

L'altra Sardegna

Periodico mensile della CGIL regionale
Confederazione Generale Italiana del Lavoro



Poste Italiane S.p.A. Sped. in abb. post. 70%
CNS/AC - Cagliari

Registrazione n. 611 del 29.01.1988
Tribunale di Cagliari

Nuova serie
Anno Secondo Numero 4
Aprile 2008

Sardi tagliati fuori dalle grandi opere

La Maddalena, metanodotto, Sant'Elia: occasioni di sviluppo da non perdere

di Giampaolo Diana*

Alcuni progetti che coinvolgono la Sardegna potrebbero dare un grande contributo al modello di sviluppo di cui quest'isola ha bisogno. Le potenzialità ci sono, e non mancano neanche le risorse: occorre essere vigili, per evitare di sprecare le occasioni. La costruzione del metanodotto, le potenzialità di sviluppo della Maddalena, l'utilizzo del carbone nel Sulcis e le prospettive del fotovoltaico e delle fonti rinnovabili, i progetti della città di Cagliari in generale e del quartiere di Sant'Elia in particolare: sono solo alcune delle opportunità che dobbiamo saper cogliere. Però è importante governare questi processi con razionalità. Se pensiamo al G8 alla Maddalena vediamo subito che siamo indietro. Stiamo chiedendo da mesi un incontro che metta intorno a uno stesso tavolo sindacati, istituzioni e imprese. L'avvio delle opere edili costituisce un banco di prova non solo per le istituzioni di ogni ordine e grado, per le comunità direttamente interessate e i sindacati, ma anche per il sistema delle imprese. Come parteciperanno ai lavori per il G8? Saranno protagonisti o si accontenteranno delle briciole? Se vorranno gestire veri e propri appalti dovranno probabilmente consorziarsi. Altrimenti saranno tagliate fuori e dovranno accontentarsi dei subappalti. In poco più di un anno verranno investiti centinaia di milioni di euro in infrastrutture e strutture ricettive con l'impegno di un migliaio di lavoratori edili: ciò rende indispensabile un coordinamento attraverso un accordo quadro che coinvolga i Comuni interessati, i sindacati, le imprese e gli enti pubblici preposti al controllo e alla verifica degli standard di sicurezza. Occorre dunque uno strumento per governare una situazione delicata e complessa, anche alla luce dei drammatici incidenti mortali che dimostrano quanto sia diffuso, anche in edilizia, il mancato rispetto delle norme. Anche sul processo di metanizzazione



siamo in ritardo, non c'è una strategia: potrebbe essere un'occasione di lavoro per molti ma per realizzare l'infrastruttura servirà manodopera specializzata. Cosa aspettiamo a fare un piano di formazione? E anche in questo caso si pone, per le imprese, la necessità di consorziarsi. Si tratta di un'opera che presuppone un'alta specializzazione, gli imprenditori sardi non dovranno farsi trovare impreparati. Sul tema energetico credo che i progetti di ricerca e sperimentazione, l'utilizzo

del fotovoltaico e delle fonti rinnovabili, possano generare positive ricadute. Resta aperta la questione fondamentale sull'utilizzo del carbone che, con i prezzi del petrolio alle stelle può davvero rappresentare un'opportunità per il Sulcis e per la Sardegna.

Fra le novità che meritano attenzione ci sono poi i progetti legati allo sviluppo della città di Cagliari. Sant'Elia prima di tutto, dove ci aspettiamo che vengano superate le resistenze del Comune e si dia il via libera ai lavori.

Al di là delle grandi opere che certamente produrranno effetti duraturi ma non nell'immediato - pensiamo al metanodotto previsto per il 2011 - alla Regione chiediamo che in quest'ultimo anno di legislatura metta al centro del suo impegno, oltre ai temi dello sviluppo economico, il problema del lavoro che angoscia i troppi disoccupati e i tanti giovani precari senza prospettive certe. Alla Regione chiediamo un impegno straordinario per stabilizzare entro breve tempo tutti i precari della pubblica amministrazione. Nello stesso modo dovranno partecipare a questo sforzo le amministrazioni provinciali e i Comuni. Così come non potrà chiamarsi fuori l'Ente foreste: tra semestrali e antincendio dovrà stabilizzare qualche migliaio di lavoratori. La Regione inoltre dovrebbe prevedere un sistema di incentivazione alle imprese che premi solo ed esclusivamente chi crea lavoro stabile, a tempo indeterminato.

Per concludere, un riferimento ai rapporti con il governo nazionale, da cui ci aspettiamo un impegno concreto alla soluzione del problema energetico e dei finanziamenti per la centrale sulticana bloccati dalla Commissione europea. E' indispensabile inoltre che prosegua la discussione dell'intesa istituzionale per chiudere le vertenze su chimica, tessile, agroindustria, servizi militari. Ai deputati e senatori sardi eletti, il compito di far sentire in Parlamento le ragioni della Sardegna.

* segretario generale

A L L ' I N T E R N O

pag. 3 Intervista a Deriu:
«Il futuro della Carbosulcis»

pag. 4 Mercato del lavoro:
come tutelare i precari

pag. 7 Antonio Marras
sulla tradizione tessile



Ecco come si fa il sindacalista

Iniziati i corsi 2008 del Centro formazione della Cgil di Cagliari

di Maurizio Corbani*

Quando si parla rinnovamento e crescita della Cgil, il riferimento va all'indispensabile bagaglio culturale e di esperienza dei sindacalisti che compongono l'organizzazione, a tutti i livelli. Per questo la Camera del Lavoro di Cagliari ha costituito, già dal 2006, un Ufficio Formazione che dal novembre 2007 ha preso il nome di Centro di cultura e formazione sindacale Bruno Trentin. Il suo obiettivo è l'aggiornamento dei quadri sindacali, donne e uomini, nelle categorie e delle rappresentanze sindacali nelle aziende. In particolare, ai corsi di primo livello svolti nel 2007 farà seguito una formazione di secondo livello prevista nella programmazione del 2008.

Partecipare ad un corso significa acquisire informazioni che permettono di svolgere il mestiere del sindacalista nel modo più appropriato. Con un termine tecnico, posso dire che fare formazione significa dare forma: creare opportunità di visione del mondo. Come? Fornendo gli strumenti per sperimentare un modo diverso di affrontare le problematiche di vita professionale (e personale). La formazione mette in moto un cambiamento, sia sulle persone che sulle organizzazioni. Quando si progetta un corso, il committente, in questo caso il sindacato, individua una bisogno, indica quali sono gli obiettivi specifici sulla base delle necessità del gruppo da formare. Si affrontano diverse tematiche indispensabili per un sindacalista, dalla lettura e gestione di un contratto alle strategie per affrontare una trattativa. Con simulazioni in aula, si sperimentano situazioni che implicano la padronanza non solo di nozioni ma anche di capacità di comunicazione e lavoro di gruppo. Per il formatore è necessario entrare in sintonia con l'organizzazione, tenendo sempre presente la responsabilità del progetto formativo e alle persone a cui si rivolge. E' indispensabile, naturalmente, monitorare i risultati.

