

Redazionale

In questi ultimi mesi si sta sviluppando un dibattito molto interessante riguardo l'introduzione di nuove forme e modalità di lavoro flessibile, utili, almeno in linea di principio, a creare benefici all'intero sistema produttivo in termini di incremento della competitività, riduzione dei costi, conciliazione dei tempi.

Il Consiglio dei Ministri ha presentato e approvato, qualche settimana fa, un disegno di legge specifico in materia, attualmente in discussione in Parlamento.

Il termine utilizzato comunemente per definire questo tipo di attività è quello di "lavoro agile" o "intelligente".

Si tratta di definizioni che lasciano il tempo che trovano.

L'esigenza di tutti è sicuramente quella di capire meglio cosa si intende quando si parla di lavoro agile, senza per questo rimanere prigionieri dei termini utilizzati, ma piuttosto cercando di comprendere e approfondire la sostanza della questione.

Di certo non siamo di fronte ad una nuova tipologia contrattuale, bensì ad una modalità "innovativa" e flessibile di gestire il rapporto di lavoro subordinato, con particolare riferimento a luoghi e orari di lavoro.

In sostanza si prevede la possibilità che alcune giornate lavorative possano svolgersi anche fuori dalla sede abituale, ma nel rispetto dei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione sulla durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Ci sembra di poter dire che gli assi portanti di questa forma di flessibilità siano sostanzialmente tre:

- 1) il valore strategico e la centralità delle risorse umane ai fini del buon andamento aziendale;
- 2) l'utilizzo delle tecnologie moderne che consentono l'accesso ai dati aziendali da remoto;
- 3) il monitoraggio dei risultati.



Proprio in considerazione delle caratteristiche tipiche di questa modalità di gestione del rapporto di lavoro è possibile prevedere facilmente, così come i primi dati sembrano confermare, che la diffusione di questo strumento di flessibilità si possa realizzare in talune specifiche realtà aziendali e comunque prevalentemente nelle grandi imprese.

E' difficile quindi considerare un fenomeno di cambiamento epocale del mondo del lavoro uno strumento di flessibilità che potrà coinvolgere un numero comunque marginale di aziende e lavoratori.

Proprio per questi motivi anche il nostro dibattito interno deve avere un approccio laico, nella consapevolezza che non siamo di fronte allo stravolgimento della tradizionale gestione del rapporto tra impresa e lavoratore.

continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Responsabilità sociale e disonestà fiscale	3
▶ Un "sì" per fermare le trivelle	4
▶ 25 Aprile	5
▶ Boss in incognito... con bisogno di visibilità	7
▶ Servizio 730/2016 per i redditi del 2015	8
▶ Accordo Ue-Turchia su migranti: la capitolazione dell'Europa	9
▶ Boom delle assunzioni o bolla occupazionale?	11

Infatti non tutti i lavori possono essere "agili", proprio perchè ampi settori della nostra economia richiedono necessariamente una presenza fisica della persona impiegata in quell'attività (manifatturiero, lavori a contatto con il pubblico nella distribuzione moderna e nella pubblica amministrazione, lavorazioni in serie nel settore metalmeccanico, attività del turismo e della ristorazione etc.).

I lavoratori maggiormente coinvolti saranno quindi profili medio-alti di settori tecnologicamente avanzati (terziario innovativo, consulenze, ict) in cui sono presenti tipiche figure professionali come gli sviluppatori, progettisti, analisti, ricercatori, programmatori.

Capire di cosa stiamo parlando ci permette di meglio definire il possibile ambito di applicazione e le conseguenze, positive e negative, che si possono verificare e che dovremo gestire come organizzazione sindacale.

La nostra categoria, proprio per la sua eterogeneità e complessità, potrebbe essere interessata più di altre ad approfondire una possibile regolamentazione per legge della materia.

Il fatto che tale gestione flessibile del rapporto di lavoro possa coinvolgere un numero crescente, ma comunque limitato di lavoratori non toglie dignità al dibattito, sempre che lo stesso sia correttamente inquadrato per gli effetti complessivi che può produrre nel contesto generale e nella realtà quotidiana.

Se vista in termini positivi potrebbe essere un'opportunità in più per alcune figure professionali, considerato inoltre che si parla di adesione volontaria del singolo mentre se prevalesse un'interpretazione negativa andrebbero gestiti gli aspetti più problematici come per esempio il tema dell'orario.

Dovrebbero comunque essere garantiti alcuni diritti fondamentali a tutti (trattamento economico, salute e sicurezza, rispetto della privacy).

In ogni caso non possiamo sottrarci al confronto e alle sfide che le società moderne pongono davanti a noi.

Del resto tutti i lavoratori meritano di essere tutelati anche se in modo diverso l'uno dall'altro.

In termini generali la possibilità di poter disporre del tempo lavoro in modo più elastico potrebbe provocare, così dicono le statistiche, effetti positivi sulla produttività a condizione che la stessa sia considerata

e misurata non più prendendo solo a riferimento parametri tradizionali come l'ora lavorata, ma piuttosto in funzione di fasi, cicli dell'attività lavorativa più lunghi, progetti da portare a termine con un apporto personale di lavoro.

Questo processo dovrebbe comportare un profondo cambiamento culturale finalizzato a concedere al lavoratore maggiore autonomia e responsabilità in previsione di un risultato da raggiungere.

Una collaborazione più stretta con il management, un diverso concetto di rapporto fiduciario dovrebbero rappresentare la cornice indispensabile e il presupposto fondamentale per il buon esito di esperimenti di tale natura. In questo senso sarebbe paradossale porsi il problema del rischio cotto perché ciò significherebbe snaturare la filosofia stessa del lavoro agile.

In quest'ottica anche la funzione del personale potrebbe trasformarsi ed evolvere da una concezione classica di controllo dell'orario di lavoro ad una più legata alla verifica delle performance individuali.

L'economia della conoscenza, negli aspetti positivi che determina, richiede un salto di qualità da tutti i punti di vista che forse il nostro sistema imprenditoriale e sindacale non è ancora in grado di affrontare e saper valorizzare adeguatamente.

Affinchè non sia solamente una moda del momento o più semplicemente uno strumento di flessibilità organizzativa in mano alle aziende sarebbe necessario che il tema del lavoro agile possa diventare l'occasione per riconsiderare la funzione del sindacato nella realizzazione di relazioni industriali di tipo partecipativo, nella gestione condivisa riguardo i cambiamenti dei modelli organizzativi e culturali delle imprese e della società, nell'affermazione della pratica della contrattazione collettiva come mezzo necessario per una gestione positiva delle trasformazioni del mondo del lavoro.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo previsti dalla legge di stabilità sul salario di produttività o sull'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro devono essere legati ad un accordo sindacale e quest'ultimo non può tramutarsi, come purtroppo spesso accade, in un atto burocratico.

