70 iniziarono a raccontare il territorio in maniera diversa, fuori dai soliti schemi informativi. Si parla di tv locali perché la concessione a trasmettere era solo a livello territoriale. Radio e tv, allora, svolsero un ruolo importante, non solo perché si occupavano di temi e vicende che non arrivavano ai media nazionali, ma anche perché seppero innovare, usare linguaggi diversi. Pensiamo solo ai microfoni aperti, alle telefonate nei talk show: alla possibilità offerta al pubblico di intervenire in diretta, di esprimere la propria opinione. Tutto ciò segnò un profondo cambiamento. Tv e radio divennero delle sentinelle del territorio.

L'emittenza locale, tra gli anni 80 e 90, visse un periodo d'oro.

Le tv locali sono nate con pochi mezzi, poi sono cresciute sia sul piano professionale che tecnico. Le innovazioni tecnologiche ci furono d'aiuto. E le emittenti delle grandi città, a cominciare da Milano, ma anche Bergamo o Brescia per restare in Lombardia, arrivarono a fare concorrenza a quelle nazionali, che faticavano a tenere il passo di questi nuovi format. Ricordo quando ero a Telelombardia. Puntammo tutto sull'infor-

mazione, ma non solo quella locale. Durante la guerra del Golfo, ad esempio, facemmo delle dirette notturne, tanto che un quotidiano ci definì la “Cnn della Madunina”.

I politici erano ospiti frequenti.

I politici che avevano poco spazio sulla tv nazionale facevano a gara per venire da noi. Nelle tv regionali potevano entrare in contatto con i cittadini e trattare i temi che stavano a cuore al loro collegio elettorale. I telespettatori telefonavano, segnalavano problemi. Per il sindaco, l'assessore, il consigliere comunale o regionale, il mezzo televisivo era un'importante canale di comunicazione, anche per capire i bisogni del territorio. Acquisivano visibilità.

Da queste realtà vennero fuori grandi personaggi.

Sì, penso a Claudio Cecchetto, Gerry Scotti, Gad Lerner. Ma ancora oggi in Rai o a Mediaset ci sono tanti giornalisti che hanno fatto le prime esperienze nelle emittenti locali. Le radio e le tv territoriali state una grande scuola.

Poi è cominciata la crisi.

Ad un certo punto, buona parte delle tv locali ha pensato di trasformarsi in piccole tv generaliste, per seguire l'esempio dei grandi

network nazionali, senza però averne i mezzi tecnici ed editoriali.

Quindi è arrivato il digitale che, pur essendo un grande aiuto dal punto di vista tecnologico, si è rivelato la pietra tombale di queste esperienze.

Cioè?

Le tv si sono trovate a dover far fronte ad importanti investimenti. Il tutto in una fase di contrazione degli introiti pubblicitari e delle provvidenze statali.

La nascita di nuovi canali, che hanno spalmato gli ascolti, e il crollo del valore delle frequenze, da sempre un patrimonio delle tv, ha poi fatto il resto. Per non parlare dello sviluppo del web e dei social network... tutti questi

fattori messi insieme hanno messo in difficoltà le realtà locali.

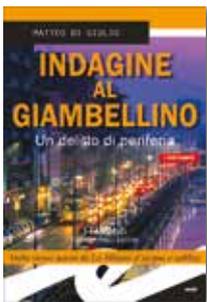
E ora?

L'emittenza locale dovrebbe ripensare al proprio ruolo, richiamandosi di più al territorio e aprendosi ai nuovi mezzi.

E poi dovrebbe fare squadra, una cosa che è sempre mancata, perché ogni tv ha sempre cercato di fare le scarpe all'altra.



Indagine al Giambellino
Matteo Di Giulio
Frilli Editori



12,90 euro

Un ex poliziotto condannato a vivere con un proiettile in testa, ma che grazie a quella ferita ha guadagnato le capacità di un mentalista. Un omicidio difficile da risolvere, in una Milano di periferia che annaspa tra passato e presente. Un giallo che si tinge di nero, scavando nei problemi di una città pronta a esplodere.

Accoglienza
Mimmo Zambito
In Dialogo



7,50 euro

Una riflessione sul concetto di “accoglienza”, a cura di don Mimmo Zambito, dal 2013 al 2016 parroco di Lampedusa. Testimone diretto dell'immane tragedia degli sbarchi di migranti, delle loro morti e dell'opera immensa dei loro salvataggi, il sacerdote agrigentino indaga sul tema e rilancia le provocazioni che pone alle coscienze di tutti.

