

Redazionale

Il 28 maggio si è svolto lo sciopero delle lavoratrici e dei lavoratori della grande distribuzione.

Il 13 aprile scorso, infatti, sono cessate le trattative per la definizione del primo contratto nazionale di settore dopo più di 2 anni dalla scadenza del precedente contratto nazionale del Terziario.

I principali motivi della rottura sono dovuti alla volontà di Federdistribuzione di:

1) modificare quanto previsto agli articoli 101 e 102 del Contratto del Terziario adeguando la normativa contrattuale a quanto previsto dal jobs act in tema di mansioni (superamento del concetto di equivalenza sostanziale e di attività prevalente, intendendo le stesse non più come quelle a maggior contenuto professionale, ma quelle riconducibili allo stesso livello d'inquadramento e svolte per più tempo durante la giornata), con l'evidente intenzione di incidere negativamente sul sistema degli inquadramenti, livellandoli verso il basso;

2) definire un protocollo per la gestione delle crisi aziendali che possa consentire ad un'impresa, a fronte di un risultato negativo in termini di Ebit per almeno 2 esercizi consecutivi, di derogare a tutte le norme del futuro contratto nazionale anche in assenza di accordo tra le Parti a livello aziendale (si fa riferimento alla prestazione lavorativa, agli orari, a differenti modulazioni salariali). In ogni caso gli effetti di eventuali intese derogatorie o sospensive sarebbero interrotti dall'anno di esercizio successivo al raggiungimento di Ebit positivo della singola società o della società controllante in caso di bilancio consolidato

3) prevedere una vigenza del contratto fino al 31/12/2018 e la definizione di aumenti salariali pari a 85 Euro al IV livello per effetto dei quali i lavoratori della distribuzione così inquadriati dovrebbero subire alla data di scadenza del contratto un danno di 1.170 Euro rispetto

al contratto applicato ai dipendenti del commercio tradizionale, ossia alla stragrande maggioranza dei lavoratori del settore.

Basti pensare, infatti, che il montante complessivo di massa salariale al 31 dicembre 2018 sarebbe di 1.831 Euro a fronte dei 3.001 Euro in maturazione per i lavoratori del commercio a quella data.

Questi ultimi già al 31/12/2017 raggiungeranno un massa salariale pari a 1.811 Euro. In aggiunta si vorrebbe intervenire in peggio rispetto al contratto del commercio su norme legate al mercato del lavoro.

Sull'apprendistato, nel testo che ci è stato presentato, non si fa riferimento alcuno alla durata dello stesso e nem-



continua in seconda pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Eroi europei	3
▶ Una nuova Europa è possibile	4
▶ Ripresa Occupazionale? Gioco Di Prestigio!	6
▶ Il Cuneo Fiscale dentro la Contrattazione Aziendale	7
▶ Le due facce dei migranti economici	9
▶ È sempre tempo di Resistenza	11

meno al trattamento economico e normativo. Sull'ipotesi di introdurre un contratto a termine in particolari territori, così come già previsto dal ccnl confcommercio, si chiede di eliminare il confronto territoriale per le ipotesi legate alla stagionalità nelle località turistiche e si vorrebbe imporre la costituzione di un unico Ente Bilaterale Nazionale, legittimando a posteriori la fuoriuscita dai fondi per l'assistenza integrativa (Est e Quas) e l'adesione al fondo interaziendale Previass.

Analoghe situazioni emergono anche per i fondi che non hanno natura contrattuale, ma legislativa, come Fonte e Forte.

Le proposte fatte da Federdistribuzione, oltre ad essere contraddittorie, sono inaccettabili per diverse ragioni che si legano tra loro.

Proporre, per esempio, un protocollo per la crisi con quei contenuti (possibilità di deroga automatica a norme del contratto nazionale anche in assenza di accordo aziendale) significherebbe, al di là delle dichiarazioni di principio sull'importanza della contrattazione aziendale, svuotare di significato il confronto al 2° livello, vorrebbe dire nella sostanza non credere nella contrattazione decentrata, farle perdere dignità.

Considerando che l'estensione della stessa è pressochè inesistente nelle piccole aziende di Federdistribuzione ed è gestita a livello nazionale nei grandi gruppi si comprende ancora di più la contraddizione di fondo.

Sarebbe paradossale solo immaginare che un'azienda come Carrefour nella quale siamo riusciti a sottoscrivere poche settimane fa un nuovo Cia, qualora non ci fosse stato l'accordo nel merito (i cui contenuti rispondono tra l'altro a una situazione di crisi) e in presenza di una norma di deroga automatica come quella proposta da Federdistribuzione, avrebbe potuto ottenere deroghe a norme del contratto nazionale direttamente al 1° livello, senza dover fare accordi nel 2°

gestito, tra l'altro, anche questo dal livello nazionale!

La verità è che in questi anni le situazioni di crisi delle aziende dei nostri settori sono state affrontate in modo costruttivo dalle OO.SS e dalle rappresentanze nei luoghi di lavoro e proprio in azienda sono state trovate le più opportune ed equilibrate soluzioni per difendere la competitività dell'impresa e non disperdere il patrimonio di conquiste contrattuali dei lavoratori (si possono citare i casi di Carrefour, ma anche Ikea, Metro e molte altre ancora).

I temi della crisi andrebbero gestiti dove i problemi si presentano e il fatto di essere riusciti a fare in questi anni accordi di grande responsabilità ha di fatto depotenziato le richieste che di volta in volta Federdistribuzione presentava al tavolo delle trattative (ricordiamo, a titolo esemplificativo, il tentativo di ottenere nel contratto nazionale il recupero della produttività attraverso l'intervento sugli scatti d'anzianità, sui permessi retribuiti, sulla 14^a mensilità) e messo a nudo la loro reale volontà che è quella di non sviluppare ed estendere nessuna contrattazione decentrata.

Sul salario c'è ben poco da dire perchè i numeri parlano da soli.

Più passa il tempo e più il differenziale tra lavoratori di aziende simili che applicano contratti diversi aumenta.

Perchè un lavoratore di Carrefour o di Auchan dovrebbe subire una perdita del potere d'acquisto così consistente rispetto ad un lavoratore del Gigante cui è applicato il contratto del commercio?

Come si può prevedere una vigenza contrattuale che nella sostanza diventerebbe di 5 anni?

E' vero che gli 8,5 Euro corrispondono all'importo definito al tavolo Confcommercio, ma

quel contratto è stato sottoscritto già un anno fa e scade nel 2017.

Noi abbiamo chiesto infatti di accorciare la durata della vigenza contrattuale per diminuire il più possibile il differenziale retributivo e di prevedere, per i lavoratori della distribuzione, un primo aumento non inferiore a 30 Euro considerato che i colleghi del commercio hanno già preso 2 tranches entrambe da 15 Euro.

Per tutti questi motivi abbiamo cercato di lavorare e lo stiamo ancora facendo ad una strategia unitaria complessiva anche sulle iniziative da intraprendere, utile per difendere un'impostazione decisa insieme ormai tre anni fa.

Oltre alle tradizionali iniziative di lotta abbiamo infatti coinvolto, con discreti risultati, le Direzioni Territoriali e l'Inps per segnalare un'omissione di versamenti contributivi da parte delle aziende associate a Federdistribuzione in relazione al mancato aumento retributivo, abbiamo presentato alcuni decreti ingiuntivi per costringere queste aziende a pagare l'aumento salariale stabilito con Confcommercio in funzione di quanto previsto nelle lettere di assunzione dei singoli lavoratori e per tutelare il reddito delle persone.