La formazione sindacale lavora per obiettivi organizzativi (interpretare l'organizzazione, sviluppare abilità, consolidare il ruolo, capire la strategia, come comunicare) e obiettivi formativi (lavorare su esperienze concrete, sviluppare abilità di osservazione e riflessione, maturare abilità per processi decisionali). Per fare qualche esem-

pio, ecco i temi affrontati nei corsi per Fiom, Slc, e Spi: tutela dei diritti sul posto di lavoro, erogazione servizi alla persona, rappresentanza e contrattazione, comunicazione, negoziazione, organizzazione dell'attività sindacale. L'attività svolta in queste categorie non è stato un momento di chiusura aziendale, ma un'occasione in cui la confederale è diventata una presenza reale, un appartenere alla Cgil, oltre che al sindacato di categoria.

Per concludere, vorrei fare un riferimento alla storia della Cgil e all'importanza che il rinnovamento e la crescita hanno in un'organizzazione centenaria così complessa. Se pensiamo alle tre dimensioni della formazione - sapere, saper fare, saper essere - vediamo come la Cgil, in un secolo di vita, ha declinato queste tre parole nel contesto generale della società e dei territori. Se fosse

rimasta quella che era cento anni fa, non avrebbe fatto molta strada. I mutamenti della società, dei processi economici, del mercato del lavoro implicano un cambiamento anche all'interno delle organizzazioni. Un tema attuale forse oggi più che mai, se si pensa alle nuove generazioni e all'impegno del sindacato nel conquistare la fiducia dei giovani. Su questo fronte la formazione crea uno spazio di sperimentazione, sia per l'organizzazione che per i giovani sindacalisti: li mette entrambi di fronte a scelte di appartenenza e di iniziativa come la considerazione di un lavoro giusto, etico e condiviso dove devono trovare cittadinanza i diritti di chi lavora, senza distinzioni generazionali. Perché i diritti non sono né nuovi né vecchi, sono esclusivamente i diritti, uguali per tutti.

* responsabile Centro Formazione Cagliari e Fisac

L'esperienza

«Così impariamo sul campo a tutelare lavoro e colleghi»

di Isabella Murtas*

Il modo più semplice per capire a cosa serve un corso di formazione sarebbe conoscere un delegato sindacale prima e dopo. E' davvero un'esperienza che arricchisce. Ho frequentato il corso l'anno scorso come delegato aziendale, per l'Slc. Mi è servito ad acquisire una consapevolezza maggiore di chi sono, cosa è la Cgil, quali sono i miei compiti e i miei limiti, come affrontarli.

C'è chi sostiene che il sindacato non possa fare a meno di puntare sulla formazione perché con le sue azioni produce effetti non solo sui lavoratori ma sulla società in generale. Sono d'accordo e penso che la Cgil dovrebbe incrementare i corsi, dando a tutti i quadri e i delegati questa possibilità. Certo, il valore dell'esperienza sul campo è fondamentale: quando ho iniziato a fare sindacato mi venne detto che avrei imparato molto dalla "prima linea" e forse è vero che la palestra aziendale è sempre la più dura. Il fatto è che affrontarla con le giuste competenze renderebbe tutto più semplice. Ugnuno di noi ha un patrimonio di conoscenze ma ciò che ti fa capire un corso di formazione ha un valore in più. E' indispensabile colmare le tante lacune che si hanno, soprattutto all'inizio, magari avere una risposta adeguata a dubbi e interrogativi che ci arrovellano quando ci troviamo di fronte a situazioni nuove. Chi si affaccia nel mondo del lavoro di oggi trova difficile cogliere il significato della rappresentanza e della rappresentatività: i precari vivono in affanno quotidiano per il futuro incerto e i troppi diritti negati, al di là della fiducia o sfiducia in quella che molti percepiscono come un'istituzione, non restano molte energie da dedicare. Spesso però i giovani non lo conoscono proprio il sindacato, la sua storia, i valori e il ruolo

che ha avuto in un secolo di vita. Un vuoto che occorre riempire partendo da chi muove i primi passi dentro il sindacato. A volte c'è una disparità di competenze tra chi rappresenta i lavoratori e chi rappresenta l'azienda. E' difficile controllare e gestire i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, fare contrattazione di secondo livello. Per lavorare bene, occorre conoscere il mercato del lavoro, i contatti, le leggi. Il corso di formazione ha risposto in larga parte a questo tipo di esigenze, affrontando le tematiche centrali del sindacato.

Cosa significa fare sindacato e in cosa consiste la rappresentanza, come si svolgono i rapporti tra l'azienda e il sindacato, qual è l'importanza della contrattazione collettiva, i principi e i metodi della negoziazione; le leggi nazionali sulla maternità e sulla malattia e altro. Il livello di attenzione è sempre stato alto, grazie alla professionalità dei docenti che hanno semplificato la materia di studio con esempi concreti. Credo che riuscire a mantenere viva la concentrazione per tutte le giornate del corso non fosse semplice, ma il modo in cui sono state affrontate le tematiche non poteva che dare buoni risultati.

Il metodo interlocutorio, i gruppi di lavoro e le esercitazioni hanno contribuito a far passare i messaggi in modo semplice e veloce. Il materiale e i consigli, sia scritti sia riportati verbalmente durante le prove pratiche, sono stati preziosi e proficui nell'attività svolta giornalmente in azienda. Si è riusciti nell'intento di attivare positivamente le nostre abilità relazionali e a fare in modo che le conoscenze e le competenze circolassero tra tutti i partecipanti facendo germogliare non solo un buon delegato, ma gettando le basi per un buon gruppo di dirigenti sindacali.

*delegata aziendale SLIC



Mille metri sotto Carbonia alla ricerca dell'oro sulcitano

Giuseppe Deriu: «Entro due anni i risultati sulla produzione di energia dal metano»

di Daniela Pistis

Sotto Carbonia e Villamassargia le perforatrici lavorano a pieni giri. A mille metri di profondità la nuova via del carbone scivolerà sino al mare. Molto più in là di Nuraxi Figus. Anche se il progetto miniera e centrale nel Sulcis deve fare i conti con l'Unione europea, alla Carbosulcis non si perdono d'animo. «Fra meno di quattro anni estrarremo un milione di tonnellate». Il direttore generale Giuseppe Deriu illustra il piano industriale di una società in fase di decollo da trent'anni. Adesso però, con il petrolio alle stelle, il carbone potrebbe diventare l'oro del Sulcis, «ricerche e sperimentazioni permettendo».

Nel frattempo, andate avanti grazie ai finanziamenti pubblici.

«Sì, ma solo sino al 2011, quando saremo indipendenti e inizieremo a restituire il debito».

Quanto drenate dalle casse regionali?

«36 milioni di euro quest'anno. Nel 2009 saranno 30, poi 15. Siamo partiti da 45 milioni nel 2006».

Niente utili?

«No, stiamo investendo tutto in nuove tecnologie e le quattrocotomila tonnellate che vendiamo all'Enel non bastano».

Quanto produrrete quando sarete in attivo?

«Un milione di tonnellate».

Chi le comprerà?

«Ci sono accordi in vista con la stessa Enel e altri contratti in discussione, anche con Endesa».

E gli studi della Sotacarbo?

«Seguono un altro filone, quello dell'utilizzo del carbone pulito. Le ricerche vanno avanti con risorse limitate».

Stare lavorando a un progetto sul metano sprigionato dal carbone, di cosa si tratta?

«Prevede di catturare il metano già nel sottosuolo e trasformarlo in energia».

Chi lo cura?

