

Redazionale

Venerdì 29 luglio è stato sottoscritto un accordo tra la Confcommercio di Milano – Lodi – Monza/Brianza e le OO.SS Territoriali Uiltucs – Filcams – Fisascat in merito alla detassazione dei premi di risultato che coinvolge migliaia di lavoratori e di imprese del settore Terziario.

L'intesa scaturisce dalle previsioni contenute nella Legge di Stabilità 2016 che consentono di poter applicare un' imposta sostitutiva del 10%, entro il limite complessivo di 2.000 euro lordi, ai premi variabili la cui corresponsione sia legata ad incrementi verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

La Legge di Stabilità prevede, inoltre, che tali disposizioni trovino applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a 50.000 euro.

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata le somme ed i valori devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2015, il quale prevede che per contratti collettivi si debbano intendere quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle quali noi stessi apparteniamo e i contratti aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero unitarie.

E' utile ricordare che la Legge di Stabilità 2016, oltre a reintrodurre questo particolare beneficio fiscale già sperimentato alcuni anni fa e successivamente cancellato, ha previsto ulteriori importanti novità riguardo il coinvolgimento dei lavoratori, da parte delle aziende, nell'organizzazione del lavoro (nel caso ciò si dovesse verificare il limite di 2.000 euro lordi sarebbe aumentato a 2.500) nonché in tema di welfare, prevedendo nello specifico la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, in sostituzione del premio di risultato, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi, appunto, finalità di rilevanza sociale e del tutto esentasse.

Nel perimetro, quindi, di quanto previsto dal legislatore sono maturate le condizioni per giungere ad un significativo accordo nel settore del commercio. Il testo sottoscritto recepisce le indicazioni ulteriori già fornite dal Decreto Interministeriale del 25 marzo del Ministero del Lavoro e dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 che disciplinano le modalità applicative delle norme contenute nella già citata Legge di Stabilità.

L'accordo quadro territoriale sottoscritto il 29 luglio scorso si applica alle aziende del settore che occupano fino a 30 dipendenti e che



rispettino integralmente il Ccnl del Terziario del 30 marzo 2015 sia per la parte economica/normativa sia per quella obbligatoria.

Nelle aziende con più di 30 dipendenti, ove siano costituite RSA/RSU, è previsto il confronto a livello aziendale presso la sede di Confcommercio Milano e con l'assistenza delle OO.SS firmatarie dell'accordo quadro, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato, così come indicati dal Decreto Interministeriale del 25 marzo, o dei piani alternativi di welfare.

Come già accennato in precedenza, tali indicatori

continua in ultima pagina

Sommario

▶ Redazionale	1
▶ Accordo detassazione per dipendenti di aziende Confcommercio	2
▶ Detassazione: ci sono gli accordi	4
▶ Un lavoratore su due senza salario fresco	5
▶ Normativa detassazione premi di risultato 2016	6
▶ Emergenza profughi a Milano	7
▶ La riforma delle Camere di Commercio.	8
▶ Big Brother 2.0 – come cambia la tutela dal controllo a distanza	9
▶ Matt is watching you!	10

Detassazione Confcommercio

Accordo sulla detassazione per dipendenti di aziende aderenti a Confcommercio

Con questo accordo sottoscritto il 29 luglio tra UILTuCS, Filcams e Fisascat e l'Unione Commercianti di Milano i dipendenti di aziende aderenti all'associazione imprenditoriale potranno usufruire di importanti vantaggi economici sui premi di produttività erogati dalle aziende, in applicazione di quanto previsto dalla Legge di stabilità 2016, n. 208/2015.

Certo, qualcuno dirà che per avere i vantaggi sarà necessario che le aziende eroghino i premi; la domanda è legittima, soprattutto in un periodo di crisi come quello che sta attraversando il nostro sistema economico.

Nonostante tutto è innegabile che molti datori di lavoro scelgono la strada del premio di produttività per incentivare i lavoratori e per aumentare la redditività della loro impresa.

Lo stesso sindacato ha un'arma in più per contrattare vantaggi economici per i lavoratori che rappresenta: con questo accordo, infatti, i premi di produttività fino a euro 2000 concordati con il sindacato consentiranno un risparmio fiscale importante per i lavoratori.

Il premio, infatti, verrà tassato al 10% anziché al 23% (aliquota minima che può alzarsi al 27% e più a seconda del reddito) e pertanto il lavoratore potrà godere di un indubbio vantaggio economico.

Lì dove si riuscisse a coinvolgere pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, sancisce la legge di stabilità e ricorda l'accordo in esame, i vantaggi economici di cui sopra possono essere fruiti sino a euro 2.500 per lavoratore.

Questo trattamento fiscale di favore vale per i dipendenti con un reddito annuo non superiore a euro 50.000.

Qualora invece si volesse optare per un piano di welfare aziendale, il risparmio per l'azienda e il vantaggio per il lavoratore sarebbe più marcato perché non si pagherebbero né l'imposta del 10% né i contributi a carico di azienda e lavoratore, che nel caso del premio in denaro andrebbero comunque versati.

Rilevante anche il ruolo giocato dalla RSA e RSU, soprattutto nelle aziende con più di 30 dipendenti, dove andranno individuati congiuntamente all'azienda i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi.

Di seguito alcune domande con relativa risposta per comprendere meglio il funzionamento dell'accordo

Che cos'è un accordo quadro territoriale?
L'accordo quadro territoriale è un accordo sindacale firmato dai sindacati rappresentativi del territorio di riferimento, in questo caso la città metropolitana di Milano e l'associazione datoriale competente per territorio, ovvero l'Unione del Commercio di Milano, Lodi, Monza Brianza.

Nell'accordo vengono stabilite regole di carattere generale, declinabili caso per caso nelle aziende che vi aderiscono.

Chi sono i dipendenti a cui si applica l'accordo? Sono i lavoratori dipendenti di aziende del terziario associate all'Unione del Commercio che applicano integralmente il contratto nazionale stipulato con Confcommercio per la parte normativa,

economica e obbligatoria.

L'azienda ha sede a Milano ma il dipendente lavora in una unità operativa sita in altra città: questo accordo si applica a questo lavoratore? Sì, l'accordo si applica ai dipendenti da datori di lavoro con sede legale nella città metropolitana di Milano anche se occupati in unità operative site fuori dal comune di Milano.

Oppure si può applicare in aziende con sede legale fuori dal territorio metropolitano di Milano ma con unità operativa sita in città.