Il nome del padre
Flavio Villani
Neri Pozza



17 euro

Milano, agosto 1972, al deposito bagagli della Stazione Centrale viene trovato un corpo smembrato dentro una valigia. Di chi sarà? Comincia così il giallo di Flavio Villani, neurologo prestato alla scrittura. Che conferma: leggere fa bene al cervello. E forse fa ancora meglio se, come in questo caso, la lettura è piacevole e avvincente.

Il romanzo di Milano
Tito Livraghi
Meravigli



15 euro

Le case sono vive, vedono, pensano. Casa Landriani, la più antica di via Borgonuovo, distrutta dai bombardamenti del 1943 e poi ricostruita, viene incaricata dalle altre di raccontare la storia di quella che era chiamata la “contrada di sciori”. Lei incomincia dal 1491. Ne sortisce una vicenda lunga 500 anni, narrata come un romanzo, ma con attori veri.

Gabriele Muselli: “La mia creatività nasce dall’umore dei Millennial”

Abbiamo scoperto la storia avvincente di un ragazzo che è partito da un contest musicale a Milano ed è arrivato in pochi mesi a calcare palcoscenici già importanti. Cantando una canzone, Fade, che parla ai ventenni di oggi.

Gabriele Muselli, 19 anni, cantautore generazione Millennial di Milano, si è classificato secondo al San NoLo, il festival semi-serio che ha esordito quest’anno nel quartiere dei creativi a Nord di Loreto. Ha presentato un pezzo scritto e arrangiato da lui stesso che ha registrato ai Bullz Studios del produttore Yazee, con master da Icaro Tealdi. Fade è una canzone frutto della disillusione e dell’esigenza di riscossa di un ragazzo della digital age che parla di “dissolvenza” (Fade, appunto) e di rimonta al tempo stesso, con un testo in inglese che rivela tutta l’insaziabile voglia di espressione di creatività di Gabriele. “C’è solo un modo per distinguersi dalla marea di proposte musicali – ci ha detto – ed è lanciare un messaggio che sia interprete di una voce generazionale che appartiene a chi la fa. Le mie canzoni nascono da collage di frasi scritte su un quaderno di appunti che parlano a me e ai miei coetanei ma anche a chi cerca conforto nella musica. La mie canzoni sono un aiuto ma anche una richiesta di aiuto”.

Il secondo pezzo di Gabriele che uscirà in estate è Talking Tree, che è un omaggio al padre e parla di una storia personale vera.

Muselli, che lavora da indipendente, si è fatto apprezzare dagli addetti ai lavori della sua città e si è esibito di recente all’Umanitaria nell’e-

vento patrocinato da JOB in occasione della mostra organizzata dall’associazione Sul Filo dell’Arte. È anche stato invitato a partecipare a dei festival all’aperto in Lombardia e Piemonte. Il suo primo brano, uscito in digitale su tutte le piattaforme web, è attualmente in rotazione in 3 radio locali (Radio Milan Inter, Radio Città Bollate e Silvermusic Radio), un piccolo miracolo per un giovane esordiente.

Gabriele, sei uno studente che si sta creando una strada nel campo che l’appassiona, la musica. Se diventasse un lavoro vero?

Sinceramente mi fa leggermente paura parlare di lavoro ora, comunque penso che il modo migliore di approcciarsi ad un eventuale futuro che ha come soggetto la musica sarebbe quello di non pensare solo alla musica, perché se non di che si parla nelle canzoni? Personalmente mi faccio ispirare dai miei momenti “no”. Le canzoni sono reazioni ad emozioni. Quando sto male per qualcosa mi devo sfogare e quello che esce, esce.

Che cosa ti attira della musica attuale?

Non mi piace la deriva impersonale dei pezzi di oggi. L’omologazione non mi attira. Privilegio l’autenticità, se poi è associata a un ritornello catchy ancora meglio. Ascolto musica di tutti i generi e sono molto esigente con gli artisti che seguo da anni. Mi dispiace a volte restarne deluso.

Come vive un ragazzo così giovane l’inizio di un percorso artistico?