Purtroppo gli esiti di queste ultime iniziative non sono stati sempre positivi, in particolare facendo riferimento alle sentenze emesse da alcuni giudici che rischiano di mettere in discussione principi consolidati del diritto del lavoro.

E' inoltre necessario spiegare ai lavoratori che la trattativa è cessata perchè Federdistribuzione non ha voluto modificare nulla delle loro posizioni a fronte di aperture e proposte di mediazione formulate dalle OO.SS.

Dopo 28 mesi di trattativa questo atteggiamento è inaccettabile ed evidenzia la loro volontà di non fare il contratto o di farlo creando condizioni di dumping contrattuale e salariale con aziende loro concorrenti sul mercato che questo sindacato di categoria e le lavoratrici e lavoratori del settore non possono accettare.

Per tutti questi motivi lo sciopero del 28 maggio e tutte le iniziative ad esso collegate devono rappresentare per Federdistribuzione, ma non solo, un segnale chiaro e inequivocabile di forza e di volontà da parte nostra a non sottostare alle condizioni, ai ricatti e ai contenuti proposti dalle nostre controparti al tavolo della trattativa.



Cultura del lavoro

Eroi europei.

Negli ultimi anni in Europa sono intervenute pesanti modifiche sul diritto del lavoro.

Il paradigma di riferimento si è modificato radicalmente.

L'impostazione precedente a quella attuale riconosceva al lavoratore e alla lavoratrice una posizione di svantaggio nel rapporto col datore di lavoro, meritevole di tutela, inserendo dei limiti al potere discrezionale aziendale e che poneva dei paletti su importanti argomenti legati al mondo del lavoro: dall'orario di lavoro al rispetto dei riposi, dalla retribuzione alla tutela nel licenziamento e a seguire.

Inoltre si riconosceva che il livello del reddito individuale doveva essere congruo rispetto al costo della vita.

Impostazione che prendeva linfa da un momento di grandi cambiamenti nel tessuto economico del Paese e dell'Europa in generale e che si nutriva grazie ad una rappresentanza resa forte dalla partecipazione dei singoli che uscivano da un passato di miseria e difficoltà.

Questa tutela nel mondo del lavoro si è riversata nei rapporti all'interno della società. La tranquillità lavorativa garantiva la tranquillità economica, la possibilità di progettare un proprio percorso di vita, permetteva di mettere su famiglia, di studiare e accrescere i livelli culturali di un paese in fermento e che vedeva per la prima volta la possibilità di far accedere i propri figli nel mondo della scuola prima superiore e poi universitaria, creando delle discontinuità col passato e dando delle possibilità di modifica e ascesa sociale prima impensabili.

Permetteva di ottenere un buon livello di cura e prevenzione medica ottenendo una qualità della vita migliore e creando delle aspettative di vita accettabili.

Permetteva la possibilità di accrescere gli interessi individuali con l'affermazione del "tempo libero".

Questo pensiero era allargato a tutti i settori della società e le stesse società basavano le proprie politiche su orizzonti di medio lungo termine valorizzando la forza produttrice.

Appena il concetto di diritto alla tranquillità è entrato a far parte della nostra cultura sono arrivati i primi segni di ripensamento.

Nel corso degli anni '90 le prime accuse al sistema: i lavoratori sono troppo tutelati e si cullano in questa tranquillità a discapito della produttività, il posto fisso impedisce la creatività dei giovani; un mercato troppo ingabbiato nelle regole non può rispondere a delle richieste improvvise.

Nel duemila la crisi e le spinte al liberismo hanno cambiato totalmente i confini del mercato.

Da un'attività prevalentemente di tipo produttiva legata al secondario, caratterizzato da proprietà certe e riconoscibili, ci si è spostati verso il mondo finanziario, col concentramento dei gruppi industriali, e una forte proliferazione del mondo dei beni e dei servizi con la dislocazione della produzione fuori dai confini Europei, secondo la logica della dislocazione alla ricerca di vantaggi economici, sia per quanto riguarda il costo del lavoro, il costo

della tassazione, il costo delle normative.

Dislocazione incentivata pubblicizzando il fatto che per poter abbattere il costo finale del prodotto, a vantaggio dei consumatori e dei clienti, questa era necessaria.

In Europa si sono persi così numerosi posti di lavoro e parte degli esuberanti si sono riconvertiti al nuovo modello di sviluppo, grazie anche ad un calo demografico.

Ma la dislocazione produttiva ha comportato anche una richiesta di risparmio economico su quei processi che dovevano restare all'interno dei confini dei Paesi.

Il tutto poi aggravato dalla crisi finanziaria prima e su quella dei consumi che necessariamente è seguita e che ha mostrato quanto il modello produttivo scelto fosse sbagliato ed effimero.

Ha iniziato ad affermarsi con aggressività la critica al sistema dei diritti del lavoro, presentata come una gabbia che impediva lo sviluppo economico e sussurrando che la crisi fosse stata generata dalle stesse tutele, utilizzando l'arma del tasso di disoccupazione che si accresceva di bimestre in bimestre.

Le aziende non investivano per paura di non poter liberarsi dei dipendenti, per una burocrazia eccessiva, per delle leggi troppo rigide e per un costo del lavoro eccessivo.

Da qui, un processo di distruzione di tutte le nostre reti mentali che ha visto lo spaesamento della generazione di mezzo, quella nata negli anni '80, che ha vissuto il sogno/incubo del posto fisso, che ha studiato per poter ambire a posti di responsabilità e che



si è vista sottrarre il futuro nell'attimo in cui il cambiamento da strisciante è diventato imperante.

Una generazione che ha visto i propri progetti demolirsi e che non ha saputo reagire in maniera organizzata e collettiva ma che ha avuto una crisi di coscienza verso una solitudine di rapporti e riferimenti.

Ed attorno un'Europa organizzata che ha gettato le basi per una modifica generale, prima modificando la cultura del lavoro e infine intervenendo in tutti gli stati membri con riforme del lavoro assai peggiorative rispetto a quanto previsto precedentemente, accomunate da una serie di elementi identici:

facilitare i licenziamenti, ridurre i ricorsi giudiziari, aumentare la flessibilità del mercato del lavoro, dare preminenza alla contrattazione di secondo livello e aziendale, precarizzare i rapporti di lavoro.

Dapprima la riforma tedesca, di cui abbiamo colto solo gli aspetti positivi avendo fatto una campagna mediatica mirata e creando grosse aspettative, facendoci credere che in Germania la crisi fosse stata ampiamente superata e che le condizioni individuali fossero positive. Per accorgersi troppo tardi che i mini job hanno minato profondamente il benessere delle famiglie e registrando una forte inversione nelle percentuali di morti in età infantile quale dato emblematico.

Poi la Spagna, che dopo il fallimento della riforma ha lanciato un appello ai compagni europei di non seguirla in una strada che non ha portato crescita reale ma solo turismo industriale, con gruppi ben organizzati che hanno occupato il paese

attratti dai sussidi statali e dalla totale deregolazione delle leggi a protezione dei lavoratori e delle lavoratrici, per poi abbandonare altrettanto velocemente il paese alla ricerca di nuovi paesi allettanti dal punto di vista degli sgravi, lasciando il paese in una situazione peggiore rispetto a quella precedente.

Po l'Italia col JobAct che al secondo anno di sperimentazione mostra con trasparenza la sua inutilità nel creare occupazione ed impresa ma lasciando ingenti debiti nel sistema collettivo a causa di ripetute truffe da parte delle società, abbagliate dagli incentivi.