Come viene inteso il premio di produttività in questo accordo? è un riconoscimento economico aggiuntivo, da contrattare con il sindacato ad es. nelle aziende con RSA/RSU, dato ai lavoratori in base al raggiungimento di alcuni parametri positivi per l'andamento dell'azienda che misurano la produttività, redditività, la qualità e l'innovazione.

Quali sono i parametri del premio di produttività? i parametri in base al quale vengono riconosciuti i premi sono indicati nel decreto interministeriale del 25 marzo 2016, riportati integralmente nell'accordo.

A titolo di esempio (non esaustivo) si citano: il volume della produzione/n° dei dipendenti; fatturato di bilancio/n° dei dipendenti; indici di soddisfazione dei clienti; riduzione degli scarti di lavorazione; Lavoro Agile; riduzione assenteismo etc.

Il premio deve rispettare i criteri della misurabilità e/o incrementalità e verificabilità.

Il raggiungimento dei valori stabiliti viene verificato in un "periodo congruo" di almeno quattro mesi, raffrontato ad un eguale periodo precedente.

Il premio deve essere rapportato ad almeno uno dei parametri suddetti.

Quali sono i massimali del premio?

I premi non hanno un massimale in senso assoluto.

Quello sottoposto a detassazione (10%) è di euro 2000 (incrementabile a euro 2.500 con il "coinvolgimento paritetico dei lavoratori"); la maggior somma dovrà essere sottoposta a tassazione ordinaria (almeno il 23%).

Si ricorda che sull'erogazione del premio, qualsiasi sia l'importo erogato, sia il datore



di lavoro che il lavoratore devono pagare i contributi (il datore di lavoro anche l'IRES).

I premi sono sottoposti a detassazione solo se il reddito complessivo del lavoratore dipendente non supera euro 50.000.

Che cos'è il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro?

L'accordo in esame stabilisce che si ha coinvolgimento paritetico nelle aziende ove siano presenti RSA o RSU quando: si costituisce un gruppo di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione; strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie; vengono predisposti rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Questa modalità di coinvolgimento consente la detassazione dei premi sino a euro 2.500.

Qual è il ruolo della RSA/RSU nelle aziende con più di 30 dipendenti in questo accordo?

Nelle realtà con più di 30 dipendenti in presenza di RSA/RSU vi dovrà essere un confronto atto ad "individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio".

In questo caso, quindi, si apre una vera e propria contrattazione finalizzata a negoziare gli indicatori del premio e l'ammontare dello stesso. Sempre in questo caso la detassazione avrà luogo mediante la negoziazione con relativo accordo.

L'intesa potrà essere raggiunta con l'assistenza delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo con apposito incontro da tenersi presso l'Unione del Commercio di Milano.

E nelle aziende con meno di 30 dipendenti con presenza di RSA/RSU?

Nelle realtà fino a 30 dipendenti le aziende dovranno rendere una informazione alla RSA/RSU circa l'adesione all'accordo quadro in esame.

L'azienda dovrà dare comunicazione inviando telematicamente il formato allegato all'accordo dove dovrà dichiarare alcuni elementi fondamentali: volontà di aderire all'accordo quadro territoriale, applicazione integrale del contratto collettivo, l'associazione a Confcommercio, il periodo congruo preso a riferimento, gli indicatori di produttività, qualità, redditività ed efficienza ed innovazione da adottare,

la previsione del valore medio pro capite del premio, la possibilità per il lavoratore di aderire in tutto o in parte di prestazioni, opere e servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese.

Le RSA/RSU potranno, se sussistono le condizioni, anche intavolare una trattativa per determinarne i contenuti.

L'Unione del Commercio di Milano si è impegnata a effettuare un apposito incontro con cadenza quadrimestrale con le organizzazioni sindacali per analizzare l'andamento dell'accordo e le adesioni delle aziende.

In cosa consiste l'opzione welfare aziendale e come funziona?

Una delle più rilevanti novità di questo accordo derivante dalla cosiddetta "legge di stabilità" è la possibilità per il dipendente di trasformare il premio aziendale in "welfare contrattuale".

Si tratta di prestazioni, opere e servizi corrisposti in natura da un datore di lavoro generalmente attraverso una società specializzata in welfare.

Le prestazioni possono andare da un corso di formazione al servizio di baby-sitting, dal maggiordomo aziendale agli asili nido, dall'assistenza anziani al contributo per il trasporto pubblico.

Tutti i servizi erogabili sono individuati negli art. 51 e 100 del Testo Unico Imposte e Redditi (Tuir).

E' possibile aderire a questi servizi anche

attraverso i cosiddetti "voucher" ovvero documenti di legittimazione nominativi.

Il dipendente che dovesse optare per questi servizi anziché riscuotere il premio dovrà darne comunicazione entro 10 giorni.

Il risultato pratico è che al controllore economico di queste prestazioni, opere e servizi non si applicano imposte (neppure il 10%) e contributi.

Anche il datore di lavoro ne riporta un vantaggio secco, perché oltre all'azzeramento delle tasse c'è anche il notevole risparmio contributivo.

Quanto dura l'accordo? L'accordo scade il 31 dicembre 2018 e si rinnoverà di anno in anno, salvo disdetta almeno tre mesi prima.

Qualora successivi provvedimenti legislativi, nelle more dell'accordo, dovessero adeguare gli importi relativi al limite massimo detassabile e al reddito percepito dal lavoratore, questi si intenderanno automaticamente adeguati.

Michele Tamburrelli



Salario e dintorni

Detassazione: ci sono gli accordi

Appena ricevuto e letto i due accordi per la detassazione dei premi di produttività della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare, raggiunti con Unione del Commercio MI,LO,MB e con Confesercenti Regione Lombardia, ho pensato bene di fare alcune riflessioni che di seguito vorrei socializzare con voi.

Finalmente i due accordi colmano di contenuto la detassazione che pigramente si è trascinata da alcuni anni, trasformandosi troppo spesso in una monotona sottoscrizione di accordi fac-simile presso le associazioni datoriali, dove la mancata loro sottoscrizione faceva gridare strumentalmente allo scandalo di un sindacato considerato scarsamente responsabile.

Finalmente invece si delimita il campo di detassazione, costringendo le parti a dialogare per addivenire a degli accordi che prevedano elementi di garanzia e controllo.

La condivisione degli indicatori è un buon punto di partenza così come l'obbligo di prevedere la trattativa tra Rsu/Rsa ed azienda.