«Il comitato internazionale per le attività di recupero del metano dalle miniere carbonifere: tredici Paesi fra cui Cina, Stati Uniti, Russia, Regno Unito. La Carbosulcis rappresenta l'Italia con una delega del ministero delle Attività produttive».

Quando queste ricerche si tradurranno in piano industriale?

«Siamo alla fase preliminare per stabilire quanto energia si può produrre».

Una previsione?

«Cinque megawatt nell'area di concessione attuale, potremmo tagliare il cinquanta per cento dei nostri costi energetici».

Ne varrebbe la pena?



«Estrarremo un milione di tonnellate la Carbosulcis avrà 520 buste paga»

«Sì, in previsione dell'incremento della produzione e dell'ampliamento del giacimento verso il mare. Sotto Carbonia e Villamassargia stiamo già perforando a 450 metri». **Perché è importante il progetto?** «Permette di ridurre l'impatto ambientale già nel sottosuolo: estrarre il carbone produce emissioni di metano, se lo catturiamo là sotto evitiamo l'emissione in atmosfera».

E lo studio sull'abbattimento dell'anidride carbonica?

«Riguarda l'ampliamento del giacimento nell'area intorno al mare, oltre gli 800 metri».

Come?

«Sottraiamo all'ambiente la Co2 iniettandola nel sottosuolo. Con un doppio risultato: una reazione chimica libera il metano dal carbone».

Che fine ha fatto il progetto di privatizzazione e la costruzione della centrale elettrica?

«Va avanti, ci sono verifiche in corso con la Commissione Europea».

Il carbone merita il Cip 6?

«Merita forme di incentivazione

legate all'utilizzo di tecnologie avanzate».

Il Cip 6 è per le rinnovabili.

«È per le assimilate, come il carbone in Italia».

Il concetto di rinnovabili e assimilate è legato all'impatto ambientale?

«Rinnovabile si riferisce a non esauribile: se consumo un milione di tonnellate all'anno a fronte di 2 miliardi di riserve disponibili, parlo di un utilizzo in duemila anni».

La Commissione europea sembra pensarla diversamente.

«Stanno verificando se l'incentivazione del carbone Sulcis può costituire un aiuto di Stato perché alcune società che producono energia solare hanno fatto ricorso».

Il carbone sta diventando una merce pregiata e il suo prezzo sale.

«Sì, ma in maniera molto più contenuta rispetto al petrolio».

Quanto vale un carbone pieno di zolfo come quello del Sulcis?

«Ne contiene il 6 per cento. Quello con percentuali minime vale sul mercato 140 dollari a tonnellata, il nostro 114 dollari».

E inquinata di più.

«No, se viene trattato con tecnologie adatte, come avviene in tutto il mondo».

Quando parlate di impatto ambientale ridotto a quasi emissioni zero, quanto pesa quel quasi?

«Davvero poco, grazie alle nuove tecnologie».

Nuove tecnologie uguale meno lavoratori?

«Prevediamo un organico di 520 persone nel 2011, adesso i dipendenti sono 500».

I salari italiani sono i più bassi d'Europa, quelli dei minatori?

«In linea con questa tendenza, 1200 euro in media senza l'integrativo».

A chi vanno i premi?

«Chi lavora nelle gallerie ha incrementi di 300 400 euro al mese, in superficie meno».

Cosa significa fare gli straordinari per un minatore?

«Se ne fanno pochi, presto li elimineremo del tutto».

La Confindustria non accetta l'inasprimento delle sanzioni contro gli evasori delle norme sulla sicurezza, cosa ne pensa?

«Li capisco perché temono che gli ispettori non valutino le norme in modo corretto e applichino multe in modo non intelligente».

Se facessero un controllo alla Carbosulcis?

«Il nostro sistema di salute e sicurezza va oltre i requisiti di legge nazionali perché abbiamo scelto di aderire a uno standard europeo certificato».

L'altra Sardegna Nuova serie - Anno II° - Aprile 2008

Registrazione n. 611 del 29.01.1988 Tribunale di Cagliari
Poste Italiane S.p.A. Sped. in abb. post. 70% CNS/AC - Cagliari

Direttore editoriale <i>Giampaolo Diana</i>	Direttore responsabile <i>Daniela Pistis</i>	Stampa <i>Litotipografia Trudu</i> Via Mercalli 37 09127 Cagliari Tel. 070 499260 Fax. 070 4523453
Amministrazione A.C.E.R.O. CGIL Sarda Viale Monastir 35 - 09122 Cagliari tel. 070 2795353 fax 070 272680 www.cgil.it/sardegna altrasardegna@sardegna.cgil.it		

«Potenziamo il Nidil per difendere i precari»

Poche tessere fra i giovani: in gioco il futuro del sindacato

di Antonella Fois*

Il Nidil è una struttura della Cgil nata nel 1998, che intercetta e tutela i lavoratori atipici. Dal 2002 è struttura congressuale, e per statuto rappresenta i lavoratori a collaborazione e gli interinali. Per questi ultimi, è firmataria del contratto collettivo nazionale del lavoro a somministrazione, attualmente in fase di rinnovo. Nidil nasce per varie ragioni. Globalizzazione, mutata organizzazione del lavoro, affermazione di forme contrattuali flessibili che in Italia hanno significato precarizzazione: sono i motivi di una scelta organizzativa innovativa per affrontare problemi nuovi. Il Nidil - come categoria trasversale che si occupa esclusivamente di lavoro atipico in sinergia con le categorie tradizionali della Cgil - doveva rappresentare il valore aggiunto della nostra organizzazione, la risposta all'offensiva che l'impresa, approfittando della globalizzazione e non solo, sferrava al modello di lavoro consolidatosi in Italia con la legge 300 del 1970. Nasce quindi anche per il timore di non riuscire altrimenti ad intercettare questi lavoratori senza diritti né tutele, più individualisti rispetto a quelli del modello fordista, e accomunati - tutti - dalle sfavorevoli condizioni contrattuali. Una scelta rafforzata dalla consapevolezza che negli anni addietro non si fosse riusciti a dare adeguata rappresentanza a consistenti sacche di precari a prestazione occasionale. Un compito non facile. In questi anni Nidil ha firmato, unitariamente o con altre categorie della Cgil, o da sola, centinaia di accordi a livello locale e nazionale, che hanno migliorato le condizioni contrattuali dei collaboratori, nel settore privato e nel pubblico impiego (dove più alto è il numero di collaborazioni e false partite Iva). Ciò ha preparato il terreno alle stabilizzazioni realizzate nei call center con la finanziaria 2007: lad-

dove esistevano accordi per i collaboratori la percentuale di stabilizzazioni è stata più elevata. Quanto alla finanziaria 2008, il discorso sarebbe troppo lungo. Oggi la categoria è punto di riferimento di chiunque lavori con collaborazioni, associazioni in partecipazione e altro. Non è stata fatta, con Nidil, la scelta di escludere, al contrario si è optato per una scelta di inclusione. Chi può conoscere e rappresentare al meglio i problemi dei lavoratori atipici, se non chi se ne occupa in via esclusiva e magari li vive in prima persona? Utilizzare le energie, la generosità nello sforzo di rappresentarli di una categoria a questi interamente dedicata, crediamo sia ancora la scelta migliore che la Cgil possa fare. Prima di tutto perché la falsa flessibilità non cesserà domani, e se questo fosse, resterebbe pur sempre quella vera da rappresentare.