Al contrario deve essere la conclusione di un percorso di conoscenza delle dinamiche aziendali e di riconoscimento effettivo dei reciproci ruoli aziendali e sindacali.

Dobbiamo utilizzare questa occasione

di confronto per favorire una concezione "olistica" del lavoro, delle relazioni, dell'impresa e soprattutto della persona.

Non possiamo permetterci di osservare la realtà che cambia da un solo punto di vista, non dobbiamo ridurre costantemente l'insieme ad una parte sola perchè in questo modo non saremo mai in grado di risolvere i problemi del nostro tempo e non potremo cambiare la realtà che ci circonda.

La vita delle aziende così come delle persone è fatta di cicli e di esigenze che mutano nel tempo.

Un essere umano non vive solo del proprio lavoro in senso stretto.

È un universo complesso fatto di bisogni, affetti, passioni.

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere in grado di interpretare questi cambiamenti per continuare ad essere efficace ed il sindacato in particolare deve farsi trovare preparato a discutere anche di modi "nuovi" di concepire il lavoro, di governare la flessibilità organizzativa, di ragionare sulla produttività legata ad obiettivi, di individuare forme di retribuzione che possano salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso l'erogazione di salario, ma anche di servizi.

Insomma, un ragazzo di vent'anni può essere più interessato a definire un percorso di carriera e di formazione, una persona di trenta ad avere un buon reddito, uno di quaranta a concordare strumenti di conciliazione vita-lavoro, uno di cinquanta ad essere riconvertito professionalmente nel mercato.

Il lavoro agile deve essere inquadrato all'interno di questo ampio e articolato cambiamento in atto nella società e nel mercato del lavoro sul quale non è più sufficiente esprimere il nostro parere critico.

Dobbiamo sentirci impegnati, al di là di qualsiasi valutazione di merito, ad essere protagonisti del cambiamento ed eventualmente cercare di modificare gli aspetti che non sono di nostro gradimento.

Per questo riteniamo necessario un approccio alla discussione più maturo e responsabile da parte di tutti, dentro e fuori il sindacato.

la Redazione

Cultura d'impresa

Responsabilità sociale e disonestà fiscale

Spesso le aziende più impegnate nei progetti di responsabilità sociale sono anche quelle che evadono di più le tasse.

Ogni giorno leggiamo sui giornali di multe e sanzioni irrogate dagli Stati a grandi multinazionali con l'accusa di aver giocato con le sedi fiscali per eludere gli oneri fiscali più gravosi, e lo leggiamo sugli stessi siti o giornali in cui abbiamo visto la pubblicità che queste grandi aziende fanno dei loro progetti di beneficenza e programmi di utilità sociale. Fiat, Microsoft, Starbucks, Kraft solo per citare i casi finiti sotto la lente dell'Unione Europea, ma ci sono anche le inchieste americane contro i colossi digitali Apple, Amazon, Google, Facebook, E-Bay.

Vorrei però mettere l'attenzione su un esempio clamoroso di cui ho letto una analisi interessante: la Pfizer, colosso americano del bio-pharma, si è sempre vantata del suo impegno sociale, cioè delle cosiddette attività di corporate social responsibility.

Il colosso farmaceutico fa discorsi nobili sulla sua "responsabilità nei confronti della società" e impiega milioni di euro in campagne benefiche per dimostrare di mettercela tutta per garantire ai più poveri di tutto il mondo l'accesso ai suoi prodotti.

Va particolarmente fiera della sua collaborazione con le ONG e altri soggetti interessati a migliorare i sistemi sanitari pubblici.

Ma questo non ha impedito all'azienda di trasferire la sua sede in un paese con un regime fiscale più vantaggioso.

Grazie alla recente acquisizione della concorrente Allergan, infatti, la Pfizer sposterà il suo domicilio fiscale dagli Stati Uniti all'Irlanda, dove le imposte sono più basse.

Se avesse avuto la sua sede fiscale in Irlanda, nel 2014 avrebbe risparmiato

un miliardo di dollari in tasse. Con buona pace del sistema sanitario americano...

La Pfizer non è certo l'unica a barcamenarsi tra la responsabilità sociale e l'elusione fiscale.

Esistono addirittura studi scientifici che dimostrano un nesso di correlazione tra i due fenomeni: le aziende più impegnate nella responsabilità sociale sono anche quelle che eludono di più il fisco.

Questi studi ci dicono che non è solo una coincidenza statistica o un effetto distorto del caso, ma un vero e proprio nesso che statisticamente vale come regola generale: quanto più una multinazionale spende in attività benefiche e di utilità sociale, tanto più questa società pratica comportamenti elusivi del fisco. Domandiamoci perché.

La prima spiegazione è "morale": il capitalismo è malato di ipocrisia: la corporate social responsibility si basa sull'idea che le aziende abbiano obblighi anche nei confronti della società e non solo degli azionisti, però si preferisce una pratica sociale diretta anziché adempiere all'obbligo principale nei confronti della società: pagare le tasse, che aiutano i più deboli.

Un'altra spiegazione è "organizzativa": le aziende non sono monolitiche, ma sono formate da feudi rivali che hanno priorità diverse.

L'ufficio, o il gruppo di lavoro interno alle società che si occupa dei programmi di responsabilità sociale, probabilmente legati agli uffici "Relazioni" e "marketing", potrebbe non comunicare con i dipendenti del settore finanziario, pagati per minimizzare il carico fiscale.

Una idiosincrasia interna, insomma.

Ma ci sono anche spiegazioni più affa-

scinanti.

Afferiscono a teorie puramente economiche, dentro gli schemi della economia classica, o di politica gestionale. Si dice che le imprese adottano la corporate social responsibility per lo stesso motivo per cui cercano di ridurre le tasse: la massimizzazione dei profitti.

Per le aziende impegnate in vasti programmi di responsabilità sociale è più facile attirare i talenti migliori e far parlare dei propri prodotti.

Le società con un punteggio più alto nel campo della corporate social responsibility registrano dunque una migliore performance commerciale, sfruttano la loro generosità nel marketing, attirano un "capitale umano e sociale di talento e positivo" che le rende più competitive però hanno anche costi superiori, che non sempre si compensano con un maggiore aumento delle entrate.

Al contrario, più energie sono dedicate alla minimizzazione delle tasse, più si annulla il capitale sociale accumulato attraverso i programmi di corporate social responsibility.

Le aziende considererebbero dunque la corporate social responsibility e le tasse come intercambiabili: meno imposte si pagano, più fondi restano per le iniziative benefiche.

La elusione fiscale diventa così una forma di finanziamento delle iniziative benefiche e di compensazione dei disequilibri economici determinati dai costi delle iniziative benefiche.