Ciò restituisce dignità alle parti che per troppo tempo hanno subito un ruolo passivo al sindacato quale triste sottoscrizione di accordi non sempre condivisi, vedi ad esempio gli accordi di cassa integrazione in deroga.

La stessa enfasi data ai termini di misurabilità e di oggettività del dato sono elementi importanti per la trasparenza ed il pieno coinvolgimento dei dipendenti che possono così sentirsi motore del rilancio economico

del paese.

Fondamentale in tal senso è la previsione di poter aumentare la soglia economica della detassazione nel caso in cui si attuino reali meccanismi di coinvolgimento paritetico, come avviene storicamente nel mondo del commercio cooperativo. Mi rammarico che da tutto ciò si sia esclusa la grande distribuzione organizzata, dove confido che non si vada a sottoscrivere alcunché per non minare una giusta lotta che si sta portando avanti per sottoscrivere il CCNL.

Il dissociarsi da Confcommercio e la loro disapplicazione del CCNL ha impedito di fatto la possibilità di intraprendere nuovamente una fase di contrattazione di secondo livello di cui siamo sempre stati maestri ma che da troppo tempo ci viene impedita per immotivate paure.

L'accordo di Confcommercio è importante perché segna una svolta positiva nelle relazioni sindacali che da una risposta concreta alla crisi che mina la fiducia del Paese e che spinge tanti giovani ad emigrare, privandoci di energie vitali e fondamentali.

La possibilità di declinare la tassazione verso soluzioni di welfare sociale risponde all'esigenza di molti nostri iscritti di sentirsi supportati in un momento in cui in molte famiglie le difficoltà economiche si stanno facendo sentire in maniera significativa.

Sicuramente è ora nostro compito cogliere l'opportunità che gli accordi sottoscritti offrono, tornando nelle aziende a svolgere il nostro storico compito, facendo attenzione a non cadere in quella trappola.

Gli indicatori sono dati oggettivi che però possono avere letture soggettive, pertanto la diminuzione, ad esempio, degli infortuni si deve necessariamente inquadrare in un programma di formazione ed informazione generale ai temi della salute e sicurezza, di cui siamo grandi sostenitori, ed al richiamo alla responsabilità dell'azienda per evitare che si abbiano situazioni grigie di non denuncia di infortuni per paura di perdere il contributo economico.

Per quanto scritto poc'anzi, la scelta degli indicatori diventa fondamentale così come diventa fondamentale saper scrivere gli accordi per una loro valorizzazione positiva che li metta al riparo da critiche strategicamente infruttuose da parte di coloro che vogliono oggi criminalizzare il sindacato, facendolo credere complice di un sistema corrotto, con il solo scopo di fomentare un senso di anarchia e disordine.

Per quanto riguarda le criticità, queste sono legate maggiormente all'Accordo di Confesercenti che lega la detassazione ai risultati di incremento del 3% il fatturato dell'anno precedente o al 2% del Mol,

Percentuali importanti che non ravviso in questo momento storico particolare e che mi sento di dire siano eccessivamente entusiastiche.

Un altro punto, che facilmente potrebbe essere usato in maniera sibillina (senza rispettare le reali intenzioni di chi ha sottoscritto il testo), è la premessa dell'accordo Confesercenti in merito all'esigenza di individuare ed attivare un sistema di retribuzione variabile e non determinabile a priori che evidentemente si deve ascrivere solo al tema del salario variabile legato alla produttività.

Questi come dicevo in apertura sono solo delle mie riflessioni fatte dopo una prima lettura dei testi è evidente che su un tema importante come questo si debba sviluppare un confronto sia a livello di apparato che di delegati proprio finalizzato alla gestione corretta e non strumentale dell'accordo.

Bruno Pilo



Contrattazione

Un lavoratore su due senza salario fresco

Prima che arrivasse la pausa estiva, forse per stimolare un ragionamento a mente lucida e riposata, i servizi della Segreteria confederale hanno diffuso una ricerca statistica che fotografa la situazione contrattuale dei lavoratori italiani.

Il dato centrale che emerge ci dice che i lavoratori dei settori privato e pubblico in attesa del rinnovo del loro contratto collettivo nazionale di lavoro, già scaduto o in scadenza nel corso del 2016, sono oltre 12 milioni.

Considerato che la platea totale dei lavoratori dipendenti non supera i 20 milioni siamo a ben più della metà di lavoratori italiani che stanno subendo un danno salariale (mancato aumento dopo la scadenza dei contratti precedenti) oppure che sono sul punto di non avere margini di adeguamento salariale.

Al netto della bassa (o quasi nulla) inflazione registrata negli ultimi anni qualcuno potrebbe pensare che i mancati aumenti non comportino una perdita di potere d'acquisto reale di quanto entra nelle tasche dei nostri lavoratori.

Per fare un esempio pratico attinente, questa errata e strumentale interpretazione è alla base della posizione di Federdistri-

buzione, nostra controparte nel settore della Grande Distribuzione Organizzata, che dice di ritenere corretta una proposta salariale che non consideri il triennio di vacanza contrattuale per spalmare la proposta di aumento su un lasso di tempo ancor più lungo.

Questa tesi "compensativa", che ritiene i mancati rinnovi contrattuali compensati dal periodo di inflazione scarsa, è smentita sempre dalla ricerca statistica diffusa dalla UIL, in cui si prende a riferimento la pubblicazione dell'Istat in cui si è rilevato che la crescita delle retribuzioni contrattuali orarie nel primo trimestre del 2016 è stata la più bassa mai registrata dall'inizio delle serie storiche e cioè da 34 anni a questa parte.

L'indagine della UIL Confederale ci dice che dei 37 principali CCNL scaduti nel 2015 ne sono stati rinnovati, ad oggi, solo 8 (Gomma-plastica, industria chimica, industria alimentari, cooperative alimentari, cemento aziende industriali, cemento PMI, area porti e fiori recisi). Nel 2016, invece, sono attualmente scaduti 21 Ccnl, di cui 5 rinnovati (laterizi industria, laterizi PMI, trasporto a fune, lapidei industria e Ormezzatori), mentre ulteriori 8 Ccnl scadranno a fine 2016. I CCNL scaduti tra 2015 e 2016 portano in dote un totale di 7 milioni e mezzo di lavoratori senza adeguamento salariale.

Di questi la quota principale riguarda i metalmeccanici, i grafici e i lavoratori dell'edilizia, ma almeno un mezzo milione sono di competenza della nostra categoria (Farmacie, Vigilanza, e altri affini, con l'aggiunta dei lavoratori del settore Alberghiero con la scadenza prorogata pattizientemente).