Il futuro è un enorme punto interrogativo. Il piano B ci vuole sempre, indipendentemente dalla musica o dall’arte. Puntare tutto spesso non è la cosa più saggia da fare. Tutto questo per dire che, sì, mi sto preparando ad un eventuale futuro anche senza musica. Studio Graphic Design & Art Direction alla Nuova Accademia di Belle Arti (NABA). Un paracadute che comunque ha a che fare con l’arte. Mi piace questo mondo e l’incontro che si genera tra le varie discipline. Anche per questo ho chiesto a Matteo Castelli, compagno delle scuole elementari che ora studia arte, di disegnare una copertina originale per il singolo. Voglio che il mio esordio da indipen-



Fade è il primo brano pubblicato di Gabriele Muselli sul web. Lo si trova su iTunes, Spotify e Amazon, fra gli altri. La copertina è di Matteo Castelli.

dente tocchi varie espressioni artistiche

Nei tuoi primi testi c’è un mix efficace di energia positiva, ribellione e spesso delusione. Sei così?

Rispecchia me stesso al 100%. Ho un umore molto altalenante che passa da zero a cento in un battito di ciglia. Spero di riuscire a trasmettere questo contrasto interno in tutte le mie future canzoni, dalla prima all’ultima.

Vivere a Milano ti aiuta in questo tuo obiettivo? È una città che sostiene i giovani secondo te?

Secondo me non è lo scenario collettivo che aiuta. In generale. Indipendentemente dal luogo in cui ti trovi. Ciò che conta sono i contatti che si hanno, le singole conoscenze. Puoi suonare bene quanto vuoi, ma se non hai nessuno che è in grado di farti da Virgilio in questa selva oscura è un po’ un problema. C’è anche da dire che non ho mai partecipato a contest musicali a parte San NoLo a Milano, quindi magari mi sono fatto un’idea sbagliata.

Ti sei mai interrogato sul bello della musica?

Ciò che mi piace del processo creativo è la casualità. Non si può sapere in anticipo come verrà una canzone appena iniziata. Certo, si può fiutare la strada da seguire, l’argomento o il genere, però molto spesso il bello della musica sta nel ribaltare il progetto trasformandolo in qualcosa di totalmente diverso. Scrivere e cantare è anche bello per un altro aspetto, che è raccogliere i pareri di tutti e cercare di ascoltarli oggettivamente. Spesso i consigli migliori si hanno da persone da cui non ce li si aspettava.



Nella foto di Massimiliano Malabarba, Gabriele Muselli al suo esordio a Milano al Festival di San NoLo.

Izi, Sfera Ebbasta Clementino: estate tra rap e dintorni

Sono più che idoli dei giovani. Sono i cantastorie del disagio e delle speranze di questi anni. In tour in tutta Italia.

Per quest'anno, nuovo rap stesso mare. Nel senso che le terre battute dai tre cantautori che vi presentiamo sono quelle classiche delle destinazioni vacanziera. Ma il loro genere, che parte dal rap e abbraccia il cantau-

torato, è davvero la nuova linfa della musica popolare italiana.

Si parte con Izi, milanese dal sound magnetico che per il Pizzicato Summer tour (dal suo omonimo ultimo album) promette effetti speciali e brani dal suo ultimo disco (numero uno in classifica di vendita) e Fenice, il precedente disco che l'ha fatto conoscere con Chic.

I tormentoni di oggi sono Pianto e Tutto Torna, dove è possibile apprezzare la vena compositiva particolarmente ispirata del giovane artista. Suonerà tra le altre date, il 24 giugno a Brescia, il 29 a Gallarate, e a luglio a Varazze, Catania, Rimini.

Sfera Ebbasta è reduce da successi invernali in tutta Europa, un traguardo non facile per i rapper nostrani. Gionata Boschetti (suo vero nome) scrive pezzi di grosso impatto, come "Notti", "Equilibrio", "Balengiaca" e "Figli di Papà". Le date del suo tour a luglio includono tappe a Torino, Genova, Follonica, Rimini e Riccione. L'estate in tour per Sfera si conclude con la grande data all'Home Festival di Treviso, il 2 settembre.

Clementino è il veterano di questa rosa di artisti che abbiamo scelto. È reduce da Sanremo e da un'esplosiva conduzione al concerto del primo maggio a Roma. Dal vivo ha quindi qualità di consumato entertainer. Tutti scienziati è la sua canzone per l'estate, molto ironica e irriverente. È tratta da Vulcano, il suo quinto album tutto scritto da lui senza partecipazioni esterne, che contiene dei veri vinni come "Uè Ammò", "Keep calm e sientete a Clementino" e "Joint". Show imperdibile a Roma il 15 luglio, ad agosto in Campania, Puglia e Calabria.