I presupposti di adesione al sindacato sono cambiati. Prima l'iscrizione era una scelta naturale, ideologica. Oggi il lavoratore (precario) arriva ai 30-40 anni non sindacalizzato, e a volte il sindacato viene visto come un corpo estraneo, che mette a rischio la continuità di lavoro. La scelta di iscriversi arriva dopo un tempo relativamente lungo, ed è sottoposta a continua verifica. Ma sono questi - gli attuali lavoratori precari - gli iscritti che sosterranno la nostra organizzazione negli anni a venire, a patto che si riesca a trasformarli in lavoratori stabili e, soprattutto, a rappresentarli adeguatamente. Per vincere la scommessa, occorre l'impegno di tutti, nessuno escluso. Se faremo scelte non miopi, al passo con i tempi, utilizzando e potenziando gli strumenti e le risorse che abbiamo a disposizione, ce la faremo. Se non riusciremo a governare le contraddizioni, il rischio che si profila è molto forte: così come accaduto in questi anni ai partiti politici, è il nostro stesso dissolvimento.

*segretaria Nidil Sassari

Nessuna lite, c'è lo statuto

Intorno a Nidil, e alla rappresentanza del cosiddetto lavoro atipico è utile aprire una riflessione dentro la nostra Organizzazione che individui alcuni ambiti d'iniziativa comune. Il punto, infatti, non è tanto la discussione categoria si, categoria no (questo è un aspetto sufficientemente regolato dallo statuto che definisce gli ambiti della rappresentanza) quanto la capacità del sindacato di rappresentare il lavoro - in tutte le sue articolazioni - e di fornire tutele anche in ambiti non regolati dai contratti collettivi nazionali e in realtà aziendali in cui insistono più profili contrattuali. La nostra esperienza evidenzia che nel caso di contratti atipici (co.co.pro., partive Iva, prestazioni occasionali, associazioni in partecipazione) il contatto con l'organizzazione sindacale, anche in realtà produttive dove il sindacato è presente, si realizza prevalentemente per aspetti legati a gestione di problemi venanziali (mancato pagamento, risoluzione rapporto di lavoro, riconoscimento lavoro subordinato) e quasi sempre una volta che il rapporto di lavoro si è risolto. E' evidente che l'assenza di un profilo di tutela, che interviene a monte come nei contratti collettivi, è causa di questa difficoltà ma occorre guardare al fatto che tantissime lavoratrici e lavoratori non sono rappresentati nel presente, nella loro condizione lavorativa, che spesso è anche una condizione sociale per la propagazione che si produce in termini più generali a causa di una condizione precaria. Si realizza, quindi, un'evidente difficoltà a intervenire sulla precarietà, sulla frammentazione del lavoro, a partire dal rapporto organizzato con le lavoratrici e i lavoratori precari dentro le dinamiche più complessive delle realtà lavorative,

pubbliche e private. L'evidenza e la dimensione del fenomeno, proliferato ogni oltre limite e smisuratamente oltre gli ambiti di un ricorso genuino e legittimo a questi profili contrattuali, ci interrogano sulla necessità di rafforzare il presidio e l'insediamento nelle realtà lavorative. L'ipotesi di un patto associativo tra il Nidil e le altre categorie rispondeva, e a mio parere risponde ancora, a questa esigenza. A prescindere dal nome che si vuole dare vanno tenute insieme alcune questioni: da un lato si salvaguarda la necessità di una omogeneità tra chi rappresenta e chi è rappresentato, che è la condizione necessaria per costruire la capacità associativa: identità di mestiere, di condizione lavorativa, di condizione sociale. Dall'altro s'individuava un percorso che partiva - e valorizzava - la titolarità della categoria nell'intervento su tutte le problematiche della realtà produttiva, pubblica e privata, in accordo e compartecipazione tra strutture. Valorizzando, in particolare, il ruolo dei delegati e delle delegate aziendali, terminale attivo della Cgil nei luoghi di lavoro. Alcuni passi sono stati fatti, come nel caso del protocollo intervenuto con la Slic, e sarebbe utile che nell'ambito della conferenza di organizzazione si mettesse maggiormente a fuoco il tema della rappresentanza di tutto il lavoro. Uscendo da una logica che qualche volta è stata di concorrenzialità e che poco si presta alla tutela di uno specifico particolarmente debole, nella direzione di un contributo comune di tutte le strutture, ancorato alla partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori nel miglioramento della propria condizione lavorativa.

Nicola Marongiu, segretaria Cagliari

Nuoro

La ricetta? Più dialogo fra categorie

Il lavoratore atipico pensa al singolare e non al plurale, non esiste un'identità collettiva come in qualsiasi altra categoria. Partendo da questo dato di fatto, è indispensabile pensare a come la Cgil può rapportarsi al mondo dei precari, in un mercato del lavoro diverso rispetto al passato. Per il sindacato è una sfida fondamentale, un futuro ancora da costruire: per fare il grande passo la Cgil dovrà iniziare a parlare ai giovani, smettendola di parlare dei giovani.

La conferenza di organizzazione ha fissato una priorità: intercettare le nuove generazioni, avvicinarle al sindacato. Come? Credo che prima di tutto sia indispensabile elaborare una risposta organizzativa adeguata, partendo dalla consapevolezza dei cambiamenti del mercato del lavoro. Ritengo sia più facile avvicinare quei lavoratori attraverso il Nidil (Nuove identità di lavoro), perché in questa struttura sono gli stessi precari ad essere impegnati in prima persona e dunque possono essere percepiti come più vicini da chi, fino ad ora, si è sentito esclusi dall'azione sindacale. Il posto fisso sta diventando una rarità, un modello in declino. Al prototipo del lavoratore al quale il sindacato si era abituato a dare risposte, si affiancano, numerosissimi, lavoratori con altre esigenze di tutela e di rappresentanza. Assistenti all'erosione del peso del lavoro dipendente classico, con diritti e salario contrattati su base collettiva. Aumenta da una parte una fascia di manodopera precaria che costituisce la parte più debole e facilmente sostituibile della filiera produttiva, dall'altra una fascia di lavoratori ad alta formazione fortemente integrati nell'azienda. Entrambe queste tipologie tendono a sfuggire alle forme di rappresentanza classiche. La prima perché è composta da persone che trovano grande difficoltà, nella frammentazione delle esperienze di vita e di lavoro, ad organizzare rivendicazioni collettive che sarebbero indispensabili per conquistare i diritti da cui sono esclusi. La seconda perché è caratterizzata da lavoratori che tendono a vedere nel proprio capitale di conoscenza lo strumento principale per conquistare reddito e autonomia nel lavoro. Questi lavoratori, quasi sempre con un'alta specializzazione post-universitaria, sono i primi a pensare che la condizione di precarietà è solo passeggera.