Ci sono poi i Ccnl scaduti addirittura nel 2014 o in anni precedenti e, ad oggi, non ancora rinnovati.

Campo questo in cui la nostra Categoria vanta invece un certo non invidiabile primato assoluto. Considerando Industria Turistica, Grande Distribuzione, Pubblici esercizi, Ristorazione Collettiva, Pulizia e multiservizi e Cooperative di consumo le nostre stime ci dicono che i lavoratori interessati da contratti a scadenza ormai remota sono circa 1 milione e mezzo. In termini assoluti, il numero reale dei lavoratori del settore privato in attesa di rinnovo, complessivamente, è superiore a 9 milioni. A cui vanno aggiunti i 3 milioni di dipenden-

ti pubblici con i contratti scaduti da 6 anni, pur nella specificità della loro situazione generale. Totale 12 milioni.

E 12 milioni di nuclei famigliari senza prospettiva di vedere da qui a breve qualche euro in più in busta paga per programarsi con un po' di calma in più le spese di vita quotidiana sono una situazione socialmente drammatica e economicamente preoccupante.

E' parere di chi scrive che già solo parlare di zero virgola in più o in meno in termini di dato statistico circa l'andamento del salario reale spendibile dai lavoratori rende insensato il dibattito se sia sostenibile socialmente la situazione di stagnazione dei rinnovi contrattuali.

Perpetrare pervicacemente la stagnazione del salario è una tattica imprenditoriale ben comprensibile ma la dice lunga sulla miopia delle controparti che alle nostre legittime richieste di adeguamento ci oppongono le citate tesi compensative, buone solo a giustificare la sete di risparmio immediato, ma emblema di un egoismo miope del sistema imprenditoriale che ha raggiunto la soglia massima degli della storia italiana di almeno cinquant'anni a sta parte.

Citando le conclusioni, condivisibilissime, della ricerca della nostra confederazione, "in tali condizioni di stasi salariale la ripresa economica, nella migliore delle ipotesi, non potrà che essere lentissima. Il rinnovo di un contratto non è solo un diritto per i lavoratori, ma è un investimento per la crescita dell'intero sistema economico.

Ciò che le imprese, da un lato, e lo Stato, dall'altro, riconoscono ai propri lavoratori in termini di crescita salariale ritorna alle stesse imprese sotto forma di aumento della domanda di beni e servizi e allo Stato in termini di gettito fiscale.

Se, dunque, si rinnovassero entro la fine di questo anno i contratti per tutti gli oltre 12 milioni di lavoratori, l'entità della massa monetaria immessa nei gangli vitali della nostra economia sarebbe enorme.

Essere "conservatori", insomma, non paga per l'insieme delle stesse imprese né per lo Stato: rinnovare i contratti, invece, farebbe bene all'economia del nostro Paese.

Roberto Pennati



Normativa detassazione premi di risultato 2016

CONDIZIONI		EMOLUMENTI SOGGETTI AD IMPOSTA SOSTITUTIVA
REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE PERCEPITO DAL LAVORATORE NELL'ANNO 2015	COMPRESO TRA EURO 0,00 E EURO 50.000,00	SOMME LEGATE AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ, REDDITIVITÀ, QUALITÀ EFFICIENZA ED INNOVAZIONE IN ESECUZIONE DI ACCORDI AZIENDALI E TERRITORIALI, ESCLUDENDO, QUINDI, EVENTUALI PREMI PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI.
IMPORTO MASSIMO ASSOGGETTATO AD IMPOSTA SOSTITUTIVA	EURO 2.000,00 o EURO 2.500,00*	
<i>GLI ACCORDI AZIENDALI E TERRITORIALI</i>		
<p>GLI ACCORDI DOVRANNO SPECIFICARE OBIETTIVI, VERIFICABILI E MISURABILI, DI PRODUTTIVITÀ, REDDITIVITÀ, QUALITÀ EFFICIENZA ED INNOVAZIONE E L'APPLICAZIONE DEL BENEFICIO FISCALE SARÀ SUBORDINATA AL RAGGIUNGIMENTO DI ALMENO UNO DEGLI OBIETTIVI.</p> <p>NEL CASO IN CUI GLI INDICATORI TENGANO CONTO DELLA PRESENZA NON POTRANNO PENALIZZARE LE ASSENZE PER MATERNITÀ</p> <p>SARANNO ESCLUSE DAL REGIME AGEVOLATO LE MAGGIORAZIONI DI RETRIBUZIONE E GLI STRAORDINARI</p> <p>* L'IMPORTO MASSIMO ASSOGGETTATO A AD IMPOSTA SOSTITUTIVA PASSA DA 2.000,00 EURO 2.500,00EURO NEL CASO IN CUI SUSTANNO IN AZIENDA PRATICHE DI PARTECIPAZIONE PARITETICA DEI LAVORATORI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO OVVERO CHE IL LAVORATORI FACENTI PARTE DI TALI GRUPPO DI LAVORO INTERVENGANO ATTIVAMENTE AL PARI DEI RESPONSABILI AZIENDALI E CHE SIANO EFFICACI AL FINE DI MIGLIORARE LE PRESTAZIONI PRODUTTIVE E QUALITATIVE DEL LAVORO.</p> <p>LA COMPOSIZIONE DEL GRUPPI DI LAVORO PARTECIPERANNO ANCHE LE RSA E RSU, IL CARATTERE PARITETICO NON DEVE ESSERE INTESO IN TERMINE NUMERICO MA QUALITATIVO.</p>		
<i>MISURA DELL'AGEVOLAZIONE FISCALE</i>		
GLI IMPORTI ASSOGGETTATI AD IMPOSTA SOSTITUTIVA SARANNO DEDOTTI DALL'IMPONIBILE FISCALE E ASSOGGETTATI ALL'ALIQUOTA SOSTITUTIVA DEL 10%		
<i>RIFERIMENTI NORMATIVI</i>		
L. LEGGE 208/15 ART. 1 – CIRC. 28/E		



Emergenza profughi a Milano

Le frontiere con la Francia e la Svizzera sono sotto pressione per i nuovi massicci flussi di migranti.

Ventimiglia, Como e Milano sono le aree più critiche ed è sempre più complessa la gestione dell'accoglienza delle centinaia di profughi respinti ai valichi.

Un bicchiere di latte, té e biscotti, questo è stato il risveglio per tanti migranti che si sono rifugiati nelle strutture di accoglienza di Milano.

Ad aiutarli, è sceso in campo un esercito di volontari per fare fronte all'ennesima emergenza.