In senso orario: Sfera Ebbasta, Izi e Clementino

libri@chiesadimilano.it – Tel. 02 67131639

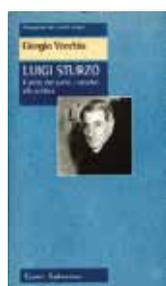
Seguici su

Twitter @CAMbrosiano
e Facebook

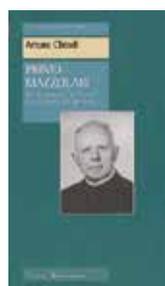
Per far crescere la coscienza CIVILE e POLITICA



pp. 112 – € 11,50



pp. 80 – € 5,16



pp. 104 – € 5,16

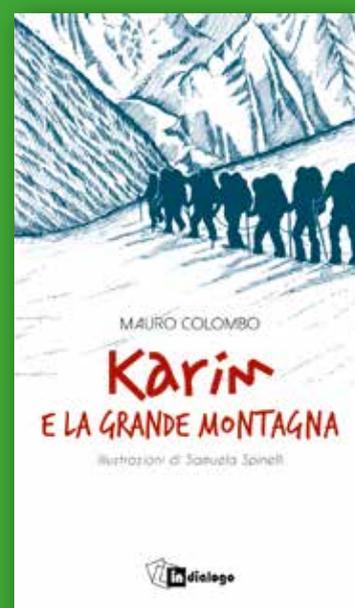


pp. 104 – € 5,16



pp. 96 – € 6,20

Un bel romanzo
per i RAGAZZI



pp. 108
€ 8,00

in dialogo

Via Antonio da Recanate, 1 - 20124 Milano
www.itl-libri.com

CENTRO AMBROSIANO

IL PRESTITO IDEATO PER

i lavoratori dipendenti ed i pensionati residenti in Lombardia

PENSIONATI
CONVENZIONE INPS

DIPENDENTI
STATALI PUBBLICI e PRIVATI

E' un accordo **LEADERFIN**  **CISL**

Numero Verde Gratuito
800 51 70 40



Via Benedetto Marcello, 20 - 20124 Milano
Tel. 02 201.565 - 347 900.04.55
info@agenzialeaderfin.it
www.facebook.com/agenzialeaderfin/



ALCUNI ESEMPI:

Occhio al **TAEG** Rappresenta il costo totale del credito espresso in percentuale annua comprensivo di tutti i costi

Importo totale del credito **7.000€** importo rata **80€** con **TAEG 6,65%**

Tan Fisso 4,16% - Durata 120 mesi - Importo totale dovuto € 9.600 - Spese istruttoria € 192 - Commissioni accessorie € 573,60 - Imposta di bollo € 16

Importo totale del credito **15.000€** importo rata **166€** con **TAEG 6,09%**

Tan Fisso 4,16% - Durata 120 mesi - Importo totale dovuto € 19.920 - Spese istruttoria € 398,4 - Commissioni accessorie € 854,40 - Imposta di bollo € 16

Importo totale del credito **30.000€** importo rata **330€** con **TAEG 5,88%**

Tan Fisso 4,16% - Durata 120 mesi - Importo totale dovuto € 39.600 - Spese Istruttoria € 600 - Commissioni accessorie € 1.642,80 - Imposta di bollo € 16

Scansionami
e richiedimi



Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Salvo approvazione della Società erogante. Al fine di gestire le tue spese in modo responsabile, FLA ti ricorda, prima di sottoscrivere il contratto, di prendere visione di tutte le condizioni economiche e contrattuali, sulle Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori (IEBCC) in tutte le Filiali o le Agenzie FLA SpA. Trasparenza e informative anche sul sito www.flafinanziaria.it - Esempio di simulazione per Dipendente di Amministrazione Pubblica maschio di 40 anni e con 16 anni di servizio. Le condizioni degli esempi e gli importi indicati possono variare in funzione dell'età del richiedente, dell'anzianità di servizio, dell'importo richiesto, dalla durata del finanziamento, per i dipendenti privati, del TFR maturato disponibile. Leaderfin di M.A. Scarpetti è un Agente monomandatario di FLA SpA Iscrizione all'Albo Agenti OAM n. A4521 IVASS n. E00028366-N. Verde 800 51 70 40 Tel. 02 201.565-Fax 02 20.40.05.95 Sito web www.agenzialeaderfin.it

FLA
FINANZIARIA