Per queste ragioni, è difficile pensare alla possibilità di costruire un'identità collettiva sulla quale fare leva per la rappresentanza, anche sindacale. Per il sindacato resta una priorità avvicinare i giovani e i lavoratori atipici: per farlo, è necessario investire sulle forme di rappresentanza dei precari e quindi sul Nidil, una struttura che ha dimostrato di costituire un importante valore aggiunto per la Cgil. Ritengo necessario un forte impegno della segreteria regionale per far sviluppare il Nidil nei territori dove ancora non è presente e azioni di rilancio e rafforzamento dove già è operativo. E' importante ripartire dalla collaborazione con le categorie, con l'obiettivo di ricomprendere nelle contrattazioni, dalle quali sono per il momento esclusi, anche quei lavoratori che fino ad ora sono sfuggiti alla nostra rappresentanza. Partendo dalla centralità del tema della rappresentanza rivolgo dunque un invito alla riflessione a quei compagni appartenenti a categorie ancora refrattarie alla collaborazione nell'intendimento di evitare che l'azione sindacale della Cgil, nel suo complesso, possa essere accusata di corporativismo in quanto ritenuta non sufficientemente in grado di incorporare nella contrattazione collettiva le fasce deboli e escluse dai diritti.

Carla Zirotta, responsabile Nidil Nuoro

Gli atipici? «Li tuteliamo noi»

Diritti garantiti sotto l'ombrello della Funzione Pubblica

di Giovanni Pinna*

Nella conferenza di organizzazione della Fp la stabilizzazione del precariato, l'organizzazione dei lavoratori precari, ha assunto una particolare rilevanza, poiché rappresenta una componente significativa dei vasti processi di esternalizzazione dei servizi pubblici, ma anche un ripiego alla politica del blocco delle assunzioni degli ultimi anni. I precari, a prescindere dalle forme contrattuali atipiche con cui sono assunti, a tutti gli effetti hanno le caratteristiche operative dei lavoratori tipici, cioè fanno gli stessi orari di lavoro dei dipendenti, ferie, turni, rispondono gerarchicamente allo stesso dirigente del servizio.

Le condizioni e le caratteristiche della prestazione lavorativa, delle mansioni esercitate, sono unificate fra tipici e atipici. L'unica differenza è nella tipologia contrattuale del rapporto di lavoro, che per i precari determina condizioni di reale sfruttamento delle professionalità possedute, spesso elevate, accompagnate da lauree, specializzazioni, master, e quindi spesso superiori a quelle dei dipendenti stessi, ma con retribuzioni nettamente inferiori. Un

alto sfruttamento del lavoro ad opera degli amministratori pubblici che approfittano della crisi occupazionale per imporre condizioni contrattuali indecenti. Un ricatto ai giovani disoccupati, una vera estorsione contrattuale. Per queste ragioni, in questi anni la lotta al precariato per la Cgil è divenuta una delle priorità della propria iniziativa, con significativi risultati anzitutto nelle recenti leggi finanziarie, nazionali e regionali. Questo nuovo contesto ha radicalmente modificato ed evoluto l'azione sindacale sul terreno della vertenzialità nei luoghi di lavoro. Una evoluzione naturale, poiché solo con un ruolo attivo delle categorie nella contrattazione della organizzazione del lavoro e quindi delle dotazioni organiche è stato possibile creare le condizioni per la stabilizzazione di numerosi precari.

Dopo le recenti finanziarie sono numerosissimi gli accordi di stabilizzazione stipulati con le tutte le amministrazioni pubbliche da parte della categoria, a livello nazionale e regionale. Come Fp Cgil nazionale, ormai da anni il rapporto con i precari della pubblica amministrazione è strutturato sia attraverso uno specifico tesseramento, ma anche con

l'inserimento in tutti gli organismi dirigenti di rappresentanti dei precari. Nella prossima conferenza nazionale della categoria si definirà un modello ancora più avanzato prevedendo una concreta struttura del precariato nelle federazioni a tutti i livelli. Una politica che è riuscita ad agganciare e legare alla Cgil, prima della stabilizzazione, numerosi giovani, ragazzi e ragazze, poiché hanno visto e partecipato alle vertenze per gli accordi sulle loro stabilizzazioni. Cioè la scelta di andare oltre la interpretazione dei loro bisogni da parte dei dirigenti sindacali, ma far diventare loro interpreti di se stessi (spesso sono più bravi dei dirigenti), e protagonisti anche delle battaglie per la loro stabilizzazione. Per queste ragioni credo che la validissima scelta che a suo tempo fece la Cgil con il Nidil, oggi sia necessario ripensarla e superarla, perché la sua natura non risponde più alle caratteristiche del nuovo contesto del precariato, ed anzi una azione fuori dall'organizzazione del lavoro rischia di alimentare tensioni e conflitti fra le aspettative dei precari e quelle dei dipendenti delle amministrazioni.

* segretario regionale Fp

«Una glinga di contratti da semplificare»

Con la Conferenza di organizzazione si è aperta una riflessione sui lavoratori che rappresentiamo e su quelli che vogliamo rappresentare, sulle nuove caratteristiche del rapporto e dell'adesione al sindacato. Per noi significa rafforzare la nostra identità, definendo ed estendendo la rappresentanza. Il tratto dominante della fase che stiamo attraversando registra il consolidarsi di una progressiva frammentazione del mercato del lavoro che si riflette nei luoghi, nei tempi e nei modi attraverso i quali si esercita il lavoro. In particolare, incide, sotto l'aspetto giuridico-contrattuale, la diffusione di rapporti di lavoro precari e di forme di lavoro parasubordinato. Ciò comporta una disomogeneità nella tutela, anche collettiva, determinata dall'appartenenza di questi lavoratori a tipologie contrattuali e contratti collettivi diversi. A questo si aggiunge la discontinuità della prestazione lavorativa (susseguirsi di contratti a termine) e una diversa organizzazione del tempo di lavoro.

Fin dalla nascita la Fic ha profuso un impegno forte per la tutela dei precari e per il superamento della precarietà nei nostri settori. Proprio per questo noi mettiamo a disposizione un'offerta di sindacato aperta e abbiamo costruito esperienze significative (ad esempio la presenza di centi-

naia di precari negli organismi della nostra Federazione). Partendo dall'esperienza della campagna "Mai più precari!" e dalle situazioni nei luoghi di lavoro occorre fare un passo in avanti in merito all'organizzazione dei precari e alle nostre politiche organizzative.

Nei settori della conoscenza, alla Fic è assegnato il compito di dare a questi lavoratori un'identità sindacale, il riconoscimento della loro professionalità, il superamento della precarizzazione. In questo senso va pienamente consolidata la titolarità della loro rappresentanza. I mutamenti del mercato del lavoro hanno investito perciò anche i settori pubblici, coesistono all'interno dello stesso comparto pubblico vecchi e nuovi lavori, oltre ad attività non riconducibili alla prestazione lavorativa tradizionale. Il Direttivo della Cgil, nel dare vita a quella che poi diventerà la Fic, con la Delibera statutaria numero 6 del 17 luglio 2003, decise la costituzione di un unico punto di riferimento politico e organizzativo per il vasto mondo della conoscenza. Questa decisione, che non è ulteriormente rinviabile, prevede l'immediata assunzione della Fic quale riferimento politico ed organizzativo per tutti i lavoratori della formazione professionale e per quanti operano nei nuovi lavori che caratte-

rizzano i settori della formazione e della ricerca. Nei settori di nostro riferimento si è avuto il ricorso a dismisura a rapporti di lavoro a tempo determinato, co.co.co, assegni di ricerca, partite Iva, in una babele poco conosciuta persino da quelle istituzioni che finanziano le attività e che avrebbero il diritto/dovere delle verifiche e dei controlli. Noi stessi non abbiamo dati certi né della loro consistenza né del nostro grado di rappresentanza. L'impegno conseguente è raccogliere dati più precisi e aggiornati, sul versante quantitativo e qualitativo, relativi non solo ai caratteri ma anche alla collocazione e l'identità dei lavoratori che vogliamo rappresentare. Il nostro stesso modello di rappresentanza va profondamente ripensato, alla luce della pluralità e diversificazione della natura, dei luoghi e dell'organizzazione del lavoro dei settori cui ci riferiamo. Dobbiamo articolarli in maniera diversa, superando la dicotomia tra lavoratori stabili e precari: il precariato tende ad essere un dato strutturale dei nostri comparti di riferimento. Prediamo l'impegno, senza delegarlo a nessuno, di rappresentare tutti i lavoratori della Conoscenza, nelle loro caratteristiche, mutamenti, nuove domande.