Con le barriere, i muri e con una stretta alle frontiere interne, molti profughi che erano di passaggio a Milano, oggi si fermano e fanno richiesta di protezione internazionale come lo impone il regolamento di Dublino.

Così i posti nei centri di accoglienza vengono occupati per mesi e mesi in attesa che vengano esaminate le pratiche.

Di conseguenza, i nuovi arrivi e i respinti alle diverse frontiere non trovano ospitalità nella rete di accoglienza.

3200 è l'ultimo conteggio dei migranti

presenti a Milano secondo il sindaco Sala.

Alcuni hanno dormito a ridosso della stazione centrale anche se centinaia sono stati indirizzati nelle strutture provvisorie di accoglienza e non in una tendopoli come ha tenuto a chiarire il sindaco.

È una delle ultime immagini di Milano in questo mese di Agosto.

Via libera dunque ad una rete d'accoglienza fatta di palestre, ex caserme, ex scuole, ostelli, centri anziani, parrocchie.

Tutto mentre continuano gli sbarchi e i salvataggi in mare.

Secondo gli ultimi dati dell'OIM (Organizzazione Mondiale per l'Immigrazione)

da inizio anno ben 3166 migranti sono morti nel tentativo di raggiungere l'Europa.

Al Nord, i migranti non riescono a passare e vengono respinti.

Si è formato una sorta di tappo e così Milano, Ventimiglia e Como rischiano di scoppiare.

Una situazione che rischia di diventare esplosiva e all'ultimo Consiglio dei Ministri si è approntato un piano di ripartizione dei

numeri complessivi varato dal Viminale con incentivi per invogliare i comuni ad accogliere i migranti ma anche l'utilizzo delle caserme fornite dal ministero della difesa.

Resta il problema dei minori non accompagnati.

Ragazzi e bambini concentrati quasi totalmente in Sicilia, spesso in strutture non adeguate.

Basti pensare che spesso scappano da queste strutture nella speranza di andare verso il Nord Europa, correndo così il rischio di finire nella mani degli sfruttatori.

A fine mese è in programma una redistribuzione in altre 10 regioni con l'apertura di diversi centri di accoglienza.

Nonostante ciò continuano gli sbarchi.

Ogni sbarco è la storia di un dramma.

Un dramma umano al quale non si può rimanere indifferenti.

Ad ogni sbarco c'è una storia che colpisce e lascia il segno e l'ennesimo sbarco non si è sottratto a questo tragico rituale.

Un bambino siriano di soli 13 anni sbarcato da solo in Italia stringendo in mano un certificato medico per chiedere aiuto per il fratellino di 7 anni, rimasto nel paese d'origine, ammalato e bisognoso di una splenectomia (asportazione della milza).

Una storia che ha suscitato molta solidarietà

Un esodo biblico che sembra non avere mai fine e che mette a dura prova la sensibilità, la disponibilità, la generosità degli operatori e volontari.

Fino a quando si potrà andare avanti così?

Bisogna intervenire là dove questi drammi nascono e si consumano.

Perché solo così si potrà mettere fine a una tragedia umana di proporzioni indescrivibile in cui si consumano storie di drammi inimmaginabili dinnanzi alle quali difficilmente non si può provare vergogna.



Dalle aziende

La riforma delle Camere di Commercio.

La Uiltucs Uil a Milano e in Italia assiste anche i lavoratori e le lavoratrici occupati all'interno del sistema delle Camere di Commercio.

Il sistema in alcune regioni, fra cui la nostra, è caratterizzato da una serie di aziende speciali, ognuna delle quali con una specializzazione ben precisa.

La tipologia della modalità e dei contratti di assunzione è variegata: vi sono dipendenti pubblici, dipendenti privati con contratto subordinato, consulenti esterni e contratti interinali. Tutti questi convivono negli stessi uffici e svolgono lo stesso lavoro.

E' di un anno fa la notizia dell'intenzione di razionalizzare il sistema stesso per ottimizzarne i costi ed i compiti con una legge che prevedesse un loro accorpamento per arrivare all'obiettivo di passare dalle attuali 99 sedi alle future 60 sedi, quindi non più un sistema provinciale ma un sistema a zone dove il numero di iscritti delle società (almeno 75000) decreterà la loro salvezza o il loro accorpamento. Il lavoro di ricognizione ed analisi sarà affidato a Unioncamere che avrà 180 giorni per portarlo a termine.

Vi dovrà essere almeno una sede regionale ma nessun obbligo per una sede provinciale. Delle attuali 99 camere qualche accorpamento c'è già stato poiché inizialmente erano in totale 105.

Tutto questo è stato espresso nel disegno di legge firmato dal Ministro Madia che attende solo il passaggio al Consiglio dei Ministri, che sarebbe già dovuto avvenire nel mese di agosto.

E' evidente che la preoccupazione sia alta in quanto è assai prevedibile, lo è anche perché è un primo obiettivo della proposta di riforma, che la conseguenza immediata dell'accorpamento delle sedi porterà a numerose ridondanze di ruolo che dovranno essere sanate con una serie di mobilità per raggiungere l'obiettivo dell'economicità e della sostenibilità economica delle strutture.

Questo porterà ad un trattamento differenziato del personale che hanno una natura di assunzione diverse tra loro, come già scritto nelle prime righe dell'articolo.

Per il personale del pubblico impiego sarà applicata la legge sulla mobilità del personale prevista dalla legge. Il personale dichiarato in esubero entrerà in una lista da cui le istituzioni pubbliche possono

attingere per il reclutamento del personale.

Tale lista è su scala nazionale e mira al ricollocamento del personale in esubero.

Per il personale delle società speciali, con natura di assunzione subordinata, la nuova legge sulle società partecipate ha previsto una norma transitoria che prevede una procedura analoga a quella dei dipendenti pubblici. Il personale in esubero sarà inserito in una lista nazionale da dove attingeranno le altre società speciali nel caso di ricerca del personale poiché non si potrà procedere a nuove concorsi e bandi di reclutamento finché tale lista non sarà esaurita.

Se decorso un anno dall'inserimento nella lista la persona non sarà chiamata l'ente

procederà con la risoluzione del rapporto di lavoro che darà diritto alla Naspi.

La seconda conseguenza, con una ricaduta sulla generalità della società, è quella di allontanare le camere di commercio dal territorio e creare degli accentramenti che spezzano il lavoro fatto finora di creare una rete capillare di servizi disegnati sulle esigenze specifiche delle particolarità territoriali per non disperdere capacità e risorse.