Infine la Francia, dove le richieste della legge sono grosso modo le stesse dei paesi di cui sopra: dare ampi margini di discrezionalità aziendale nello svolgimento del rapporto di lavoro; spostare il baricentro sulla contrattazione aziendale in deroga; ampliare la possibilità di lavorare sugli orari di lavoro prevedendo un massimale settimanale di 60 ore.

Il disegno di cui sopra è stato reso possibile grazie all'ignoranza che si ha in Europa circa la mancata conoscenza di cosa accada oltre i confini dei singoli stati membri e dall'incapacità, anche sindacale, di unire le forze per creare un unico movimento sociale a difesa dei diritti e che sia promotore di una crescita trasversale caratterizzata da regole omogenee e sostenibili.

L'unico risultato ottenuto è stato quello di orientare la massa verso posizioni di massimalismo e populismo improduttivo, che ha aperto le porte a formazioni radicalizzate a destra con forti spinte verso l'intolleranza, il razzismo, la discriminazione e un'impos-

sibile autarchia.

In Francia in questo momento questo però non sta accadendo.

La reazione all'ipotesi di legge è stata quella di ricompattare le persone che hanno iniziato a scioperare fin dal mese di febbraio e che vedono oggi il paese bloccato da 9 giorni di sciopero generale che ha coinvolto anche i lavoratori delle centrali nucleari e degli impianti di raffinazione del petrolio, portando quasi a un blocco energetico del paese.

Scioperi e proteste che in questi mesi hanno ottenuto già dei risultati, facendo modificare più volte la proposta di legge e creando una profonda spaccatura all'interno del governo.

La capacità del popolo francese è stata quella di sentirsi parte di un collettività minacciata e di reagire di conseguenza, sfidando anche le minacce che piovono da parte delle multinazionali del petrolio che hanno annunciato il ripensamento della loro politica all'interno del paese attraverso le parole del presidente della Total Patrick Pouyanné: "Se qualcuno vuole prendere in ostaggio le nostre strutture industriali, bisogna interrogarsi se è giusto continuare a investire" e al peggioramento del rating assegnato al Paese.

Personalmente guardo alla Francia con umana speranza, perché a prescindere dal risultato che otterranno potranno dire di essere stati sconfitti da eroi e si sentiranno forti della loro dignità.

Gabriella Dearca

Sindacato Europeo

Una nuova Europa è possibile: il sindacato europeo in prima linea per il cambiamento

Bella, appassionata e interessante la relazione del Segretario Generale della Confederazione Generale dei Sindacati Europei al convegno dal titolo "Negotiation, Negotiation, Negotiation" tenutosi il 19 maggio 2016 presso Novotel Ca' Granda di Milano.

Luca Visentini, eletto segretario Generale della CES da qualche mese, ha introdotto la sua relazione senza infingimenti e con un dato preoccupante: negli ultimi 15 anni i sindacati in Europa hanno perso più di 15

milioni di iscritti passando da 60 a 45 milioni. È importante quindi impostare delle strategie che consentano ai lavoratori di riprendere fiducia nel sindacato e favorire una legislazione di sostegno che possa facilitare il processo.

Per consentire al sindacato di riprendere la propria forza propulsiva è opportuno soffermarsi principalmente su tre aspetti che riguardano proprio la Negoziazione:

Definire un nuovo modello di negoziazione

per il continente europeo

Favorire la diffusione della contrattazione collettiva, soprattutto nazionale

Incidere sul modello sociale europeo

Un nuovo modello di negoziazione per il continente europeo

Per poter incidere sul nuovo modello di negoziazione europea è importante che il sindacato europeo riesca a dialogare con la Commissione Europea e cambiarne

il pensiero dominante. In questo momento la Commissione non è vicina al movimento dei lavoratori ed è convinta che le ricette per uscire dalla crisi siano ancora i "compiti a casa" assegnati ai diversi stati, l'austerità, la diminuzione dei salari per essere più competitivi e la diffusione della contrattazione di secondo livello a discapito di quella nazionale.

Inoltre, dal punto di vista culturale, si osserva che già un terzo della popolazione europea è vicina ai movimenti xenofobi e razzisti, quindi è presumibile che anche tra i nostri iscritti e tra i lavoratori che rappresentiamo questi sentimenti si stiano diffondendo. L'annuncio della costruzione del muro al confine Austro-Italiano del Brennero, la linea di demarcazione delle frontiere con filo spinato, il controllo dei passaporti in Francia, l'annuncio di referendum antieuropei, la presenza di governi xenofobi in alcuni paesi dell'unione sono azioni tutti fattori che narrano di una Europa che si sta chiudendo sempre più a riccio su se stessa. Siamo di fronte ad un bivio delicatissimo: o si rafforzano e si cambiano le istituzioni europee o l'Europa rischia di disintegrarsi.

Cambiare le istituzioni europee significa creare istituzioni che rispondano davvero ai cittadini e che siano possibilmente elettive. Oggi le istituzioni europee (parlamento, commissione etc.) sono la semplice somma delle rappresentanze dei diversi stati membri, con il paradosso che in quei consessi, magari, i parlamentari europei votino le politiche di austerità e neolibériste, per poi tornare nel proprio paese dicendo che in Europa si è deciso in quel modo anche se non si è d'accordo) si sono prese decisioni su cui non si è d'accordo.

Dal punto di vista economico non è sempre vero che l'economia ha generato crisi in tutti i settori. I profitti generati dalle aziende sane e solide, soprattutto le multinazionali, non sono stati reimpiegati per la produzione ma semplicemente accantonati in investimenti finanziari o redistribuiti agli azionisti. A questo, per quanto riguarda le multinazionali, possiamo aggiungere anche un comportamento che tende all'evasione e l'elusione fiscale, il che contribuisce non poco a sottrarre risorse pubbliche.

In Europa prevale ancora il concetto di neoliberalismo e di prevalente attenzione al privato, ma basta guardare agli USA, che vengono considerati la patria di questo pensiero, per capire che il peso dell'intervento pubblico è determinante. Si pensi alle aziende che oggi dominano la scena

dell'economia digitale: sono nate quasi tutte grazie ai finanziamenti pubblici della Federal Reserve degli Stati Uniti.

In un contesto come quello Europeo, dove non vengono fatti investimenti e dove l'inflazione è negativa, a poco serve la pur importante iniezione di capitali che il Governatore della Banca Centrale europea Draghi sta determinando da qualche anno: i soldi dati alle banche sono serviti alle banche per ripianare i loro debiti e non sono stati rimessi in circolo.

Dal punto di vista economico, l'Europa dovrebbe essere considerata come un unico Paese e avere un bilancio unico, con unicità di profitti ma anche di debiti. Oggi questo pensiero nel Consiglio Europeo è considerato una bestemmia, mentre gli USA fanno proprio questo. Sono invece note le forti pressioni che paesi come la Germania esercitano per tenere distinti i bilanci di ogni Paese.

Favorire la diffusione della contrattazione collettiva

È importante favorire la politica salariale per uscire dalla crisi. Ultimamente in Europa prevale la convinzione che i salari debbano diminuire per determinare la riduzione dei costi, convinzione errata per diversi motivi:

È diffusa la convinzione che i nostri prodotti debbano competere con quelli cinesi, ma è impossibile competere con quei costi del lavoro; nella produzione europea in quasi tutti i settori il costo del lavoro incide tra il 5% e il 15%.

I prodotti UE vengono commercializzati all'interno del nostro sistema europeo per un valore che va dal 60 al 70% dell'ammontare dei prodotti commercializzati: non abbiamo il problema di essere più competitivi sul prezzo per poter esportare!