Peppino Loddo, segretario regionale Fic

Vogliamo costruire un MONDO che consideri il FUTURO come il suo bene più PREZIOSO

CGIL

UN MONDO DI LAVORO

www.cgil.it/sardegna

Abiti, filati e tessuti pregiati orfani di un distretto tessile

Alti costi per le aziende costrette a importare la materia prima

di Iose Mattana*

Nonostante la crisi della Legler e la chiusura di sei importanti realtà della Sardegna centrale negli ultimi anni - fonte di sostentamento per 500 famiglie - la nostra isola ha ancora molto da offrire al settore tessile. Certamente le realtà più rilevanti - Legler, calzificio Queen, Filmar - sono nella provincia di Nuoro ma in tutta l'isola ci sono medie e piccole aziende artigiane, tante a carattere familiare, che producono filati, tappeti, tessuti particolari, maglieria e anche diverse sartorie. Abbiamo una grande tradizione di artigianato tessile, in particolar modo nella produzione di tappeti, veri e propri capolavori realizzati con vari tipi di telai che lavorano il cotone, la lana e il lino. A Samugheo, nel centro Sardegna, ci sono la maggior parte delle imprese artigiane tessili che, oltre a produrre i tappeti tradizionali, utilizzano moderni telai jacquard per la produzione di tendaggi, tovagliati e biancheria. Proprio a Samugheo, dove il tessile è materia d'insegnamento alla scuola statale di Arte, è stato aperto recentemente il

Museo Unico Regionale delle arti tessili.

Se pensiamo alle novecento imprese sparse in tutta la Sardegna, possiamo certamente affermare che il tessile è un settore ancora molto vitale nell'isola, un comparto da valorizzare con strategie di mercato e scelte politiche adeguate. Solo per citare qualche esempio eccellente, pensiamo alla grande produzione di abiti in velluto della sartoria Oranese di Paolo Modolo (che ha vestito Francesco Cossiga, Vittorio Sgarbi e Piero Pelù) o la significativa presenza a Cagliari della St Remy confezioni che, con 100 dipendenti esporta abiti su misura in paesi come Brasile, Giappone, Stati Uniti e Russia. La Sardegna però, non produce la materia prima, costringendo le aziende a comprare i tessuti altrove. Non esistono infatti i produttori dei tessuti richiesti. Ci sarebbe la Legler che potrebbe produrli, ma come è noto, gli stabilimenti sono chiusi. Lo stesso Modolo acquista le stoffe da grandi aziende inglesi, francesi e irlandesi, oltre che da Visconti di Modrone ed Ermenegildo Zegna. Molti filati utilizzati per produrre i tappeti sardi arrivano sempre più

spesso dalla Cina e da altri paesi asiatici. Anche le grandi lavanderie industriali che forniscono ospedali, alberghi e ristoranti acquistano lenzuola, tovaglie e indumenti da lavoro fuori dall'isola, proprio perché mancano produttori locali che, se ci fossero, non solo renderebbero più competitivi i nostri prodotti ma aumenterebbero in modo consistente i livelli di occupazione. Un'opportunità che si poteva cogliere per rilanciare le aziende Legler, anche se i suggerimenti del sindacato e, in particolare della categoria dei tessili, sono rimasti inascoltati. La Regione ha preferito lasciarci fuori dalla vicenda.

In Sardegna ci sono interessanti prospettive di sviluppo del tessile ma occorre che Regione, Province, Comuni, le associazioni degli industriali e sindacati uniscano le proprie forze per studiare nuove strategie di valorizzazione e innovazione, di rilancio e riorganizzazione. L'impegno deve servire a individuare nuovi strumenti di sostegno alle imprese per aiutarle a superare le complesse e problematiche sfide imposte dalla liberalizzazione e globalizzazione dei mercati. Strumenti che favorisca-

no l'internazionalizzazione, la ricerca, lo sviluppo e la formazione, anche attraverso l'introduzione di nuove e consistenti agevolazioni fiscali e sostegni finanziari e creditizi alle aziende. Occorre studiare forme di abbattimento dei costi di produzione diverse da quelle praticate da imprenditori poco seri, come i tagli al salario, all'occupazione e ai diritti dei lavoratori. E' urgente e non più prorogabile affrontare e risolvere problemi come la mancata continuità territoriale per le merci, i costi per la produzione di energia e la carenza di infrastrutture materiali e non materiali che penalizzano ulteriormente le nostre produzioni.

Crede che attraverso una attenta analisi delle aziende e studiando opportune forme di diversificazione e razionalizzazione delle produzioni si possano creare le condizioni, che in gran parte già esistono, per la costituzione di un distretto tessile sardo. Il nostro valore aggiunto è la grande tradizione tessile ma dobbiamo riscoprirlo, valorizzarlo, riorganizzarlo sotto un unico marchio per dare competitività ai nostri prodotti.

* segretario Filtea Nuoro

Novecento imprese, 3600 lavoratori: grandi potenzialità per un comparto trascurato

«Imprenditori incapaci, scarsa formazione»

di Mariano Pili*

Sono oltre novecento le imprese tessili della Sardegna (dati osservatorio industriale), per lo più ditte individuali che danno lavoro a 3600 persone. Poi ci sono le lavanderie industriali, che contano presenze importanti e fanno anch'esse parte del settore. Il tessile è ben radicato e dimostra vitalità. Lo si deduce dalle numerose sfilate di moda presentate recentemente da stilisti sardi che hanno dimostrato una grande creatività, dalla significativa presenza alle sfilate per eccellenza (Pitti a Firenze), dalle fiere del tappeto e altri prodotti tipici del settore. Merita, pertanto, le necessarie attenzioni che devono garantire il consolidamento e la crescita. Questa è una scommessa dalla quale il sindacato non può assolutamente sottrarsi. La crisi che ha investito l'Italia ha chiaramente interessato anche la nostra regione (ne è un esempio la Legler) ma siamo convinti che un'analisi seria del settore porterebbe a individuare alcuni fattori di debolezza che incidono fortemente sul comparto isolano, al di là della crisi generale. La cultura industriale e del lavoro sicuramente ha un ruolo. Spesso gli imprenditori utilizzano il nostro territorio come possibilità di facile arricchimento: il sistema di incentivazione ha consentito la distribuzione di risorse senza prevedere però un adeguato controllo sulla serietà del business plan e sulla gestione delle iniziative. Così, finito il capitale pubblico a disposizione, ecco che le aziende si accorgono di non poter più competere sul mercato,