Un lavoro interrotto troppo prematuramente per goderne appieno i frutti.

Gabriella Dearca

Comunicato sindacale.

Alle lavoratrici e lavoratori delle Aziende Speciali e Unioni Regionali Camere di Commercio Filcams Cgil, Fisascat Cisl e UILTuCS esprimono grave preoccupazione se venissero confermate le indiscrezioni sui contenuti del decreto delegato della riforma Madia sulle Camere di Commercio che ricomprende le Aziende Speciali, le Unioni Camerali regionali, le partecipare e le controllate.

Dalle notizie che circolano risulterebbe un taglio lineare del personale diretto ed indiretto che opera nel sistema camerale, contravvenendo nei fatti a quanto disposto nella legge delega di "mantenimento del dato occupazionale".

Altresì l'eventuale adozione del sistema di ricollocazione, già previsto nel disegno del decreto delega sulle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione, risulta una misura insoddisfacente in quanto nel regime privatistico del rapporto di lavoro la mobilità si traduce con il licenziamento e il riconoscimento dell'indennità di Naspi.

Va tenuto in considerazione, tra l'altro, che le Aziende Speciali e le Unioni Camerali Regionali per loro stessa natura sociale e per la frammentazione delle stesse, non hanno possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali conservativi dell'occupazione, con la conseguenza che anche nelle condizioni di poter gradualmente assorbire l'eventuale taglio non sarebbe sostanzialmente possibile.

Ricordiamo che le Aziende Speciali e le Unioni Camerali Regionali svolgono un ruolo comprimario alla funzionalità delle stesse Camere di Commercio e l'eventuale conferma di quanto preannunciato affosserebbe un sistema fatto di grandi competenze professionali e di sostegno all'economia e alla crescita del tessuto imprenditoriale.

Alla luce dello scenario evidenziato rivendichiamo una secca smentita delle ipotesi sulla "riforma del sistema camerale" e confermiamo che porremo in campo tutte le iniziative utili, per salvaguardare il lavoro e i servizi pubblici, unici e di qualità, che il sistema camerale offre al mondo delle imprese.

Per rafforzare l'azione sindacale riteniamo importante che a livello territoriale vengano attivate iniziative congiunte con tutte le categorie coinvolte, in primis quelle del pubblico impiego.

Filcams Cgil-Fisascat Cisl-UILTuCS

Segreterie Nazionali

Roma, 28 luglio 2016

Il diritto del lavoro dopo il Jobs Act

Big Brother 2.0 – come cambia la tutela dal controllo a distanza

L'articolo 23 del D.Lgs. n. 151/2015 ha rappresentato, nell'insieme delle azioni di riforma del Jobs Act, l'intervento che ha letteralmente cancellato il divieto del controllo a distanza del lavoratore

Infatti, il primo comma, che, fino al 23 settembre, sentenziava "È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori." è stato totalmente rimosso e sostituito dal seguente incipit: "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati..." a cui si aggiunge, con il comma 3, che: "Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione...".

Si è passati sostanzialmente dal principio di difesa della dignità del lavoratore che non poteva essere, nell'ambito del rapporto di lavoro, considerato come un soggetto da controllare, alla ridefinizione di un nuovo spazio di potere dell'imprenditore che riconquista così, 45 anni dopo l'emanazione dello Statuto dei Lavoratori, quella padronanza del territorio lavorativo che era stata a lungo confinata dietro al perimetro della dimensione umana del personale alle proprie dipendenze.

Oggi quel perimetro di demarcazione è, in buona parte, evaporato.

Venendo a cadere quel fondamentale divieto, il diritto del lavoro fa un passo indietro sul tema delle tutele della persona e l'argine alle potenziali invadenze del controllo aziendale sulla persona resta solo

a carico nella normativa civilistica di tutela della privacy.

La situazione complessiva resta però confusa.

Il dato di incertezza è quale sia oggi il reale potere del datore di lavoro, una volta caduta la difesa chiara ed esplicita dello Statuto dei Lavoratori e in che misura esso possa essere delimitato dalla normativa aggiornata e da quella sulla Privacy.

Caduto il divieto esplicito del controllo a distanza, restano gli obblighi cui il datore di lavoro deve sottostare.

L'obbligo di informazione, contenuto nella nuova normativa nel caso in cui il datore di lavoro volesse utilizzare le informazioni raccolte con il controllo a distanza per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, non può, ad esempio, essere interpretato in senso sommario.

Il preciso riferimento al rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, dovrebbe rendere vincolante il consenso del lavoratore all'utilizzo di tali informazioni.

Ma si potrebbe pensare anche ad azioni di tipo preventivo.

Il diritto di ogni individuo a conoscere e ad avere disponibilità di ogni suo dato personale posseduto e trattato da un qualsiasi titolare o responsabile di trattamento dati è uno strumento poco utilizzato ma molto robusto.

Una videoregistrazione, i dati geolocalizzati di un tragitto, la marcatura elettronica degli ingressi e delle uscite dal lavoro, la tracciatura degli indirizzi Ip di una attività condotta sul web, se abbinabili ad una persona,

costituiscono ciò che la legge 196/2003 definisce "Dato Personale" (articolo 4 comma b: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale)

Il controllo a distanza di un lavoratore è sempre un'acquisizione ed una raccolta di dati personali di quel lavoratore e come tale deve sottostare alla normativa intera della tutela della Privacy, ivi compreso il diritto del lavoratore ad ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano e ad ottenerne la loro comunicazione in forma intelligibile.

L'esercizio puntuale e persistente di questi diritti potrebbe affievolire l'entusiasmo di chi, allo scomparire del divieto del controllo a distanza, ha creduto di poter finalmente ritornare ad una mano libera senza limitazioni.

Certo, si entra in una condizione più impegnativa di quanto non fosse quella precedente, ma la posta in gioco richiede lo sforzo aggiuntivo.

Laddove prima era sufficiente dimostrare che esisteva un controllo a distanza intenzionale per neutralizzare il problema, oggi dobbiamo dimostrare che tale controllo intenzionale non rispetta le normative di legge o che non vengono rispettati i diritti degli interessati (termine con cui la legge identifica le persone fisiche, cui si riferiscono i dati personali; nel nostro caso i lavoratori).

Mentre prima l'installazione degli impianti di videosorveglianza era fortemente vincolata all'accordo con le RSA, oggi che quel vincolo si è indebolito, dobbiamo trovare anche altre forme di pressione per evitare che si realizzino installazioni di sistemi di controllo che, dietro la scusa della tutela del patrimonio (motivazione prima non ammessa per la videosorveglianza negli ambienti di lavoro), osservino, ossessivamente ed orwellianamente, i dipendenti al lavoro.