I grandi squilibri finanziari che si creano con la diminuzione dei salari e la differenziazione tra gli stessi fa notevolmente aumentare la spesa pubblica; a tal proposito si veda la situazione tedesca, dove troviamo lavoratori di aziende coperte dalla contrattazione di secondo livello i cui redditi sono molto alti e lavoratori che vivono con retribuzioni bassissime perché non assistiti da contrattazione collettiva (in mancanza di contrattazione collettiva nazionale?). In Germania il governo deve intervenire (per obbligo costituzionale) a sostenere le persone con redditi bassi, facendo notevolmente aumentare la spesa pubblica: non a caso la Germania è il paese europeo con il più alto debito pubblico.

La CES ha intenzione di lanciare la campagna "A pay rise for European workers" (aumentare gli stipendi dei lavoratori europei) propongo di mettere la traduzione con l'intenzione di rinforzare la contrattazione collettiva e convincere istituzioni e datori di lavoro che è l'unico modo per rilanciare l'economia in Europa.

Intanto però lo scenario non è positivo, e anche i sindacati di quei paesi come la Finlandia, dove la relazioni industriali erano una regola istituzionale, stanno conoscendo una profonda crisi.

Inoltre, in alcuni paesi europei si stanno varando delle leggi che rendono più difficile l'esercizio del diritto di sciopero, l'iscrizione al sindacato e la contrattazione.

Se dovessimo però ispirarci ai paesi che in Europa stanno meglio, certamente sarebbero nostro punto di riferimento quelli che hanno uno stato sociale migliore e una buona diffusione della contrattazione collettiva, soprattutto nazionale.

Costruire un nuovo modello sociale europeo

È necessario incidere sugli aspetti culturali che stanno facendo crescere sproporzionatamente le simpatie per i movimenti xenofobi. Le migrazioni, anche tra paesi europei, sono importanti. Si pensi ai lavoratori spagnoli e portoghesi che si stanno muovendo in massa per trovare nuove possibilità di occupazione. Aumenta sempre di più la sensazione di "minaccia dello straniero", perché si teme che possa sottrarre lavoro e che possa far diminuire i salari offrendosi a costi più bassi.

In effetti, le legislazioni di alcuni paesi favoriscono questi fenomeni dando la possibilità di pagare meno i lavoratori stranieri, e questo favorisce un generale abbassamento delle paghe.

Ci sono invece argomenti importanti per invertire questa tendenza al consenso verso i gruppi xenofobi: lavoro degli immigrati contribuisce a sostenere il nostro sistema sociale e se è vero che ci sono 23 milioni di disoccupati in Europa, ci sono anche 2 milioni di posti disponibili e vacanti da occupare.

Per quanto concerne la necessità di incidere sul nostro modello sociale, l'attuale presidente Junker sembra essere più sensibile del suo predecessore Barroso a trovare delle soluzioni. Lui stesso, in un incontro con la CES, ha parlato di "Pilastro dei diritti sociali" da definire con le parti sociali che si fondi sull'eliminazione del precariato, delle disparità di trattamento e rinforzamento del

welfare sociale.

Le resistenze fortissime, sia all'interno dei singoli paesi che dentro le istituzioni Europee. A volte gli stessi funzionari delle commissioni mettono in discussione le dichiarazioni del presidente Juncker sostenendo che siano inattuabili.

In conclusione, bisognerebbe quindi puntare su:

Aumento dei salari minimi

Implementazione della contrattazione collettiva

Aumento dei posti di lavoro "di qualità"

Miglioramento dei sussidi di disoccupazione

Esiste infine un tema che riguarda più da vicino il sindacato.

Le organizzazioni sindacali devono concentrarsi maggiormente sugli strumenti e sui messaggi adeguati per portare avanti le loro proposte. E' importante immaginare strade nuove e inclusive per i giovani e i disoccupati.

Michele Tamburrelli

Dati e Occupazione

Ripresa Occupazionale? Gioco Di Prestigio!

Secondo l'Istat la Ripresa c'è ma è per pochi.

Secondo il Governo, grazie al Jobs Act, la Ripresa c'è.

Secondo il Fondo Monetario la Ripresa occupazionale SI ma nel 2035.

Chi ci capisce è un mago.

Nel frattempo sono in treno, destinazione Roma, per partecipare ad una riunione che ha all'Ordine del Giorno: "Quali deroghe per evitare una procedura di mobilità e Licenziamento Collettivo".

Prima di prendere il treno sono passato dall'ufficio ed ho ritirato la posta in giacenza nella mia casella e vi trovo :

una Procedura di mobilità Legge 223/91 che interessa 19 Lavoratori/Lavoratrici di Avaya Spa. Subito penso " Cribbio è la quarta che la società fa in otto anni";

una ulteriore Procedura di Mobilità Legge 223/91 che riguarda 21 lavoratori / Lavoratrici di Finservice Spa (Società del Gruppo Cerved). Subito penso " Cribbio, ma come mai ? Finservice è una Società Sana, all'avanguardia in fatto di professionalità e credibilità nel settore del recupero crediti ed il gruppo Cerved è in espansione e al suo attivo ottimi bilanci";

una terza Procedura di Mobilità Legge 223/91 che riguarda 8 Lavoratori / Lavoratrici della Global Service che si trova costretta a licenziare avendo perso una commessa in appalto. Di conseguenza gli 8 lavoratori in procedura rappresentano il 100% della forza lavoro di quell'appalto.

Dopo di che mi fermo anche se ho ancora alcuni documenti da controllare. Penso che per oggi sia sufficiente. Mi viene da pensare "dai non è la realtà , sono io che sono particolarmente sfortunato". Decido così di fare una rapida e sommaria verifica, andando a controllare le procedure arrivate alla nostra Organizzazione dal primo maggio 2016 ad oggi, 17 maggio 2016. Scopro che le procedure arrivate sono 21, suddivise in Legge 428/90 (trasferimento ramo d'azienda), Cambio Appalto, 223/91 (licenziamenti collettivi) e richieste di Cassa integrazione in Deroga.

Tutte procedure che, in un modo diretto o indiretto, possono colpire le lavoratrici e i lavoratori attraverso riduzioni dell'orario di lavoro, riduzioni della retribuzione e conseguentemente del potere d'acquisto o ancora peggio rappresentano degli esuberi (licenziamenti) e quindi la perdita secca del posto di lavoro.

Tutto questo in meno di un mese, solo

15 giorni, ed allora ecco che scatta una certa "rabbia" quando sento alcuni soloni dell'economia e alcuni "autorevoli" esponenti del Governo che parlano di ripresa occupazionale. Ancora di più mi scatta un moto di "rabbia" quando sento parlare di strumenti che dovrebbero incentivare la ripresa occupazionale.

Dovevamo aspettare un Governo di Centro-Sinistra ed un Ministro del Lavoro figlio della Lega delle Cooperative per avere un nuovo "prodotto" degno della scatola dell'illusionismo:

Come ti cancello l'Art.18 dello Statuto Dei Lavoratori con il miraggio del Lavoro a Tempo Indeterminato.

Chiudo con una "piccola" autocritica, che poi diventa nei fatti una critica al Sindacato Confederale.

Forse abbiamo mostrato poca convinzione nella nostra opposizione a questo Job-Act e a questa riforma del Mercato del Lavoro.

C'è stato SI uno Sciopero, che tra l'altro non ci ha visti completamente allineati (abbiamo perso la CISL per strada), ma non siamo stati capaci di dare continuità alle azioni di lotta e di costruire un movimento forte contro le politiche governative.

Evidentemente, visto che i temi per ri-conquistarci questi spazi non mancano e non mancheranno, dovremo guardare al nostro bene comune senza avere paura di disturbare il manovratore (esercizio in disuso in tutti gli strati della nostra Società) e non voglio nemmeno prendere a riferimento ciò che sta' avvenendo in Francia, sarebbe evidentemente troppa roba

...a presto...