Insomma, un modo come un altro di far quadrare i conti.

Alcuni grandi manager potrebbero perfino convincersi di avere l'obbligo morale di



ridurre l'onere fiscale delle imprese da loro amministrate: infatti non possono decidere cosa lo stato farà con le tasse, ma possono selezionare i progetti di corporate social responsibility e garantirne l'efficacia.

Queste teorie sembrano all'apparenza divergenti, ma rispecchiano le idee contrapposte su quel che conta per un'impresa responsabile a livello sociale.

D'altra parte molti amministratori delegati, soprattutto negli Stati Uniti, sostengono che per le imprese il modo migliore di contribuire al bene comune è avere successo negli affari.

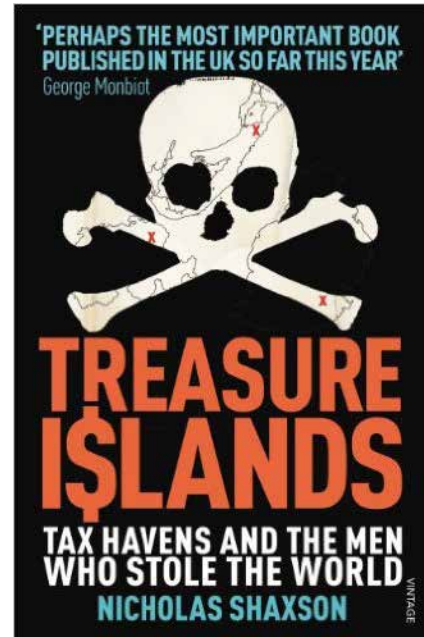
Inoltre, più soldi riescono a sottrarre alle grinfie dello stato, più possono investire in nuove fabbriche o nella ricerca.

E poi i soldi risparmiati si possono spendere per buone cause.

Gli amministratori delegati hanno ragione quando dicono che il miglior contributo che possono dare alla società è fornirle posti di lavoro e reddito.

Tuttavia, questi manager dovrebbero riconoscere che una cosa è preoccuparsi dell'inefficienza di uno stato e un'altra è fingere che lo stato non conti e che quindi partecipare al suo mantenimento sia superfluo.

Roberto Pennati



Quesiti referendari

Un "sì" per fermare le trivelle

A settembre del 2015, dieci regioni italiane hanno messo in piedi una proposta referendaria in merito alle trivellazioni delle coste italiane e alla politica petrolifera del Paese.

I quesiti promossi furono sei.

Il 17 Aprile si voterà solo su un quesito poiché gli altri 5 sono già stati superati grazie ad un ripensamento dello stesso governo che ha eliminato alcune norme introdotte dalla Legge Sbocca Italia del governo di Matteo Renzi.

Di fatto la campagna referendaria ha ottenuto 5 vittorie ancora prima di andare al voto.

Il quesito restante chiede di abrogare il comma 17 dell'articolo 6 del decreto legislativo 152 del 2006, sostituito dal comma 239 dell'articolo 1 della legge di Stabilità del 28 dicembre 2014 nella frase "per la durata di vita utile del giacimento" in riferimento alle concessioni date alle società petrolifere per estrarre idrocarburi all'interno delle 12 miglia marittime. Già oggi è vietato trivellare entro questo termine e il referendum è rivolto unicamente alle concessioni già date.

Il concetto di "vita utile" non ha una corrispondenza temporale definibile a priori e trasforma quindi le concessioni a termine a concessioni a tempo indeterminato.

Prima della modifica, la concessione era

di 30 anni, quella iniziale di 10 per poi procedere in proroga. Pertanto cancellare la frase significa legare la scadenza al primo termine utile senza prevedere proroghe.

Lo spirito di chi ha promosso il referendum stesso è quello di porre un limite ed un blocco alle trivellazioni e di impedire in futuro nuove trivellazioni per ampliare gli attuali giacimenti.

Nello specifico si parla di 35 concessioni per un totale di 135 piattaforme. La loro attuale capacità estrattiva, determinerebbe sette settimane di fabbisogno energetico dal punto di vista del petrolio (1% del fabbisogno), più produttivo l'aspetto del gas (4% del fabbisogno) ma che nella bilancia dei bisogni generali del paese non garantirebbero un'affrancamento dal bisogno di acquisto all'estero.

Nel caso di vittoria del sì, la prima chiusura avverrebbe tra due anni e l'ultima nel 2034.

A fronte dell'esiguità della riserva energetica, il rischio è legato al pericolo di svalutazione paesaggistica con un impatto più che negativo sul turismo in Italia. Tra l'altro lo stesso settore potrebbe, oltre a creare nuovi posti di lavoro, assorbire le perdite dei posti di lavoro legate alla chiusura delle piattaforme che sarebbero molto limitate.

Inoltre gli impianti marini presuppongono metodi di ricerca dannosi per il fondale

marino e per la salvaguardia della fauna ittica, poiché vengono utilizzati dei fucili ad aria compressa che sparano bolle d'acqua sui fondali in maniera continuata per ottenere delle onde d'urto a cui si aggiungono i problemi di inquinamento legati alla lavorazione e allo smaltimento tipico delle industrie estrattive ed al problema dello smantellamento delle piattaforme, assai dispendioso. Non prevedere una scadenza temporale della concessione ma legare il termine alla sola capacità produttiva potrebbe indurre le società a mantenere un'estrazione minima pur di non procedere con lo smantellamento e la chiusura.

Purtroppo la scelta del governo è stata quella di scindere il voto del referendum dalle elezioni amministrative, previste a giugno, creando un inutile costo aggiuntivo a danno della collettività e pronunciandosi più volte per l'astensionismo, facendo leva sull'esiguità delle concessioni in discussione e parlando di capricci di "4 comitatini".

Pertanto al quesito del referendum, chi vota "sì", vota per la chiusura delle attuali piattaforme alla prima scadenza utile. Chi vota "no", vota per l'estrazione fino a naturale esaurimento della risorsa.

Non andare a votare significa perdere un'occasione per non far decidere sempre gli altri.

Celebrazione della Liberazione dal nazifascismo

25 Aprile

*"Lo avrai camerata Kesselring
il monumento che pretendi da noi italiani
ma con che pietra si costruirà
a deciderlo tocca a noi.
Non coi sassi affumicati
dei borghi inermi straziati dal tuo sterminio
non colla terra dei cimiteri
dove i nostri compagni giovinetti
riposano in serenità
non colla neve inviolata delle montagne
che per due inverni ti sfidarono
non colla primavera di queste valli
che ti videro fuggire.
Ma soltanto col silenzio dei torturati
più duro d'ogni macigno
soltanto con la roccia di questo patto
giurato fra uomini liberi
che volontari si adunarono
per dignità e non per odio
decisi a riscattare
la vergogna e il terrore del mondo.
Su queste strade se vorrai tornare
ai nostri posti ci ritroverai
morti e vivi collo stesso impegno
popolo serrato intorno al monumento
che si chiama
ora e sempre
RESISTENZA"*

(Piero Calamandrei)

QUANDO L'INGIUSTIZIA DIVENTA LEGGE, LA RESISTENZA DIVENTA DOVERE.