Insomma, la partita si sposta su un nuovo campo, con maggiori difficoltà di gioco, ma la posta resta la stessa di 45 anni fa: tutelare la libertà e la dignità delle persone che lavorano.

E la dobbiamo giocare con tutte le regole a nostra disposizione.



Racconto breve

Matt is watching you!

È pomeriggio di un normale mercoledì autunnale. Marzia, caporeparto del piano "donna" di una importante boutique del centro di Milano, sta trascorrendo a casa la sua mezza giornata di riposo settimanale, indaffarata nel ricambio stagionale del proprio abbigliamento e sta trasferendo i capi estivi negli scomparti superiori del suo armadio, per riposizionare i capi più pesanti nei moduli inferiori, quando sente il suo cellulare emettere il suono delle notifiche di Whatsapp.

È Matteo, il principale. In realtà è il figlio del principale perché la società è intestata al padre, ma è colui che sta prendendo in mano l'azienda ed ha già dato modo di capire come intenderà portare avanti l'impresa di famiglia. Non ha l'esperienza del padre nel settore, ma è fresco di laurea in Economia e Commercio e, rispetto al padre, ha un maggior feeling con le moderne tecnologie. Sono sue le innovazioni apportate all'attività di famiglia negli ultimi due anni, come il sito dell'azienda con la possibilità di acquistare online in ognuna delle tre boutique presenti nella città o come il nuovo sistema gestionale, che accorpa anche l'amministrazione del personale per le venticinque dipendenti presenti nei negozi. L'ultimo ammodernamento ha riguardato il sistema di video sorveglianza dei negozi: grazie al Jobs Act ed alle semplificazioni introdotte, ha potuto finalmente rottamare quelle tre telecamere preistoriche che il padre aveva fatto installare "ai tempi del Carlo Cudega", per sostituirle con un esercito di sensori e videocamere HD perfettamente mimetizzate con l'arredo delle boutique

ed integrate in un sistema di sicurezza funzionale sia per l'antitaccheggio che per la protezione notturna dei negozi.

"Ciccia, guarda un po' qua".

È un tipo pragmatico Matteo, non si perde in troppi formalismi, ma quel "Ciccia" è una confidenza che Marzia ha sempre malsopportato...

Così come non sopporta, in generale, quando le inviano filmati su Whatsapp. Sono solitamente filmatini scaricati dal web che hanno l'effetto devastante di intasarle la poca memoria del suo cellulare. Un vecchio smartphone, uno dei primi gioiellini che, ai tempi, le era costato un occhio della testa e che, per questa ragione, si è ostinatamente impegnata a non cambiare per distribuire l'investimento sul più lungo periodo possibile.

I video di Matteo, però, sono diversi.

Da quando ha sostituito le vecchie telecamere, con il nuovo sistema, sembra essere posseduto dallo spirito del videomaker e periodicamente distribuisce alle sue responsabili di negozio o di reparto, registrazioni video realizzate attraverso il collegamento del suo smartphone con le diverse videocamere installate nei vari negozi. Sono video che riprendono gli scenari più vari: oggi quel particolare del layout espositivo delle camicie, domani quel passare di clienti nella corsia, indifferenti alla promozione sui foulard... ogni momento di voyeurismo del giovane rampollo offre lo spunto per un briefing telematico allo staff di direzione, sulle misure da adottare per

quel "miglioramento continuo" studiato nel corso di laurea per l'esame sul tema dei processi aziendali.

Questa volta però il messaggio è arrivato solo a lei, non è arrivato sul gruppo creato per lo staff di responsabili.

E la frase sotto il video la turba un po': "ce ne vogliamo liberare? grazie."

Un clic sull'icona del player video e parte il filmetto.

È Samantha, la ragazzina assunta a febbraio e il ragazzo che l'avvicina nel reparto dei soprabiti, sembra quello che viene a prenderla ogni tanto all'uscita del negozio quando Samantha fa chiusura...

Ora però quel ragazzo si avvicina un po' troppo...

Si guarda in giro... cosa vuol fare?

Non allungherà mica le mani su qualche prodotto...

No... le mani allunga su Samantha la quale si ritrae immediatamente e lo spintono un po' in là indicandogli la strada per l'uscita...

La ripresa è fatta dall'alto e le espressioni dei visi non sono proprio in primo piano, ma la qualità HD delle riprese fa cogliere un tono decisamente scherzoso tra Samantha e l'amico e si coglie anche come il sopraggiungere di una cliente, ponga fine allo scambio tra i due, con il ragazzo che sembra avviarsi definitivamente verso l'uscita e Samantha che comincia a dedicare le sue attenzioni alla cliente.

Qui termina il video.

Matteo deve aver notato le due virgolette blu che indicano la visione del messaggio da parte di Marzia perché inizia a messaggiare sicuro della diretta.

Ovviamente il fatto che Marzia sia nel suo turno di riposo, è del tutto irrilevante: siamo o non siamo nel millennio dello smartworking e della società liquida? Questi antiquati confini non rientrano nella visione della vita del giovane imprenditore. In fondo anche lui poteva godersi in modo diverso quel rientro in treno da Roma ma, grazie ai prodigi della moderna tecnologia, aveva preferito dare un'occhiatina ai suoi negozi con la sua App appena aggiornata.

"Cosa fa la signorina?"

"Riceve gli amici?"



"E dov'è... a casa sua?"

"O è nella mia azienda e la stiamo pagando per lavorare?"

È veloce Matteo. Lo era fin dai tempi della Prima Liceo, quando, con il suo cellulare GSM, messaggiava con gli sms (whatsapp e gli smartphone non c'erano ancora), con una mano sola, con il pollice che danzava sul tastierino alla velocità del pensiero..

Marzia non ha la stessa velocità e non ha nemmeno la voglia di affrontare in quel modo ed in quel momento la fisima di Matteo, prova però a farlo ragionare:

"Il problema qual'è?"

"Il problema è che era affidata a te per la formazione. È questo che le abbiamo insegnato?"

Niente da fare... troppo veloce...