smantellano le produzioni e licenziano i lavoratori. Poi c'è un altro problema: la sommaria preparazione professionale determina l'assenza di professionalità specifiche. La formazione in Sardegna è del tutto insufficiente e inadeguata, così come lo sono i macchinari e le tecnologie utilizzate. La mancanza di un capitale d'esercizio e un'inesistente capacità imprenditoriale hanno lasciato libero il campo alla speculazione di grossisti che impongono condizioni di mercato inaccettabili. Non sfugge il fatto che una miriade di aziende, lavorando conto terzi, subiscono gli effetti dettati da tempi di lavorazione e trasporto materie prime: anche questo contribuisce ai fallimenti delle imprese e genera forme di ricatto delle maestranze, costrette a cedere sui diritti fondamentali, salario o ritmi di lavoro. Il materiale tessile utilizzato nel settore del turistico, sanitario, negli indumenti da lavoro, arriva dal resto d'Italia o dall'estero. Purtroppo, nonostante la vitalità del settore e le potenzialità di sviluppo, non c'è alcuna capacità di produrre la materia prima tessuta, anche solo in parte. Nel settore sanitario in particolare, questa situazione provoca una fuga di capitali, perché parte della quota appalti viene utilizzata per l'acquisto della biancheria. Le strade per invertire la tendenza e favorire il decollo del settore ovviamente ci sono e passano ad esempio attraverso l'istituzione di un ente apposito per favorire la cooperazione fra produttori, attraverso la costituzione di con-

sozzi per razionalizzare le produzioni. E' indispensabile creare un sistema di Formazione che valorizzi le professionalità puntando all'innovazione ma anche al patrimonio di tradizioni di cui la Sardegna è ricca. Per le imprese inoltre, sarebbe utile pensare a forme di assistenza tecnica e commerciale.

* segretario Filtea Cagliari



Interventi

Nella tradizione la chiave del futuro

L'artigianato d'eccellenza biglietto da visita della Sardegna

di Antonio Marras*

Quando ho pensato al lavoro tessile della Sardegna, ho riflettuto sulle modalità operative, sulla storia, sulle facce, sulle mani di quelle donne, sui quei fili che si intrecciano con magia da sempre e mi sono detto: perché? Perché, intendo, ci dobbiamo oggi porre il problema di salvaguardare una tradizione e un sapere che dovrebbero essere già una delle nostre eccellenze? Perché dobbiamo registrare la scomparsa di artigianato di così siderale livello (quello che è eccellente davvero, ben s'intende, non le scopiazzature industriali di lana grossa di cui possiamo tranquillamente privarci) anziché usarlo come uno dei biglietti da visita più pregiati, di sicuro effetto, di probabile ritorno economico? A casa mia ad Alghero tengo un telaio, è un regalo di un'amica di Ittiri. Lo conservo come un pezzo da museo, quegli oggetti a cui dedichi una parte di te stesso e da cui

sei costantemente ricambiato. Nella stanza dedicata ai libri, ho accatastato montagne di tela grezza arrotolata tirata giù dai telai che aspetta di trasformarsi in lenzuola. Ho poi tutta una serie di tappeti, coperte, arazzi, teli, copricasse e quant'altro possa esistere di reperto tessile sardo, gelosamente costruito in anni di scorribande su e giù per la Sardegna, qualche volta donato da amici che conoscono la mia passione accumulatoria senza requie.

Ho nei confronti del tessile un rapporto di amour-fou, ne sono attratto in maniera sensoriale e non mi basta guardarlo: lo devo toccare e torturare. Sono nato fra i tessuti, mio padre possedeva un negozio che fu poi trasformato in abbigliamento e io ancora conservo gelosamente in archivio gli scampoli di tessuto avanzati. Mi sento fortunato ad essere nato in questa terra depositaria di tanta tradizione tessile così importante e determinante per il mio

lavoro. Io faccio incetta di tutto il patrimonio come una fonte inesauribile di spunti e riferimenti. I motivi, i decori, i ricami e le lavorazioni sono un continuo stimolo per le mie collezioni: e se qualcuno oggi riconosce un'idea o un motivo sardo virato attraverso un occhio giapponese e ricostruito secondo i dettami di filatura indiana, sono felice perché vuol dire che involontariamente ho centrato un obiettivo: portare un pezzo di Sardegna, quella che vedo e sento io ogni giorno, a confrontarsi alla pari con motivi originari di altre terre del mondo su un piano paritario. Sono particolarmente attratto dai manufatti rigorosi più poveri e quotidiani come i teli per la panificazione o le bisacce di Mamoia e da quelli più sontuosi e ricchi come le collane per i buoi del Campidano realizzate per l'addobbo a festa delle cerimonie religiose. In realtà se ci penso mi piacciono tutte le espressioni tessili tradizionali

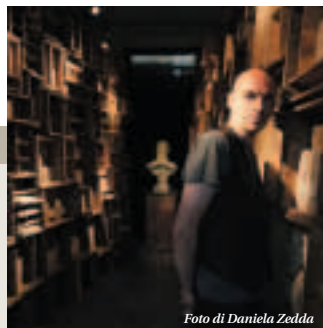


Foto di Daniela Zedda

sarde, la loro versione ecru e nera classica, i motivi di Bonorva o Scano Montiferru o Samugheo, che per me rimane un punto di riferimento di tutta la mia produzione. Trovo bellissima la produzione super decorata floreale e colorata del Campidanese e quella della Barbagia. Adoro le lavorazioni a pibionis di Ittiri, tridimensionali, e quelle a stuoia di Nule.

A tutte le artigiane che ho incontrato in questi venticinque anni di lavoro nella moda, con cui ho collaborato e che hanno magari ripreso una produzione abbandonata davvero per inedia, ho cercato di sollecitare l'orgoglio, la fierezza: il recupero di questa tradizione e della manodopera dovrebbe essere una priorità, un'esigenza e una peculiarità. Sarebbe così da qualsiasi parte del mondo.

*designer, creatore di Kenzo

RC A +
C / C =

2

UNIPOL BANCA

Nel segno
del risparmio!

Polizza Auto + Conto Corrente + ZidCUORE

Polizza Auto e Conto Corrente, risparmio e sicurezza, convenienza e comodità: tutto insieme in ZidCUORE, l'innovativa soluzione integrata del Gruppo Unipol. Scopri la rivoluzionaria formula che riduce le spese e moltiplica i vantaggi nelle Filiali Unipol Banca e nelle Agenzie Unipol Assicurazioni.

DICUORE

UNIPOL
BANCA

UNIPOL
ASSICURAZIONI

ZidCUORE è una soluzione integrata del Gruppo Unipol.



Direzione Regionale CAAF CGIL
Viale Monastir, 35
09122 Cagliari
Tel. +39 070 291056
Fax +39 070 291055

Novità fiscali

Disabilità: agevolazioni per auto e pc

di Massimiliano Ruggeri

Il Caaf Cgil è da anni interlocutore affidabile delle persone con disabilità per le quali mette a disposizione la professionalità dei propri addetti, sia in materia fiscale che sociale. In sede di presentazione della dichiarazione dei redditi con Modello 730 o con Modello Unico le persone disabili, o i loro familiari, possono usufruire ad esempio di agevolazioni fiscali sui veicoli.