(BERTOLT BRECHT)

Il 16 febbraio Matteo Salvini ha dichiarato alla stampa che il 25 aprile sarà in piazza " per liberare di nuovo l'Italia, con una grande marcia che raccolga tutti gli italiani che non vogliono vivere da schiavi."

Ed invita il suo popolo a scendere con lui.

In questo caso il monarca è Renzi.

La festa della liberazione dell'Italia dal nazifascismo è stata maltrattata da sempre ma che lo faccia l'esponente di un partito di chiara ispirazione fascista fa gridare allo scandalo e allo sdegno. Perché si conferma per l'ennesima volta un pericoloso populista, senza ritegno e senza rispetto per i valori stessi che colmano di significato una giornata così importante, anche per lui che grazie alla lotta per la libertà ha la

possibilità di disgustarci con le sue azioni e le sue parole.

L'Italia non merita Salvini e non merita l'odio che lui stesso fomenta, non ha bisogno di chi inneggia alla caccia all'uomo perché diverso nella materialità o nell'espressione intellettuale rispetto ad un canone imposto. Gli italiani hanno bisogno di una cultura di rispetto e di inclusione.

Matteo risparmiaci anche questa ferita e resta pure a casa tua perché la piazza del 25 aprile non ti appartiene e mai ti apparterrà.

la Redazione



Il ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento può essere una prima risposta generalizzata che consente di venire incontro, anche se parzialmente, alle esigenze di chi svolge lavori più faticosi e pesanti. Occorre, tuttavia, ripensare la normativa, estendendo la platea dei beneficiari e i settori coinvolti nel concetto di "usura", e rivedere le modalità e i criteri per il calcolo della pensione, in modo che i coefficienti di trasformazione riflettano la differente aspettativa di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, in base all'attività svolta.

Tutelare

le pensioni in essere

Le continue manomissioni del meccanismo di perequazione operate dai governi che si sono succeduti negli anni non hanno rispettato i diritti dei pensionati e hanno considerato la rivalutazione come se fosse un privilegio e non, come realmente è, la difesa del potere d'acquisto. Occorre prevedere meccanismi più idonei a salvaguardare, nel tempo, il valore degli assegni pensionistici e ritornare alla normativa sulla rivalutazione annuale in vigore prima del blocco imposto dalla legge Monti-Fornero.

Sulle pensioni italiane grava una tassazione doppia rispetto alla media europea, e, per questo, è necessaria una diversa politica fiscale che sostenga i redditi dei pensionati anche realizzando la completa equiparazione della "no tax area" dei pensionati al livello di quella dei lavoratori dipendenti.

Rafforzare

la previdenza complementare

CGIL CISL e UIL riconfermano l'importanza del ruolo svolto dalla previdenza complementare nel concorrere ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale. Anche a tale riguardo è necessario che il Governo valorizzi la peculiarità del risparmio gestito dai fondi pensione negoziali, riconoscendone la finalità sociale anche sul piano fiscale, riportando all'11 per cento l'imposta sostitutiva innalzata al 20 per cento per una malintesa idea di equiparazione alle rendite finanziarie. Occorre favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori, tramite lo sviluppo dell'educazione previdenziale e il rilancio di una campagna informativa istituzionale ed estendendo ai dipendenti pubblici l'attuale regime fiscale previsto per i lavoratori del settore privato. CGIL CISL UIL rafforzano il proprio impegno contrattuale per la promozione delle adesioni e per un processo che favorisca l'accorpamento dei fondi pensione per meglio tutelare il risparmio previdenziale dei lavoratori.

Il Governo dovrebbe favorire lo sviluppo di condizioni che consentano di contemperare l'obiettivo dei fondi pensione di migliorare ulteriormente la tutela e la redditività dei patrimoni dei propri aderenti, in un orizzonte temporale di lungo periodo, con l'interesse generale a convogliare una quota maggiore del risparmio previdenziale verso l'economia reale, per rafforzare la crescita infrastrutturale e produttiva del Paese.

Cambiare le pensioni,

dare lavoro ai giovani

La legge Monti-Fornero sulle pensioni è stata la più gigantesca operazione di cassa fatta sul sistema previdenziale italiano. Sono stati prelevati nel periodo 2013-2020 circa 80 miliardi di euro con una manovra economica fatta a danno di lavoratori e pensionati su un sistema giudicato sostenibile da tutte le istituzioni nazionali ed internazionali. Questi interventi hanno introdotto elementi di eccessiva rigidità nell'accesso alla pensione, generando iniquità e problematiche che ancora oggi aspettano una soluzione definitiva. Per CGIL CISL e UIL è necessario un intervento strutturale di riforma che dia certezze ai lavoratori e alle lavoratrici, giovani e meno giovani, e restituisca una parte delle risorse risparmiate sulla loro pelle per riaffermare solidarietà, flessibilità, equità. Tale riforma è urgente anche per sbloccare il mercato del lavoro e offrire occupazione ai giovani, pesantemente penalizzati dall'attuale normativa, sia per il loro futuro pensionistico, che per il sostanziale blocco del turn-over in atto.

Pensioni dignitose per i giovani

e per i lavoratori precari e discontinui

Devono essere inseriti elementi correttivi sul funzionamento del sistema contributivo in grado di assicurare un trattamento pensionistico adeguato e dignitoso anche a chi svolge e ha svolto lavori saltuari, discontinui, con retribuzioni basse o è entrato tardi nel mercato del lavoro. Forme d'integrazione ai trattamenti bassi devono essere riaffermate anche per le pensioni future, calcolate con il metodo contributivo.

Occorre ripensare la gestione separata INPS che, a fronte di un progressivo aumento della contribuzione, accorda tutele diverse e minori agli iscritti, rispetto alla generalità dei lavoratori.

È anche utile promuovere schemi di solidarietà intergenerazionale, attraverso il ricorso alla contribuzione figurativa, per incentivare l'utilizzo volontario del part time fra i lavoratori anziani negli ultimi anni della carriera lavorativa, collegandolo all'assunzione dei giovani, secondo le modalità previste dagli accordi collettivi.