Marzia prova a donargli qualche elemento di buon senso:

"Matteo, a me pare sia stato solo un attimo... quando è arrivata la cliente il ragazzo è uscito e Samantha si è dedicata alla signora. E mi pare anche che abbia ben gestito il comportamento dell'amico"

"Guarda il minutaggio del video, altro che un attimo. Se ogni giorno abbiamo "attimi" così... e poi non le deve essere chiara la differenza tra lavoro e tempo libero"

Niente. Non c'è verso di ragionare

"Dai Ciccìa, butta giù due righe di descrizione della cosa, che domani le mandiamo la letterina."

Addirittura la lettera?

Matteo non si rende proprio conto, meglio spiegargli alcune cose:

"E cosa le scriviamo? Che la controlliamo con le videocamere? Non credo sia molto legale, se proprio te lo devo dire"



"Scrivi Ciccìa, scrivi. Che alla legalità ci penso io. E già che ci sei, aggiornatili! Non siamo mica più negli anni settanta. A domani."

L'indomani, Marzia, una lettera la scrive ma non è quella che Matteo aveva immaginato.

Una lettera molto lunga e dettagliata. Seguendo il suggerimento, ed aggiornandosi sul tema del controllo a distanza, decide di sentire il parere di un'autorità inviando una segnalazione al Garante per la protezione dei dati personali, per verificare se riprese come quelle e soprattutto la diffusione delle registrazioni possano davvero essere così legali.

E giusto per far le cose per benino, manda una copia della lettera a Gino, il padre di Matteo, ed alle altre ventittré colleghe dei negozi.

Quell'accenno agli anni settanta, non glielo doveva proprio fare... le ha risvegliato uno spirito che aveva impiegato anni ad addomesticare per diventare la rassicurante ed efficiente caporeparto che tanto piaceva al vecchio Gino... e quando lo spirito esce dalla bottiglia, è complicato rimetterlo dentro...

Si avvicina la fine del mese. Un buon momento per dare le dimissioni e raccogliere quella proposta che rinviava da mesi.

Dovrà dare le dimissioni online.

Ma lei, giovane ragazza degli anni settanta, cresciuta tra una manifestazione ed un concerto rock, il gusto di una letterina vecchio stile, se lo toglierà lo stesso. La invierà a Matteo e la concluderà firmandosi "Ciccìa".



Hai avuto bisogno di una collaborazione domestica e hai trovato una colf? una baby sitter? una badante?

Vorresti essere per lei un buon datore di lavoro che rispetta le norme e le leggi? Vorresti fare tutto ciò che serve per essere in regola?

Se tutto ti sembra troppo complicato,

perchè in fondo tu non sei un'azienda e non puoi pagare un commercialista, allora da oggi hai un aiuto in più

Un servizio nato per semplificare il rispetto delle norme e delle leggi con la competenza necessaria

Rivolgiti ad "Asso Lavoro Domestico" per assolvere a tutte le adempimenti previste

dalla legge e sarai per la tua collaboratrice domestica il datore di lavoro che vorresti avere tu.

Asso - Lavoro Domestico
Via Salvini, 4
20122 Milano
tel. 02.760679213

...segue dalla prima pagina

devono determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in riferimento anche ad uno solo degli stessi criteri individuati o condivisi.

La nostra Organizzazione ritiene questo accordo sperimentale, la cui scadenza è prevista il 31 dicembre 2018, positivo per diverse ragioni. Per prima cosa perché consente ad una platea ampia di lavoratori del settore commercio di poter ottenere gli sgravi fiscali previsti dalla normativa vigente sui premi variabili così come pure sui piani di welfare, con tutte le conseguenze favorevoli in termini di rafforzamento del potere d'acquisto dei salari nonché di incremento dei consumi.

Una ripresa del circolo virtuoso dell'economia è condizione indispensabile per la crescita delle imprese e per favorire investimenti e occupazione. I benefici fiscali, inoltre, sono direttamente legati ad un effettivo e misurabile miglioramento della produttività generale dell'impresa nei suoi diversi aspetti ed il cui andamento, nel corso degli ultimi anni, è stato oggetto di analisi e riflessioni approfondite proprio per le ricadute che tale indicatore riflette sull'andamento economico e sulla qualità dei servizi di un paese.

In secondo luogo perché valorizza il ruolo determinante della contrattazione (anche sul welfare!), sia essa territoriale o aziendale, come strumento utile a creare le condizioni per la crescita e lo sviluppo e di conseguenza perché afferma, in un momento storico delicato come quello attuale, il ruolo da protagonisti che le Parti Sociali vogliono esercitare in una realtà importante come quella milanese. In terzo luogo perché tenta di costruire con i lavoratori e le loro rappresentanze interne ed esterne all'azienda meccanismi di partecipazione, di coinvolgimento e di verifica delle scelte fatte e dei risultati ottenuti, responsabilizzando conseguentemente tutti gli attori in campo.

Il sistema di monitoraggio periodico previsto nell'accordo risponde proprio a questa necessità e deve essere utilizzato dalle Organizzazioni Sindacali nel miglior modo possibile, in funzione di una maggiore conoscenza del tessuto produttivo del territorio e del rafforzamento della presenza organizzata nei luoghi di lavoro.

A noi si presenta l'occasione straordinaria per entrare in contatto con segmenti dei nostri settori ancora sconosciuti, per parlare con lavoratori spesso dimenticati, per svolgere un ruolo positivo e propositivo nelle e con

le aziende, per dare, insomma, un contributo vero e non invece puramente formale come spesso, purtroppo, ci è stato richiesto negli ultimi anni.

Del resto, questo elemento, è un aspetto fondamentale per comprendere se il sistema delle relazioni sindacali possa riuscire, nel complesso, a compiere un salto di qualità e un passo in avanti.

La ripresa di un confronto serio con le nostre tradizionali controparti sui diversi temi di attualità non può che fondarsi su questo presupposto metodologico incentrato sulla partecipazione collettiva e sulla diffusa assunzione di responsabilità che richiede un cambiamento culturale e di clima tra le Parti Sociali e tra queste ultime e le Istituzioni in assenza del quale nessun risultato contrattuale può rivelarsi complessivamente positivo.

La sfida, in fondo, è proprio questa: passare dalle parole e dalle dichiarazioni di principio ai fatti, dimostrare concretamente nella gestione quotidiana di questo accordo l'intenzione di voltare pagina e di misurare la bontà dell'intesa sottoscritta dalla reale volontà di cambiamento che tutte le Parti saranno in grado di esprimere ad ogni livello.

la Redazione

"Lavoro è vita, e senza quello esiste solo paura e insicurezza."

(John Lennon)

AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 12° | N. 125 - settembre 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, Roberto Pennati, Bruno Pilo, Michele Tamburrelli, 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