Agevolazioni fiscali su veicoli. In caso di acquisto di un autoveicolo, possono contare su quattro benefici di natura fiscale: l'Iva agevolata, la detraibilità ai fini Irpef, l'esenzione dal pagamento del bollo e l'esenzione dall'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà.

Acquisto pc e altre tecnologie. E' inoltre possibile fruire di agevolazioni sull'acquisto di ausili tecnico - informatici detraendo, in sede di dichiarazione dei redditi, il 19 per cento delle spese sostenute per l'acquisto di sussidi atti a favorire l'autonomia delle persone con handicap: ad esempio computer e modem, ovvero strumentazioni e sistemi che permettano il controllo, l'accesso e la vivibilità dell'ambiente domestico quali telecomandi, sistemi di automazione e altro, insomma tutti quei supporti finalizzati a facilitare l'autosufficienza e l'integrazione dei soggetti portatori di handicap, sia appositamente fabbricati o di comune reperibilità, preposti ad assistere e supportare la riabilitazione, ma anche a facilitare la comunicazione interpersonale, l'elaborazione scritta o grafica, il controllo dell'ambiente come anche l'accesso alle informazioni e alla cultura in tutti quei soggetti per i quali tali funzioni sono impedito o limitate da menomazioni di natura visiva, uditiva o del linguaggio.

Documentazione, certificati medici, fatture. Occorre ricordare che la documentazione necessaria al riconoscimento di tali agevolazioni consiste in un certificato del medico curante che attesti che quel sussidio tecnico o informatico è volto a favorire l'autosufficienza e la possibilità di integrazione del soggetto disabile riconosciuto ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 104.

Va precisato che il medico curante può non essere necessariamente il medico di famiglia, ma può anche essere uno specialista. E' inoltre necessario produrre fattura, ricevuta fiscale o altro documento valido relativo all'acquisto del sussidio da parte del disabile o del familiare di cui esso sia fiscalmente a carico.

Reddito. Si ricorda che per essere fiscal-

mente a carico il disabile non deve essere titolare di redditi propri superiori a 2.840,51 euro, e che le previdenze assistenziali quali pensione sociale, invalidità civile, indennità di accompagnamento e altro, non costituiscono reddito ai fini Irpef. Questa agevolazione, diversamente da quella prevista per l'Iva, spetta per qualsiasi tipo di disabilità (fisica, psichica, sensoriale).

Sgravi fiscali su spese di assistenza. Esiste inoltre la possibilità, sempre in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi, di ottenere diversi sgravi sulle spese sostenute per l'assistenza specifica di soggetti non autosufficienti in campo di servizi domestici e di assistenza personale. La deduzione per i servizi domestici è stata istituita con la finalità generale di supportare le famiglie e quindi anche quelle dove non sia presente specificatamente un soggetto disabile. In particolare, si ha la possibilità di fruire di una deduzione relativa alle spese sostenute per i soggetti addetti a servizi domestici purché regolarmente assunti, anche non necessariamente a tempo pieno. Viene infatti riconosciuta una deduzione dal reddito (indipendentemente dall'ammontare) fino ad 1.549,37 euro. Possono essere dedotti solo i contributi previdenziali ed assistenziali relativi alla retribuzione dell'addetto, non si può infatti detrarre alcuna quota relativa alla retribuzione al medesimo corrisposta. Anche in questo caso la deduzione spetta al diretto interessato (persona disabile o non autosufficiente) ovvero al familiare che lo abbia a carico fiscalmente.

Le detrazioni per spese relative all'assistenza personale, diversamente da quanto avviene per le deduzioni per i servizi domestici, sono specificatamente riservate alle persone non autosufficienti o ai loro familiari, ai quali è consentito di recuperare anche una parte delle spese sostenute per retribuire l'assistente alla persona (badante). Con la Finanziaria 2007 le spese non sono più deducibili dal reddito ma detraibili dall'imposta nella percentuale del 19 per cento, calcolabili su un ammontare di spesa non superiore ad 2.100 euro.

Riabilitazioni e ricoveri. Possono inoltre essere dedotte dal reddito anche spese per assistenza specifica come assistenza infermieristica o riabilitativa, resa da personale qualificato a persona con disabilità. In caso di ricovero in Istituto, inoltre, potrà essere portata in deduzione non la somma relativa all'intera retta pagata ma unicamente quella riferita alle spese mediche e paramediche di assistenza specifica.

Detrazione Ici. Anche in sede di definizione dell'Ici, la cui regolamentazione viene affidata alle delibere dei singoli comuni, è possibile individuare specifiche detrazioni nel caso in cui l'abitazione sia destinata a persona con handicap. Non sempre comunque i Comuni si avvalgono di tale facoltà.

Isee e assunzione badanti. Infine, tra le attività che il Caaf sviluppa nel campo del sociale, di supporto alle procedure di accesso a tutte le agevolazioni sia pubbliche che private previste per le persone con disabilità, non bisogna dimenticare l'Isee e l'assistenza alla formalizzazione del rapporto di lavoro delle badanti in riferimento alla legge regionale 162.



Direzione Regionale INCA CGIL
Viale Monastir, 35
09122 Cagliari
Tel. +39 070 287656
Fax +39 070 275120

Online il modulo per le dimissioni

di Antonio Achenza*

Con l'emanazione del Decreto Interministeriale del 21 gennaio 2008 e della circolare del Ministero del Lavoro del 4 marzo, dal giorno dopo le dimissioni volontarie dovranno essere presentate, dal lavoratore al datore di lavoro, esclusivamente sul modulo informatico predisposto dal Ministero del Lavoro. Qualsiasi altro modulo renderà le dimissioni nulle. Il provvedimento delle dimissioni volontarie è finalizzato a contrastare il lavoro irregolare. L'obiettivo è quello di evitare il fenomeno delle lettere di dimissione in bianco e delle contraffazioni e falsificazioni.

Il modulo telematico potrà essere compilato direttamente dal lavoratore collegandosi al sito ministeriale o al tramite degli uffici abilitati che sono: i Centri per l'Impiego, i Comuni, i patronati/sindacati (previa convenzione con il Ministero del Lavoro), le Direzioni provinciali e regionali del Lavoro.

Questa nuova modalità di dimissioni volontarie non si applica nei casi di collocamento in quiescenza, di collocamento in pensione e al raggiungimento dell'età pensionabile. Le altre fattispecie escluse dall'invio del modulo telematico sono: le dimissioni incentivate, gli stage e i tirocini in quanto non costituiscono rapporti di lavoro, i casi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, le dimissioni rese durante il periodo di prova. L'obbligo di adottare la nuova procedura si ha inoltre nel caso di dimissioni effettuate entro l'anno di matrimonio, vale a dire nel periodo compreso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione del matrimonio e nel periodo coperto dalla maternità. Anche le dimissioni per giusta causa sono incluse nell'obbligo e la data di decorrenza dovrà coincidere con il primo giorno da cui decorre il preavviso, ove previsto dal contratto, e non con il primo giorno di non lavoro. Inoltre la nuova procedura si applica in tutti i casi di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro.

La Cgil ha già inoltrato la richiesta al Ministero del Lavoro per avere l'abilitazione, come soggetto intermediario, all'invio telematico del modulo di dimissioni.

*coordinatore regionale Inca