Accesso flessibile

al pensionamento

È indispensabile ripristinare meccanismi di flessibilità nell'accesso alla pensione, a partire dall'età minima di 62 anni oppure attraverso la possibilità di combinare età e contributi, per venire incontro alle esigenze di vita delle persone e ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi. Gli oneri relativi alle misure di flessibilità non possono essere scaricati sui lavoratori. Ciò implica anche l'assoluta indisponibilità di CGIL, CISL e UIL all'in-



Cambiare le PENSIONI Dare lavoro ai GIOVANI

FLESSIBILITÀ PER TUTTI

RISPETTO PER FATICA E LAVORI DIVERSI

41 ANNI DI CONTRIBUTI BASTANO

PENSIONI DIGNITOSE OGGI E DOMANI



troduzione di misure che condizionino l'accesso anticipato al pensionamento al ricalcolo della pensione con il metodo contributivo.

Accanto alla reintroduzione della flessibilità nell'accesso al pensionamento di vecchiaia occorre prevedere la pensione anticipata con 41 anni di contributi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza penalizzazioni e senza collegamento con l'attesa di vita.

Bisogna chiudere rapidamente anche le vertenze aperte:

- è urgente completare le salvaguardie per i lavoratori "esodati" con una soluzione di carattere strutturale che garantisca a tutti gli interessati il diritto alla pensione;
- è necessario risolvere i problemi della cosiddetta "quota 96" per il personale della scuola e i requisiti pensionistici del personale ferroviario;
- la progressiva armonizzazione delle regole pensionistiche tra dipendenti pubblici e privati ha imposto a molti lavoratori costi esorbitanti e insostenibili per ricongiungere i contributi previdenziali versati, senza compensazioni sull'assegno pensionistico. Occorre trovare una soluzione definitiva che consenta la ricongiunzione non onerosa dei contributi previdenziali maturati in gestioni diverse.

Riconoscere

il lavoro di cura

Le donne sono state profondamente penalizzate dalla riforma Fornero, dal momento che l'innalzamento dei requisiti pensionistici è stato troppo accelerato, sia nel settore pubblico che nel settore privato, senza tenere sufficientemente conto del ruolo da loro svolto nel lavoro di cura che supplisce alle carenze del sistema di welfare e provoca buchi contributivi che determinano una forma "femminile" di povertà pensionistica.

È necessario che venga esteso e potenziato, presso tutte le gestioni previdenziali, il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di congedo parentale e per i periodi in cui le donne e gli uomini si dedicano al lavoro di cura e di assistenza di familiari disabili gravi.

Riconoscere

la diversità dei lavori

La normativa attuale sui lavori usuranti non risponde all'esigenza di riconoscere che i lavori non sono tutti uguali: definisce poche tipologie, esclude interi settori (es. edilizia) e applica regole che impediscono alla quasi totalità degli interessati di usufruirne. Da ciò i risparmi consistenti, sistematicamente impiegati su altri capitoli del bilancio dello Stato.

L'applicazione automatica dell'attesa di vita fa parti eguali tra diseguali: ad attività e condizioni di vita diverse corrispondono aspettative di vita differenti. Ciò va riconosciuto.

SABATO 2 APRILE 2016

TUTTI IN PIAZZA PER CAMBIARE LA LEGGE FORNERO

Lavoro e mistificazioni mediatiche

Boss in incognito... con bisogno di visibilità

Per scelta ho deciso di non avere il televisore ed ho scoperto da poco dell'esistenza di un programma televisivo che ha dell'incredibile.

Si chiama "Boss in incognito", tratto da un format americano, in cui i responsabili di grande/medie aziende si travestono da lavoratori neo assunti per fare esperienza all'interno della propria azienda, per capirne le dinamiche e valutare le persone che vi collaborano.

Il modello del format è abbastanza ripetitivo nel suo evolversi.

In ogni puntata viene presentata l'azienda ed il suo amministratore delegato/presidente. Quest'ultimo racconta della nascita e dell'evolversi della società per poi umanizzare la sua figura, narrando degli aneddoti personali, presentando la propria famiglia e confidandosi alla televisione.

Segue poi il camuffamento della persona per evitare che possa essere riconosciuta e la sua presentazione allo staff come un concorrente da affiancare per un nuovo format in cui si vince un posto di lavoro.

Da qui l'esperienza di lavoro e di affiancamento, dove il capo camuffato e il lavoratore operano insieme, l'uno il maestro dell'altro, mostrando le fasi lavorative necessarie e trovando poi il momento per una pausa dove il lavoratore si confessa a questo sconosciuto, parlando delle proprie situazioni private. Dalla madre abbandonata dal marito, alla vedova, al lavoratore che ha perso i propri parenti a causa di tumori nella terra dei fuochi.

L'affiancatore è chiamato poi a valutare il finto concorrente.

La trasmissione termina con la convocazione delle persone in studio, dove apprendono la reale identità del concorrente e quest'ultimo, ristabilito il rapporto dei ruoli,

esprime un giudizio per ogni persona con cui ha lavorato, decidendo se premiarli.

Nelle critiche televisive si è gridato allo scandalo, denunciando che sia costruito ad hoc.

Onestamente posso solo sperare che lo sia effettivamente.

Alcune aziende che hanno partecipato alla trasmissione gravitano nei nostri settori sindacali. Aziende di cui conosciamo fin troppo bene i problemi dei lavoratori, gli stessi quest'ultimi che si fanno assistere dal sindacato per trovare aiuto e soluzioni.

Le stesse aziende che nei tavoli sindacali ci esplicitano il fatto di non voler entrare in merito ai problemi individuali e che questi non possono pesare nella gestione quotidiana del lavoro.

Nelle trasmissioni le stesse aziende, nell'espressione della massima dirigenza, si scoprono invece lacrimevoli e pronti all'empatia con la persona che hanno di fronte di cui hanno cura di approfondire tutto l'aspetto della sfera privata in barba al diritto del lavoratore di vedere rispettata la propria privacy.

Tra l'altro molte di queste aziende non hanno nessuna politica condivisa di welfare per venire incontro alle difficoltà familiari.

Non sono previsti permessi aggiuntivi per visite mediche e /o assistenza familiare e non sono previste politiche di orario lavorativo flessibile.

Semplicemente e tristemente esiste solo il rapporto individuale tra dipendente ed azienda in cui il primo deve mettere a nudo la propria situazione personale per ottenere dall'azienda delle concessioni di totale arbitrio di quest'ultima.

L'invito auspicabile è quello che le stesse aziende che hanno preso parte al program-



ma, o che hanno pensato di parteciparvi, si rendano realmente disponibili a mettere in campo, insieme al sindacato, delle pratiche aziendali che tengano conto delle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale e che definiscano chiari programmi di crescita aziendale, usufruibili da tutti coloro che ritengono aderirvi.