Bruno Pilo



Redditi e Fisco

Il Cuneo Fiscale dentro la Contrattazione Aziendale. Facciamo il punto al 2016

Molto si parla, e poco si fa, in merito alla incentivazione della contrattazione di secondo livello. Cosa e come si detassa e si sgrava sono scelte che i diversi Governi hanno continuamente modificato negli ultimi anni, spesso anche intervenendo in extremis con Decreti poco chiari e procedure farraginose, cosicché si è prodotto negli operatori un certo disorientamento e confusione applicativa.

Pur dando atto che alcune misure sono state rese strutturali ma non potendo sapere se il quadro normativo definito per il 2016 potrà considerarsi stabile o se muterà (ancora...) negli anni a venire, proviamo almeno a riepilogare alcuni punti fermi in cui ci si muove quest'anno.

Innanzitutto va chiarito che il quadro generale è tracciato nel TUIR (Testo Unico delle Imposte sui redditi, DPR 22 dicembre 1986, n. 917) che ne pone le basi in un assunto generale: il criterio di omnicomprensività, ossia la presunzione di imponibilità (fiscale e contributiva) di qualsiasi somma o valore che il lavoratore riceve in relazione al rapporto di lavoro e quindi anche se l'erogazione non è direttamente effettuata dal datore di lavoro.

L'imponibilità fiscale e contributiva comporta dunque che, in base al cuneo fiscale, chiaramente con un certo grado di approssimazione, per 1 euro di valore del quantum dovuto, questo vada messo in busta paga per arrivare a circa 0,7 cent netti al lavoratore (considerando le trattenute per contributi previdenziali, Irpef e addizionali medie applicate ai lavoratori) e 1,30 come costo azienda (considerando incidenza di contributi e tasse sull'impresa, IRAP e IRES).

Lo stesso Testo unico, in combinato con diverse leggi di stabilità succedutesi nel tempo, stabilisce la non imponibilità per il lavoratore e la deducibilità per l'impresa di alcune spese, oppure delle franchigie o delle aliquote agevolate. Vediamo in particolare le voci più frequenti per i quali la spesa sostenuta dal datore di lavoro è, parzialmente o totalmente, sottratta al principio di omnicomprensività dell'imponibile.

Va da sé che, di norma, le voci non citate nel seguente elenco sono da considerarsi imponibili a tutti gli effetti. Per citare un esempio, il pagamento del lavoro disagio o dello straordinario, essendo venute meno alcune norme transitorie vigenti tra il 2012

e il 2014, non ha più alcuna agevolazione e dunque resta imponibile a tutti gli effetti.

Servizio di mensa: la quota pagata dal datore di lavoro alla società che gestisce la ristorazione aziendale è totalmente esente da tasse e contributi, così come la quota pagata per la somministrazione del servizio di mensa attraverso carte elettroniche valide su un circuito di locali convenzionati col datore di lavoro. Ogni euro speso dal datore di lavoro finisce nel pagamento del servizio.

Ticket restaurant: il valore del ticket pagato dal datore di lavoro alla società che emette i ticket è totalmente esente da tasse e contributi fino a Euro 5,29. Ogni euro entro la soglia speso dal datore di lavoro finisce nel pagamento del servizio, fatta salva una piccola commissione che di solito è pagata alla società che gestisce il ticket. Ogni euro oltre la soglia costa all'azienda 1,30 e circa 30 centesimi al lavoratore di trattenute.

Ticket elettronici: le carte elettroniche prepagate dal datore di lavoro intestate all'azienda per far usufruire ai dipendenti del vitto nei pubblici esercizi non sono assimilabili a un servizio di "mensa diffusa", ma sono da trattare come i ticket restaurant, fatto salvo che la soglia di esenzione, da Luglio 2015, è stata portata a Euro 7. Ogni euro oltre la soglia costa all'azienda 1,30 e circa 30 centesimi al lavoratore di trattenute.

Navette: i costi per servizi di trasporto collettivo casa-lavoro messo a disposizione dal datore di lavoro sono totalmente esenti. Ogni euro speso dal datore di lavoro finisce nel pagamento del servizio.

Beni o servizi (c.d. fringe benefits): La generalità dei beni o servizi ceduti dal datore di lavoro a favore del lavoratore sono esclusi dall'imponibile fino a una soglia di Euro 258,23 all'anno. Rientrano in questa casistica, non essendo riconosciuti direttamente legati al rapporto lavorativo, i beni in natura, i prodotti o gli sconti per l'acquisto di merce aziendale, così come i contributi aziendali per gli abbonamenti dei trasporti pubblici o per la concessione di un alloggio, le polizze per l'assicurazione sulla vita e le erogazioni liberali, del tipo buoni spesa non convertibili in denaro riconosciuti in occasione di particolari festività o ricorrenze. Ogni euro

entro la soglia speso dal datore di lavoro finisce nel pagamento del bene/servizio. Se il valore del bene/servizio supera la la soglia per ogni euro si avrà un costo per l'azienda di Euro 1,30 e circa 30 centesimi al lavoratore di trattenute.

Veicoli a uso promiscuo: E' soggetto a imposizione fiscale e contributiva il 30% del valore convenzionale del mezzo messo a disposizione dell'azienda, al netto dell'eventuale contributo trattenuto al dipendente. In aggiunta alla quota per il leasing eventualmente a suo carico, il lavoratore avrà una trattenuta di circa 30 centesimi per ogni euro rientrante nel 30 % del valore convenzionale del mezzo, e l'azienda pagherà una quota di 30 centesimi di contributi previdenziali.

Azioni: il valore delle quote cedute dalla società datrice di lavoro è esente fino a 2065,83 euro all'anno, a condizione che siano cedute dopo tre anni dall'assegnazione.

Spese di trasporto: I rimborsi documentati dei titoli di viaggio per trasferte di lavoro sono esenti. Se il viaggio è compiuto con i propri mezzi, l'esenzione si applica all'indennità chilometrica purché l'ammontare faccia riferimento ai valori convenzionali (tabelle ACI). Ogni euro speso dal datore di lavoro finisce nel pagamento del rimborso spese e/o dell'indennità.

Indennità di trasferta: Le indennità forfettarie per gli spostamenti fuori dal territorio comunale in cui si trova la sede di lavoro sono esenti fino a un massimale di Euro 46,48 in Italia e Euro 77,47 all'estero. Ogni euro speso dal datore di lavoro nel limite del massimale finisce nel pagamento dell'indennità. Ogni euro riconosciuto oltre il massimale costa all'azienda 1,30 e circa 30 centesimi al lavoratore di trattenute.

Rimborso misto: Qualora il datore di lavoro corrisponda una indennità di trasferta in aggiunta ai rimborsi a piè di lista per il vitto o per l'alloggio, l'indennità è esente fino a un massimale di Euro 30,99 al giorno in Italia e Euro 51,65 all'estero (dimezzati a Euro 15,49 in Italia e Euro 25,82 all'estero se l'indennità si somma ai rimborsi sia del vitto che dell'alloggio). Ogni euro speso dal datore di lavoro per i rimborsi finisce al lavoratore. Ogni euro speso dal datore di lavoro nel limite del massimale finisce nel pagamento dell'indennità. Ogni

euro riconosciuto oltre il massimale costa all'azienda 1,30 e circa 30 centesimi al lavoratore di trattenute.