La trasmissione mortifica il lavoratore in quanto lo scopo finale del programma è quello di premiare i dipendenti che il direttore ha conosciuto. Premio basato non sul merito ma sulle sensazioni che la persona ha trasmesso nelle poche ore di affiancamento. I premi consistono in proposte di lavoro a tempo indeterminato, aumento delle ore contrattuali, viaggi per i dipendenti, proposte di crescita professionale.

In un momento in cui le aziende esprimono aggressività, che mirano ad un veloce turn over del personale per rubarne solo l'iniziale vigore ed entusiasmo, ritengo che certe trasmissioni non possano che peggiorare il clima che si respira in azienda e demotivare ulteriormente coloro i quali si impegnano quotidianamente a far crescere le aziende rimanendo in un triste indifferente anonimo.



Servizio 730/2016 per i redditi del 2015

Per l'elaborazione del modello 730/16 è previsto, come lo scorso anno, il rilascio al Caf di una specifica delega per poter o meno permettere di accedere ai dati che l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione dei Caf stessi.

Alla delega deve essere allegato un documento di identità in corso di validità oltre al mod. 730/3 o il quadro RN del modello unico nel caso il contribuente abbia fatto la dichiarazione 2015 presso diverso Caf.

Nel caso il contribuente non abbia fatto la dichiarazione nel 2015 dovrà rilasciare, oltre la delega, e al documento di riconoscimento, una specifica dichiarazione.

Le principali novità sono:

Per l'anno 2015, ovvero nel 730 2016, non è prevista detassazione dei premi produttività.

Per l'anno 2015, ovvero nel 730 2016, il Bonus Dl 66/14 è pari a euro 960,00 anziché gli euro 640,00 dell'anno precedente

Nel 730 2016 potranno essere portate in detrazione le spese per frequenza della scuola di infanzia, del primo ciclo e del della secondaria (elementari, medie e liceo) con il limite massimo di euro 400,00 per studente.

Anche per il 730 2016 è confermata la possibilità di portare in detrazione spese di ristrutturazione, per il risparmio energetico e per l'acquisto di mobili e elettrodomestici in seguito a ristrutturazione.

Nel 730 2016 sarà possibile portare in detrazione le spese funebri indipendentemente dal grado di parentela.

Nel 730 2016 sarà possibile destinare il 2 x 1000 alle associazioni culturali riconosciute e inserite in un specifico elenco istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Anche quest'anno il conguaglio derivante dal modello 730 avverrà sul primo cedolino utile successivo al mese di Luglio

Anche per quest'anno è possibile utilizzare il Mod. 730 anche da chi non ha un sostituto di imposta che possa effettuare il conguaglio, a condizione che nell'anno 2015 il contribuente abbia percepito un reddito da lavoro dipendente, è il caso, dei lavoratori domestici oltre di chi non abbia un rapporto di lavoro in essere nel periodo di conguaglio.

Si ricorda che in caso di percezione di Cassa Integrazione con pagamento diretto da parte dell'Inps, di Mobilità e di Naspi come di pagamenti diretti da parte di Inail per alcuni casi di infortunio, oltre che nel caso di Pensione Inps e Inail non inviano il modello C.U. per tanto dovrà essere il contribuente ad attivarsi con le seguenti modalità:

A chi rivolgersi	Modalità
Direttamente dall'Inps	Con mail Pec, attraverso il sito Inps.it se in possesso del PIN. Attraverso le postazioni informatiche Self Service disponibili nelle sedi INPS
Attraverso Caf abilitati	Previa specifica delega ed indicazione dei dati della pensione è possibile ottenere, in alcuni casi a pagamento la copia del modello C.U. 2016. Il Caf UIL è abilitato alla stampa dei Modelli C.U.
Attraverso i Patronati	Rilasciano la stampa del Modello CU su richiesta, l'ITAL UIL eroga il servizio gratuitamente per gli iscritti UIL.



Accordo Ue-Turchia su migranti: la capitolazione dell'Europa

La minaccia terroristica e la marea di migranti in fuga da guerre e miseria, rompendo i confini grazie anche a Schengen, lasciano in ogni angolo d'Europa divergenze e discordia.

Oggi l'Unione dei 28 paesi membri deve fronteggiare gravi momenti di crisi, penso alla questione dei migranti, le difficoltà della zona euro, l'attacco alla sicurezza di fronte al terrorismo e la violenza dei conflitti, il ritorno degli egoismi nazionali con l'avanzamento del populismo, il Brexit cioè la possibile uscita della Gran Bretagna dall'Ue.

Il divario tra i paesi dell'Est ed Ovest dell'Europa si estende.

Non si parla più di un processo travagliato di unificazione ma di una vera e propria crisi esistenziale.

Praticamente l'Europa, con le sue istituzioni deficitarie e incomplete, è impotente e non è in grado di affrontare le sfide che l'assillano.

Così all'ultimo vertice, che aveva all'ordine del giorno la risoluzione della questione migranti, l'Europa ha firmato un accordo senza precedenti con la Turchia, consegnando al presidente Erdogan le chiavi del portone dell'Europa e la regolazione dei flussi migratori.

L'accordo prevede che dal 20 marzo di quest'anno, tutti i nuovi migranti irregolari che trasbordano dalla Turchia alle isole greche, saranno rimandati in Turchia in pieno accordo col diritto internazionale,

dopo essere stati registrati e per avviare il procedimento di richiesta di asilo.

Niente espulsioni collettive né respingimento, punto sul quale hanno insistito in particolare sia Renzi sia i Primi Ministri spagnolo e lussemburghese.

Per ogni siriano rimandato indietro, un altro siriano sarà reinsediato dalla Turchia nell'Ue.

I posti a disposizione sono 72mila.

Se il numero di coloro che ritorneranno in Turchia oltrepasserà questa soglia, il meccanismo sarà interrotto.

L'obiettivo a lungo termine è quello di ridurre in modo sostanziale l'immigrazione irregolare.

Alla Turchia è stata promessa un'accelerazione alla liberazione dei visti per i suoi cittadini che intendono viaggiare in Europa e l'erogazione dei primi 3 miliardi di aiuti su progetti concreti ai quali seguiranno altri 3 miliardi quando i primi saranno esauriti.

Sul capitolo di adesione della Turchia all'Ue, nell'immediato si aprirà soltanto la fase riguardante il bilancio, perché su altri argomenti rimane il veto di Cipro che chiede ad Ankara di essere riconosciuta.

Scatta dunque il meccanismo dell'uno per uno, messo sul tavolo nell'ultimo vertice.

Ma tutto questo impianto è solo un accordo sulla carta, ora è atteso alla prova dei fatti a causa della sua complessità.

Solo a poche ore dopo la firma dell'ac-

cordo tra la Turchia e l'Europa, è avvenuto l'ennesimo naufragio davanti alle coste greche, quasi una sconfitta per coloro che quello stesso giorno ha cercato un'intesa per fermare il traffico di esseri umani proprio in quel tratto di mare Egeo, con un testo molto criticato per i dubbi che lascia sul rispetto delle convenzioni internazionali.

Difficile immaginare che chi fugge dalle guerre si fermi davanti alle nuove regole, che sono già entrate in vigore il 20 marzo, anche se la Grecia ha annunciato di non essere ancora pronta e di aver bisogno di tempo per svolgere al meglio il suo compito.

D'ora in avanti, chi riuscirà a scappare alle onde, a salvarsi dagli scafisti, a toccare terra in Europa, verrà rispedito indietro.

Questo è stato deciso da 28 leader europei all'ultimo vertice di Bruxelles.

I migranti irregolari verranno identificati in Grecia e chi non presenterà domanda di asilo, o se la vedranno respinta, sarà riaccompagnato in Turchia.

Bisognerà mettere in piedi una macchina imponente, composta da otto navi Frontex da quattrocento passeggeri, più 4mila funzionari fra poliziotti, interpreti e giudici.

Tutto questo costerà all'Europa non meno di 280 milioni di euro solo per i primi 6 mesi.

Spese alle quali la Turchia non parteciperà. Anzi il premier turco Ahmet Davutoglu ha portato a casa un bel può di soldi. Speriamo solo che li usi per raggiungere dei standard di accoglienza efficienti.



Lo sportello Sai fornisce informazioni e servizi dettagliati e mirati, riguardanti problemi quotidiani che gli immigrati (extracomunitari, neocomunitari e comunitari) incontrano.

L'attività dello sportello è articolata nelle seguenti aree

Legislazione generale
Documentazione relativa alle diverse tipologie di soggiorno
Asilo

Orientamento al lavoro
Ricongiungimento familiare
Decreti Flussi
Cittadinanza

Il servizio è attivo presso il nostro ufficio di Milano - Via Salvini, 4
Fermata MM1 Palestro | tel. 02.7606791

Dunque, dopo liti e distinguimenti infiniti, l'Europa si prepara ad affrontare una nuova stagione di sbarchi che vedono l'Italia in prima linea anche e soprattutto per la chiusura della rotta balcanica. Infatti negli ultimi giorni sono ripresi gli sbarchi sulle nostre coste.

L'accordo siglato è un'intesa che non piace a molti e che preoccupa tantissime Organizzazioni non governative (Ong) e associazioni dei diritti umani.

I commenti spaziano dal termine "deludente" al termine "vergognoso".

Dove è finita l'oggettività ed il pragmatismo? Il vecchio continente ha bisogno dei migranti per lavorare nelle fabbriche, nelle famiglie, negli ospedali. Sono persone che contribuiscono alla sostenibilità del sistema pensionistico.

Se l'Europa si asserraglia dietro ai propri confini, costruendo muri, rifiutandosi di accogliere e aiutare chi ne ha bisogno, rinnega la sua cultura, se stessa ed i propri valori. E' un' Europa che capitola, che si arrende e che non ha più un ruolo.

La Uil e la Uiltucs ha aderito ad un progetto di volontariato internazionale, che prevede la partecipazione dei volontari in un campo di accoglienza migranti sull'isola di Lesbo.

Lo scopo era quello di aiutare le persone in arrivo dalle coste Turche, accogliendole, dando loro dei vestiti asciutti, cibo ed acqua.

Farli sentire umani in una situazione che di umanità non ne ha.

Parlo al passato poiché in questi giorni l'associazione ha deciso di ritirarsi dall'isola, insieme a molte altre associazioni, come conseguenza del trattato Europa Turchia in merito alla politica migratoria. La scelta di andare via è stata dettata dalla volontà di non diventare complici della rapida trasformazione dell'attuale campo in campi di detenzione, dove nessuno può entrarvi o uscirvi, se non sotto controllo della polizia, e le persone che lo occupano se ieri avevano la speranza di poter proseguire verso il loro cammino di libertà e fuga da tutto quello che li ha costretti a fuggire oggi hanno la sola consapevolezza di tornare in territorio turco per garantire l'accordo sancito fra i due stati. Per ogni emigrante rimandato, un emigrante siriano sarà collocato in Europa.

Una politica da scambio delle figurine, dove purtroppo le figurine sono persone reali, con una storia ed una dignità da rispettare.

E' questa l'Europa che volevamo?

G.D.

Felicit  Ngo Tonye



Mercato del lavoro

Boom delle assunzioni o bolla occupazionale?

I primi due mesi di quest'anno ci hanno raccontato il miracolo del 2015.

"Inps: boom di contratti a tempo indeterminato" è uno dei tanti titoli che hanno osannato i benefici del Jobs Act nel curare il male cronico del nostro paese che, da qualche lustro, vedeva il mercato del lavoro arricchirsi solo di rapporti di lavoro precari.

a tempo indeterminato effettuate nel 2015, perdeva contribuzione sociale fino ad un massimo di circa 8.060 euro per i primi tre anni di rapporto di lavoro.

I conti si fan presto: se il 1.442.726 di nuovi rapporti a tempo indeterminato resistono tutti fino al terzo anno, il risparmio che le imprese avranno realizzato, contabilizzando una decontribuzione media

della durata degli sgravi 2015).

Una decurtazione del vantaggio che porta il risparmio massimo per chi assume, dai 24.240 euro delle assunzioni fatte nel 2015 ai 6500 euro risparmiabili per le assunzioni del 2016.

Chi, nel 2015, ha cercato di convincere che i 2 milioni e mezzo di nuove assunzioni fossero occupazione aggiuntiva e stabile legata all'incentivazione economica del Jobs Act, farà quest'anno un po' più fatica.

Soprattutto dopo il 16 marzo, data in cui sono usciti i dati dell'Osservatorio sul Precariato che hanno raccontato l'andamento del gennaio 2016.

Un gennaio che, nel raffronto con lo stesso mese dell'anno precedente, mette in evidenza la frenata della corsa delle imprese all'assunzione a tempo indeterminato.

Se infatti il gennaio del 2015 segnava un incremento del 5,2% sullo stesso mese dell'anno precedente, il gennaio 2016 segna, al contrario, un crollo del 22,8% sul gennaio precedente.

Un dato che in numeri reali significa che quest'anno a gennaio sono state fatte quasi 120.000 assunzioni in meno dell'anno precedente (406.612 contro le 526.431 del gennaio 2015).

Evidente come il brusco calo del valore incentivante abbia influito sull'intenzione dei nostri imprenditori di procedere ad assunzione di occupazione a tempo indeterminato. L'entusiasmo dell'anno precedente è calato in modo direttamente proporzionale al calare della convenienza degli sgravi contributivi.