Trattamento trasfertisti: I trattamenti economici, sia di tipo indennitario che di maggiorazione sulla retribuzione ordinaria, riconosciuti ai lavoratori che abitualmente svolgono l'attività lavorativa in luoghi sempre diversi, concorrono al reddito imponibile nella misura del 50%. Ogni euro speso dal datore di lavoro costa all'azienda 1,15 e circa 15 centesimi al lavoratore di trattenute.

Asili nido e colonie: Le somme erogate dal datore di lavoro, ovvero i costi sostenuti direttamente, per la frequenza di asili nido e colonie climatiche dei familiari del lavoratore sono esenti dall'imponibile. Ogni euro speso dal datore di lavoro finisce nel pagamento del servizio.

Welfare: Sono totalmente escluse dall'imponibile le somme spese dal datore di lavoro per le opere ed i servizi messi a disposizione dei dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto, in conformità sia a disposizioni unilaterali del datore di lavoro che, da quest'anno, in base anche a contratto collettivo o accordo sindacale o regolamento aziendale, purché offerti alla generalità dei dipendenti. Rientrano in tale campo di agevolazione "totale", per cui ogni euro di costo per l'azienda finisce nel pagamento del servizio di welfare senza alcun aggravio fiscale o contributivo, anche le spese affrontate dal datore di lavoro per la fruizione, da parte di familiari dei dipendenti, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari, ovvero per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Assistenza Sanitaria: Le quote devolute dal datore di lavoro per il finanziamento di prestazioni assistenziali a favore del lavoratore sono escluse dall'imponibile contributivo, ma soggette a un contributo previdenziale di solidarietà pari al 10%, mentre sul piano fiscale sono esenti fino alla soglia di Euro 3615,20 all'anno (comprendendo in tale massimale anche eventuali contributi a carico del lavoratore). Entro tale soglia dunque ogni euro di valore nominale del contributo di finanziamento costa al datore di lavoro 1,10 e nessuna trattenuta al dipendente.

Previdenza Complementare: Le quote previste dai CCNL e da accordi aziendali a carico del datore di lavoro per il finanziamento di forme pensionistiche complementari sono escluse dall'imponibile contributivo, ma soggette a un contributo previdenziale di solidarietà pari al 10%, mentre sul piano fiscale sono deducibili fino a una soglia di Euro 5164,57 (comprendendo in tale massimale anche eventuali contributi versati dal lavoratore). Entro tale soglia dunque ogni euro di valore nominale del contributo di finanziamento costa al datore di lavoro 1,10 e al dipendente, in aggiunta all'accredito sulla posizione previdenziale, comporta un vantaggio fiscale indiretto grazie alla riduzione dell'imponibile fiscale complessivo.

Retribuzione di Produttività: Qui il discorso è più complesso e sintetizziamo per punti quanto valido per l'anno 2016.

1. Qualunque somma erogata dal datore di lavoro senza riferimenti a certi e misurabili parametri di miglioramento della redditività, produttività ed efficienza aziendale, ovvero a mero titolo di incentivo alle performance individuali (MBO) costituisce retribuzione imponibile a tutti gli effetti, dunque resta soggetta al "classico" rapporto per cui ogni euro riconosciuto costa all'azienda 1,30 e circa 30 centesimi al lavoratore di trattenute.

2. I riconoscimenti salariali erogati in esecuzione di accordi collettivi, nel limite di 2000 Euro lordi (soglia elevata a 2500 laddove, in via paritetica, i dipendenti sono coinvolti nella organizzazione del lavoro) per chi ha un imponibile annuo complessivo inferiore a Euro 50000, godono di un regime fiscale agevolato (tassazione separata

al 10%), e non di agevolazioni contributive, in quanto son venuti meno dal 2016 le ultime residue forme di decontribuzione della contrattazione di secondo livello. La tassazione agevolata si applica a somme di ammontare variabile a condizione che i predetti accordi collettivi riferiscano l'erogazione a indicatori quantitativi di produttività (dunque suscettibili di misurazione e contabilizzazione), ovvero a sistemi flessibili di orario, di distribuzione delle ferie, di impiego di tecnologie, di fungibilità di mansioni. Il combinato tra imponibilità contributiva e tassazione agevolata comporta che ogni euro di valore della retribuzione di produttività costa al datore di lavoro Euro 1,30 e al lavoratore circa 19 centesimi di trattenute.

3. Dal 2016 se il contratto collettivo che regola tale emolumento prevede la sua convertibilità in forme di welfare aziendale, la somma spettante non è soggetta alla tassazione dei premi di produttività rientrando nella casistica di agevolazione "totale" sopra riportata al capitolo welfare. Nella ipotesi in cui, per scelta dell'interessato, l'intera somma della retribuzione di produttività, o parte di essa, indipendentemente dall'ammontare ma purché l'interessato abbia un reddito complessivo inferiore a Euro 50000 annui, è fruita per i fini di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto, ogni euro di costo per l'azienda finisce nel pagamento del servizio di welfare senza alcun aggravio fiscale o contributivo.

Roberto Pennati





Le due facce dei migranti economici

Oggi non si può pensare allo sviluppo dell'Europa e dell'Italia senza il lavoro degli immigrati.

L'immigrazione non regala solo benefici a quanti scelgono di venire in Europa ma porta anche vantaggi ai paesi di insediamento.

Con il loro lavoro, contribuiscono alla crescita dell'economia e alla tenuta del sistema previdenziale e assistenziale, la loro permanenza influisce anche sull'andamento demografico e con le rimesse concorrono a ridurre la miseria nei paesi d'origine.

Con il vento di rivoluzione che spira nel Maghreb, l'allargamento dei conflitti in Libia e nel medio oriente, sempre più persone sono obbligate a spostarsi anche per una mancanza di prospettive per il futuro

Così, nei ultimi anni, le migrazioni forzate verso l'Europa hanno avuto un impetuoso incremento che, insieme a un forte rallentamento dell'attività economica, ostacolano gli ingressi legali per il lavoro.

A tutti livelli del dibattito sugli sbarchi, i così chiamati "migranti economici" vengono esclusi come non giustificati e purtroppo vanno incontro a norme molto restrittive in tutta l'Europa, essendo in capo ai governi nazionali le competenze in materia del lavoro

Comunque è molto difficile schematizzare e disegnare margini così netti tra migranti economici e richiedenti di protezione internazionale.

Molte volte i migranti economici arrivano da regimi dittatoriali o fuggono da calamità naturali.

La questione immigrazione oggi in Italia riguarda principalmente gli sbarchi con il loro carico di profughi. Non può essere altrimenti. Non si parla più di immigrazione che fa riferimento ai lavoratori immigrati.

Da almeno tre o quattro anni, il governo italiano ha azzerato gli ingressi per lavoro tranne per il lavoro stagionale quindi temporaneo. Una decisione che ha avuto sicuramente ripercussioni sull'economia del paese visto che una parte consistente dei migranti senza documenti, presenti sul territorio nazionale, continua a lavorare in nero.

Viene da chiedersi che fine abbiano fatto tutti lavoratori immigrati che solo fino a qualche anno fa venivano stereotipati e additati per fatti di cronaca.

Sembrano spariti nel nulla, dalle televisioni, dalla visibilità pubblica. Sembrano diventati invisibile, invece ci sono innegabilmente.

Tutti gli interventi legislativi e finanziari sono pubblicizzati come strumenti utili a fare

fronte a questa interminabile emergenza secondo la filosofia dell'accoglienza a discapito di altre misure che potrebbero facilitare e sostenere l'integrazione e l'inclusione dei nuovi arrivati e dei migranti di lunga data.

Di fatto, la crisi ha colpito duramente i lavoratori stranieri cambiando le loro prospettive economiche e occupazionali tanto è vero che tutti i dati mostrano che la manodopera immigrata è stata colpita duramente e subisce pesantemente gli effetti della crisi economica.

Un rapporto Istat, pubblicato nel dicembre 2015, ha dimostrato che "dal 2008 al 2014 il tasso di occupazione degli stranieri ha subito una contrazione di 6,3 punti, molto più accentuata rispetto a quella degli italiani. Al contempo, il tasso di disoccupazione degli stranieri è quasi raddoppiato rispetto a sei anni prima (+7,1 punti rispetto a +5,2 per gli italiani)".

Tra tutte le famiglie disagiate, che non hanno nessun tipo di reddito da lavoro o pensione, circa 15% è costituito da famiglia immigrate (Rapporto Ocse 2015)

Non a caso i cittadini immigrati sono i principali fruitori delle diverse prestazioni assistenziali qualora siano in possesso del permesso soggiornante di lungo periodo (ex



carta di soggiorno), requisito non in linea con la direttiva europea 2011/98/UE sulla parità di trattamento tra migranti e italiani, già attuabile ma non recepita dall'Italia nonostante siano scaduti i termini, e in ogni modo da tempo bocciato da diversi tribunali, per ultimo quello di Bergamo con una sentenza che dà accesso a prestazioni sociali e ai contributi economici assistenziali a tutti gli immigrati in possesso di un permesso di soggiorno che consenta di lavorare.

Con il perdurare della crisi e norme così restrittive, non sorprende la scelta di molti lavoratori immigrati di lasciare l'Italia per un ritorno nel paese d'origine oppure di cambiare del tutto il progetto migratorio, magari avviando una seconda migrazione verso un altro paese europeo con più opportunità di lavoro.

L'idea di ricominciare da capo ad un'età non proprio giovanissima, dove le forze non sono più quelle di prima è una scelta difficilissima da prendere per chi ha scelto l'Italia come paese d'approdo, costruito una vita con tanti sacrifici, la famiglia, i figli, per chi si è radicato sul territorio.

Così, mentre i più coraggiosi lasciano l'Italia per tentare la fortuna altrove, chi resta sul territorio deve fare i conti con la rigidità di un mercato del lavoro in continua evoluzione, un testo unico sull'immigrazione obsoleto e ancora in vigore (Bossi-Fini) nonostante tantissime modifiche, una burocrazia sempre più sfavorevole e maldisposta.

Da sempre il governo tratta l'amministrazione burocratica legata all'immigrazione, affidandosi alla consuetudine, alla emissione di avvisi, disposizioni ministeriali con indicazioni poche chiare, a volte ambigue e che lasciano molta discrezionalità alle questure, basti vedere le prassi di certe questure dove spesso le circolari sono mal interpretate e svincolate dalla normativa.

E' il caso della questura di Milano che ritira

la carta di soggiorno a quei migranti che non riescono a dimostrare di svolgere una attività lavorativa.

Eppure una sentenza del tribunale di Milano sancisce il rispetto della direttiva europea sul Permesso lungo soggiornante — Ue che cita testualmente: "il Permesso soggiornante lungo periodo va aggiornato automaticamente e può essere revocato solo in caso di reati molti gravi".

Ancora oggi, il permesso di soggiorno continua ad essere legato al contratto di lavoro e al contratto di soggiorno (reddito e alloggio adeguato). Il titolo di soggiorno va rinnovato ogni anno per chi ha un contratto di lavoro di almeno un anno e per due anni per chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Per chi perde il posto di lavoro, c'è la possibilità di avere un paracadute della durata di un anno per reinserirsi nel mondo del lavoro e ritornare a dare il proprio contributo allo sviluppo economico del paese.

Però di questi tempi, a volte, non basta un anno per trovare il lavoro nonostante gli incentivi del governo per gli imprenditori che assumono.

E così chi non riesce a rinnovare il proprio titolo di soggiorno per lavoro e non riesce a convertirlo in un altro tipo, è costretto all'irregolarità poiché le sanatorie sono vietate dalle norme europee e dalla famigerata "Bossi — Fini" con conseguenze che possono portare all'emarginazione, la ghettizzazione e perfino alla criminalità.

Solo nel 2014, 150 mila immigrati non hanno potuto rinnovare il loro permesso di soggiorno (Dossier Idos 2015).

Un dato preoccupante, che ha spinto più volte i sindacati a chiedere al governo la modifica della normativa in modo ad estendere ulteriormente la durata del permesso per attesa occupazione, anche per non lasciare alle questure un potere

discrezionale in materia.

Dal 2011, l'Italia per motivi di costi di gestione dell'immigrazione, che ricadono sulla fiscalità generale, ha deciso di far pagare un contributo che va dagli 80 a 200 euro agli immigrati per attività attinenti al rilascio e al rinnovo del permesso di soggiorno a cui si aggiungono indipendentemente della durata una spesa postale di 30 euro, una di 27, 50 per il permesso elettronico e 16, 00 euro di marca da bollo.

Un contributo troppo elevato per dei lavoratori immigrati che nella stragrande maggioranza fanno dei salti mortali per sbarcare il lunario (guadagnano 24,5% meno dei cittadini italiani).

Una tassa giudicata sproporzionata per il solo rilascio di un documento di soggiorno. Ma quanto costa il rilascio di una carta d'identità? Perché una tale differenza?

All'epoca tutti i partiti politici, tranne che la Lega promotrice della norma, avevano gridato ad una norma discriminatoria però fino ad oggi nessun governo ha preso la responsabilità di abolire questa odiosa tassa o quantomeno di alleggerirla.

Anzi con il Decreto dei ministeri dell'Interno, dell'Economia e della Pubblica Amministrazione in vigore dal 28/04/2016, il governo Renzi ha aumentato il costo del permesso di soggiorno elettronico portandolo a 30,46 euro, a fronte dei 27,50 euro che si pagavano nonostante una sentenza della Corte di Giustizia Europea abbia chiesto all'Italia di ridurre i costi dei titoli di soggiorno.

Una bella stangata per gli immigrati

Si vede che in l'Italia si invoca l'Europa con il detto "ce lo chiede l'Europa" solo per tagliare i diritti, basti vedere la riforma Fornero sulle pensioni e quella del mercato del lavoro di Renzi.

Felicite Ngo Tonye



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

Culture del Cambiamento

È sempre tempo di Resistenza.

Il mese appena trascorso ci ha consegnato due spunti di riflessione offerti da due protagoniste femminili. Dal nord dell'Europa, l'esempio di una giovane donna che, sfidando ogni buonsenso, irrompe in una manifestazione di neonazisti svedesi e si para loro davanti con il pugno alzato, dando corpo e visibilità alla propria indignazione verso l'esibizione dei significati di sopraffazione e di intolleranza che quella marcia rappresentava. Pochi giorni più tardi, nel nostro paese, un'altra giovane donna, della sua stessa generazione (di soli sei anni più giovane), comodamente seduta sulle poltrone di qualche salotto, si sciacquava la bocca sull'Associazione dei Partigiani, affiancandoli al neonazismo di Casapound ed assegnando patenti di autenticità legate al sostegno o meno delle sue proposte di riforma costituzionale.

La prima, Maria Teresa Tess Asplund, è una donna di 42 anni, nata in Colombia e adottata, quando aveva pochi mesi, da una famiglia svedese. Attivista contro il razzismo, da quando aveva 16 anni, da quando, cioè, ha imparato a riconoscere i movimenti neonazisti ed il loro pericoloso razzismo. Tess ha due figli, ed è al momento disoccupata. La sua preoccupazione per la semina di odio e di xenofobia (che in Svezia esiste in una particolare forma di repulsione verso le etnie di origini africane, definita afrofobia) portata avanti dai movimenti nazisti e antisemiti svedesi, l'ha fatta scattare d'impulso, il primo maggio, contro la marcia di quei 300 militanti del NRM, il movimento di resistenza nordica, in un gesto di resi-

stenza antinazista che è stato immortalato dai giornalisti presenti in quel momento alla manifestazione. Un pugno chiuso alzato al cielo, che ne ricorda altri... il pugno chiuso di Nelson Mandela all'uscita dal carcere, quello di Tommie Smith e John Carlos alle olimpiadi del 1968.

Messaggi di identità resistenti e di ribellione verso ciò che punta alla loro sottomissione.

La seconda, Maria Elena Boschi, è una donna italiana di 36 anni, nata e cresciuta nella provincia aretina. Appartenente ad una benestante famiglia, radicata da generazioni nel territorio toscano ed immersa nell'economia, nella politica e nella finanza locali, ha completato gli studi, laureandosi a pieni voti in Giurisprudenza ed ha avuto una rapida carriera, prima come avvocato e poi come politica fino ad arrivare ad occupare il ruolo di "Ministro per le Riforme Costituzionali ed i Rapporti con il Parlamento".

Anche lei, nel mese di Maggio, ha conquistato i titoli dei giornali in tema di neonazismo, ma per il sorprendente accostamento tra "parte della sinistra" e CasaPound, che si porrebbero sullo stesso piano (quale, non è dato sapere) poiché entrambi non voteranno a favore delle sue Riforme Costituzionali.

A nulla sono valse le rimostranze dell'ANPI, l'Associazione Nazionale dei Partigiani che si è ovviamente sentita ricompresa in quella "parte della sinistra" tirata in ballo dalla ministra. Essendo nota la decisione

unitaria, assunta dal Comitato Nazionale del 21 gennaio, di votare NO al referendum confermativo delle riforme costituzionali, non poteva ricevere quindi oltraggio peggiore dell'accostamento alle posizioni neofasciste di CasaPound.

La ministra non solo non ha rettificato ma, dimostrando di capire davvero poco della storia della lotta di liberazione italiana e di ciò che ne è seguito, ha successivamente vaneggiato di "veri partigiani, quelli che hanno combattuto", che sarebbero quelli che sosterebbero le sue riforme, distinguendoli dall'ANPI, come se questa associazione fosse composta da qualcosa di distante dai combattenti che hanno partecipato alla Resistenza Italiana.

Quanta distanza da quella donna svedese, nata in Colombia, che invece sembra avere tutt'altro schema di pensiero e che rivolge la propria iniziativa in ben diverse direzioni.

Viviamo davvero in tempi preoccupanti se un ministro della Repubblica, pur di far passare il proprio disegno di riforme, non trova di meglio che tentare di screditare l'associazione che, più di chiunque altri, rappresenta la memoria dei valori di quella Resistenza che ci ha donato la libertà dal nazifascismo.

L'attacco all'ANPI, fin dall'insultante articolo dell'Unità del 1 aprile, che ha preso di mira il presidente dell'associazione, mostra tutta la debolezza, sul piano delle idee e dei valori, che caratterizza lo spirito rottamatore di questi nostri riformatori giovani e



rampanti.

Spavaldi e pieni di sé, ma sprovvisti di quella saggezza che dovrebbe caratterizzare chiunque pensi di potersi misurare con un impianto delicato ed importante come la nostra Costituzione.

Il mito del decisionismo guida la loro azione politica, la necessità di dimostrare la capacità di cambiare, costi quel che costi, di guadagnare il primato di essere riusciti dove altri hanno fallito, li rende sordi ai richiami delle più autorevoli voci della società.

In esse vedono solo avversari da sconfiggere, lacci e laccioli tesi a rallentare e ad ostacolare il loro rapido percorso di successi.

Non importa nemmeno da dove provengano quei richiami, se dal mondo a loro esterno o se dalle fila del loro stesso partito.

Conta solo la diversità e l'estraneità alla loro "mission" di riformatori record.

È la logica del "con noi o contro di noi"... Se sei con noi, non conta altro, puoi essere di destra o di sinistra... non ha importanza.

Se sei contro di noi... è uguale.

Puoi essere di destra o di sinistra... non ha

importanza.

È la politica che si fa sport.

Conta la squadra, conta vincere.

Conta portare a compimento la riforma.

Ci stai? Sei dei nostri.

Sei critico? Stai lì ad interrogarti sulle possibili conseguenze negative? Ti interessano di più le sfumature del valore innovativo della riforma?

Sei un gufo ed uno che sa dire solo no, sei un ostacolo da superare o da mettere da parte.

E se non sai farti da parte, allora sappi che non risparmiemo gli insulti.

È così facile farti passare per uno attaccato alla poltrona...

Noi invece non abbiamo niente da perdere e se non vinciamo, ce ne andiamo a casa.

Lo diciamo noi per primi, non ce lo facciamo dire dagli altri, così, se dovesse mai capitare, sarà chiaro che usciremo di scena per nostra volontà e saremo, ancora una volta, vincitori.

La musica è cambiata.

La vecchia politica è rottamata. La nuova

politica è dinamica, giovane, manageriale.

Pesi e contrappesi ostacolano la "modernizzazione", il procedere inarrestabile della spettacolare macchina renziana che realizza una riforma dopo l'altra.

Una marcia ordinata, metodica e determinata a raggiungere ogni tappa del percorso.

Una marcia che vede allineati tutti i protagonisti della nuova generazione di manager della nuova politica.

E poco importa se questa marcia per la modernizzazione mette a rischio diritti e garanzie di democrazia e libertà.

L'importante è portare a casa la riforma, portare a casa la vittoria, dimostrare di essere riusciti a raggiungere anche questa tappa.

E allora avanti.

Camicia e cravatta, efficienza, dinamismo...

Ti pari davanti? Alzi il pugno al cielo? Resisti?

Ok!

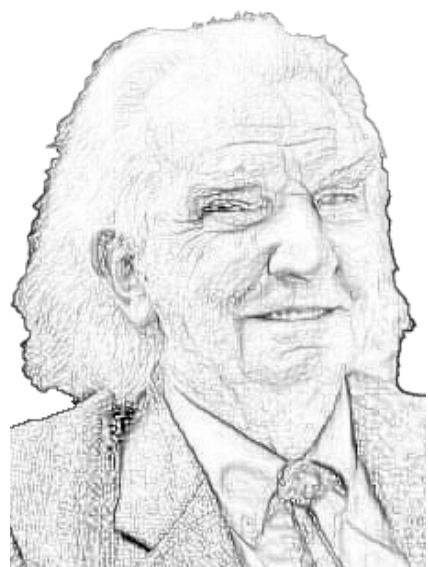
Ma ora fatti da parte...

Stiamo cambiando il paese.

Sergio Del Zotto

"Chi crede che una crescita esponenziale possa continuare all'infinito in un mondo finito è un folle, oppure un economista"

(Kenneth Boulding)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 12° | N. 122 - giugno 2016 | periodicità mensile

Direttore Responsabile:

Direzione Editoriale:

Impaginazione:

Grafica:

In Redazione:

Gli articoli di questo numero sono di:

Guido Baroni

Sergio Del Zotto

Sergio Del Zotto

Vanessa Polimeni

Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto

Massimo Aveni, Gabriella Dearca,

Sergio Del Zotto, Felicitè Ngo Tonye,

Roberto Pennati, Bruno Pilo,

Michele Tamburrelli

10.000 copie

La tiratura di questo numero è di:

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