Ed anche la rincorsa all'assunzione entro

	2013	2014	2015
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO			
(+) Nuovi rapporti di lavoro	1.300.740	1.273.750	1.870.959
(+) Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	418.509	329.848	492.729
(+) Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	69.635	69.271	85.352
(-) Cessazioni	1.754.721	1.725.006	1.684.911
Variazione Netta	34.163	-52.137	764.129

Fonte: INPS - elaborazione al 10 Febbraio 2015

I numeri a corredo del proclama vittorioso erano esaltanti: quasi due milioni e mezzo di nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'intero anno, anche se in parte frutto di conversioni di contratti di lavoro già esistenti sotto forma di tempi determinati o apprendistato, pari ad un incremento dell'11% sul 2014.

Un saldo positivo, al netto delle cessazioni di rapporto registrate nell'intero anno, di più di 760.000 posti di lavoro a tempo indeterminato.

La cura Renzi che già nei mesi precedenti aveva avuto, dall'Osservatorio sul Precariato dell'INPS, le anticipazioni di un successo, coronava così nelle testate dei giornali nazionali il primato del tempo indeterminato.

Un primato costato caro alla collettività che, per 1.442.726 delle nuove assunzioni

annua di circa 7000 euro (più del 65% dei nuovi contratti a tempo indeterminato dovrebbe, secondo i dati INPS, aver infatti applicato il massimale di 8.060 euro) sarebbe pari ad una trentina di miliardi di euro in minori contributi nel triennio, a cui si aggiungerebbero i nuovi sgravi per le assunzioni a tempo indeterminato che verranno effettuate nel 2016.

Anche se per queste nuove assunzioni gli sgravi saranno meno convenienti.

La legge finanziaria (cosiddetta di Stabilità) del 2016 ha infatti decisamente tagliato gli incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, limitandoli all'esonero del 40% dei contributi (nel 2015 l'esonero era totale), riducendo il tetto massimo annuale a 3.250 euro (contro gli 8.060 del 2015) e mantenendo lo sgravio in essere per soli 24 mesi dopo l'assunzione (contro i 36 mesi

TAB. 1 – RAPPORTI DI LAVORO*: ATTIVAZIONI E TRASFORMAZIONI NEL MESE DI GENNAIO DEGLI ANNI 2014, 2015 E 2016

	gen			gen 2015 su 2014		gen 2016 su 2015	
	2014	2015	2016	variazione assoluta	variazione %	variazione assoluta	variazione %
A. NUOVI RAPPORTI DI LAVORO							
A1. Assunzioni a tempo indeterminato	156.143	176.239	106.697	20.096	12,9%	-69.542	-39,5%
A2. Assunzioni a termine	323.535	329.651	279.012	6.116	1,9%	-50.639	-15,4%
A3. Assunzioni in apprendistato	20.782	20.541	20.903	-241	-1,2%	362	1,8%
TOTALE	500.460	526.431	406.612	25.971	5,2%	-119.819	-22,8%
B. VARIAZIONI CONTRATTUALI DI RAPPORTI DI LAVORO ESISTENTI							
B1. Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	58.229	43.445	41.221	-14.784	-25,4%	-2.224	-5,1%
B2. Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	8.021	9.034	8.876	1.013	12,6%	-158	-1,7%
TOTALE	66.250	52.479	50.097	-13.771	-20,8%	-2.382	-4,5%

Fonte: INPS - elaborazione al 10 Marzo 2016

l'anno, che ha fatto registrare un dicembre record per le assunzioni, dimostra come, al sentire del calo di convenienza previsto per il nuovo anno, l'imprenditoria italiana si sia dimostrata molto simile alla massaia che fa la scorta nell'approssimarsi della scadenza del 3X2... non è aumentato il fabbisogno reale della manodopera, perché non siamo in presenza di un vero momento di sviluppo.

Semplicemente, c'erano gli ultimi sconti di cui approfittare e, se l'assunzione era in programma per i primi mesi del 2016, qualcuno ha ritenuto conveniente anticiparla al momento in cui l'offerta-sconto era ancora valida.

È lecito a questo punto, domandarsi cosa resterà di questa riforma, sul piano occupazionale.

Esauriti i benefici economici, stanziati per il lancio promozionale, come si comporterà l'imprenditoria nazionale nelle proprie politiche occupazionali?

Si libererà del proprio personale a tempo indeterminato, divenuto improvvisamente molto costoso, sfruttando le "semplificazioni" introdotte dal decreto legislativo sulle "tutele crescenti"?

Tornerà ad avvalersi di modalità contrattuali creative per il proprio fabbisogno di

manodopera?

Il boom dell'utilizzo dei voucher, che ha accompagnato quello delle assunzioni a tempo indeterminato nel 2015 (sono stati venduti voucher per quasi 115 milioni di euro con un incremento rispetto al 2014 del 66%), ma che non è altrettanto calato agli inizi di quest'anno (+36,4% rispetto a gennaio 2015) sembrerebbe sintomatico nel preannunciare che il film sarà probabilmente dello stesso genere di quelli già visti in precedenza.

Con una storia recente che ci ha abituato alle bolle speculative (dai titoli tecnologici ai mutui subprime) che, di settore in settore,

al loro scoppiare hanno afflitto le diverse aree dell'economia di mercato, ci troveremo quindi anche nel mercato del lavoro, a fare i conti con gli effetti dello scoppio di questa ennesima bolla: la bolla decontributiva

Probabilmente verrà allora alla luce la vera natura di questa riforma che avrà fatto così poco per l'occupazione ma così tanto per quell'imprenditorialità tanto abile nel cogliere le convenienze per il proprio tornaconto, quanto poco orientata allo sviluppo responsabile che produce bene comune per l'intero sistema.

E temo che avremo di che rammaricarci tutti.

Sergio Del Zotto



"Viviamo in un momento in cui alcuni hanno ricchezza al di là di ogni comprensione" mentre milioni di americani vivono in povertà. Quando si parla di moralità, e quando si parla di giustizia, dobbiamo, a mio avviso, capire che non c'è giustizia quando così pochi hanno così tanto e così tanti hanno così poco."

(Bernie Sanders)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 12° | N. 120 - aprile 2016 | periodicità mensile

Direttore Responsabile: Guido Baroni
Direzione Editoriale: Sergio Del Zotto
Impaginazione: Sergio Del Zotto
Grafica: Vanessa Polimeni
In Redazione: Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di: Massimo Aveni, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, Felicità Ngo Tonye, B Roberto Pennati, Guido Zuppiroli

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie

Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

Per contributi e suggerimenti scrivete a: "Area Sindacale"
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano
 area@uiltucs Lombardia.net
 T. 02.760.679.1
Editrice: Asso srl
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano