

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 5
Maggio 2008

Abbanoa, no al taglio degli stipendi

«La società idrica rispetti i diritti dei lavoratori delle ditte d'appalto»

di Giampaolo Diana

L'acqua è un bene universale, per questo chi governa ha l'obbligo di garantire a tutti i cittadini un servizio di qualità e una politica tariffaria legata a consumi sociali e reddito. Non è un caso che il costo sia stato oggetto di un confronto con la Giunta regionale (in occasione dell'approvazione della Finanziaria 2008) alla quale abbiamo chiesto di destinare risorse all'abbattimento delle tariffe in favore di chi ha un reddito basso. La politica si sta muovendo in questa direzione, ma credo che si debba dedicare al tema dell'acqua e al suo valore sociale un'attenzione maggiore. Ciò che abbiamo chiesto alla Giunta lo ribadiamo oggi perché riteniamo sia indispensabile che non gravi il peso ulteriore, eccessivo, delle bollette, soprattutto sulle famiglie già in difficoltà. Ciò non significa che la Cgil pensi che l'acqua debba essere fornita gratuitamente, ma semplicemente che un servizio come questo, al pari degli altri come energia, gas e trasporti, debba essere legato alla capacità di produzione del reddito.

La strada perseguita con la costituzione di Abbanoa spa è quella giusta: il fatto che sia una società per azioni interamente controllata dalle amministrazioni locali offre le dovute garanzie e consente, nello stesso tempo, una gestione industriale che obbliga al perseguimento di obiettivi di efficienza, qualità e riduzione sprechi. I risultati positivi, che speriamo ci saranno in futuro, dovranno necessariamente portare al reinvestimento degli utili in direzione dell'abbattimento di costi e tariffe e miglioramento della qualità del servizio. Il punto è che sinora di utili non ce ne sono stati a causa della situazione finanziaria ereditata dalla società: purtroppo, Abbanoa si è trascinata tutte le passività delle gestioni precedenti, una serie di costi che prima pagava la Regione. Per questo abbiamo chiesto da subito alla Giunta di azzerare le perdite delle società che precedentemente gestivano il servizio e di prevedere un piano d'investimenti straordinario per rendere moderni gli impianti di captazione, potabilizzazione e distribuzione. Ciò non è avvenuto e il risultato adesso è che Abbanoa scarica i costi sugli utenti, e sui dipendenti. Proprio i lavora-



tori, in questa situazione vedono contrapposti, da una parte il diritto sacrosanto di una fornitura del servizio di qualità, dall'altra l'altrettanto sacrosanto diritto a un reddito che non sia inferiore a quello che percepivano in precedenza. Stiamo parlando di una categoria di lavoratori, quelli delle ditte d'appalto, che sinora sono stati tra i meno tutelati del sistema e che tuttavia, al pari degli altri, hanno garantito il funzionamento del sistema idrico. Ancora, non si tratta di lavoratori che percepiscono chissà quali stipendi, stiamo parlando di 1200 euro al mese: pensare di ridurli ulteriormente, anche solo di cinquanta euro è inaccettabile e la Cgil si opporrà decisamente a una eventualità di questo tipo. L'auspicio è che Abbanoa e l'Autorità d'ambito non vogliano seguire questa direzione.

Quanto avvenuto nelle scorse settimane è davvero spiacevole: nessuno si può permettere di scaricare sui lavoratori i costi di una gestione che si trascina dietro vizi originari. Il punto è che Abbanoa da sola non può ripianare i debiti pregressi, è indispensabile un intervento della Regione, ma non solo. Ci deve essere un'assunzione di responsabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti: Regione, Autorità d'ambito, Abbanoa e amministrazioni comunali. La società di gestione dovrebbe chiarire, aggiornando il piano industriale, quante risorse sono necessarie per rendere efficienti le reti e gli impianti. Per ultimare i lavori sarà necessario un intervento finanziario straordinario, al quale anche i Comuni dovranno partecipare. Tutto questo è indispensabile per azzerare gli sprechi e le inefficienze attuali e, finalmente, offrire ai cittadini un equo sistema tariffario e un servizio di qualità.

Formazione

«Uno spiraglio in vista»

di Giannarita Mele*

Dopo mesi di incertezze e titubanze, la Giunta Regionale ha approvato la delibera che predispone l'attuazione del ricollocamento del personale delle legge 42 nella lista speciale prevista dell'articolo 6 della Finanziaria. E' un punto d'approdo importante per il quale la Cgil si è battuta in tutti i modi. Con soddisfazione rileviamo che la Regione, finalmente, ha individuato la struttura amministrativa regionale competente per gestire la lista e permettere "il subentro dell'amministrazione regionale agli enti di formazione professionale nei rapporti giuridici ed economici con il personale".

I lavoratori del settore, in perenne stato di mobilitazione, si sono trovati ad affrontare una situazione drammatica a causa di licenziamenti, attività formativa dimezzata, stipendi non pagati, sospensione dal lavoro negli enti locali in cui erano stati ricollocati (soprattutto tramite convenzione) per effetto delle finanziarie 2006 e 2007. La Cgil ha denunciato più volte come la mancata attuazione della lista abbia impedito anche la soluzione di altre criticità del sistema: ad esempio il ricollocamento del personale negli enti locali e la programmazione del piano formativo 2008. Due processi importanti che portano da una parte, a distribuire il lavoro là dove serve, cioè fra gli enti locali e i centri di formazione pubblici. Dall'altra a programmare l'attività formativa in funzione dei compiti e delle risorse che la Regione vuole assegnare ai centri pubblici, oppure degli obiettivi rivolti alla formazione professionale privata.

Siamo di fronte a un passo avanti, ma il percorso è ancora tortuoso e dovrà essere valutato costantemente, sia sotto il profilo delle risorse per le finalità previste dalla legge, sia dal punto di vita giuridico. Ci chiediamo infatti se i venti milioni previsti in Finanziaria siano sufficienti per garantire l'attività formativa - compresa la ristrutturazione dei centri pubblici - e gli stipendi di tutti i lavoratori che entro il 31 dicembre faranno domanda per accedere alla lista. Avanziamo inoltre alcune perplessità di ordine giuridico sulla natura precisa del rapporto di lavoro che verrà applicato ai lavoratori nella lista che, per noi, dovrà essere a tempo indeterminato con le relative garanzie economiche, giuridiche e previdenziali. Su tutto ciò è necessario fare chiarezza con l'Assessorato del Lavoro in un confronto che, auspichiamo si terrà nei prossimi giorni. Così come riteniamo indispensabile che la Giunta riapra il tavolo sulla riforma perché il sistema della Formazione è necessario a creare le professionalità utili per lo sviluppo socio-economico sardo.

*segretaria regionale

Conto alla rovescia per il G8 avviato il confronto sui cantieri

«Il sindacato può garantire il rispetto di tempi e obiettivi»

di Michele Carrus*

A luglio dell'anno prossimo, salvo imprevisti, dovrebbe tenersi la riunione del G8 a La Maddalena e noi abbiamo salutato con favore che fosse scelta la località gallurese per l'evento. Abbiamo infatti apprezzato l'iniziativa del presidente Soru nel proporla, perché ci sembrava un'occasione unica per favorire il processo di ricostruzione economica della comunità locale, sconvolta dalla dismissione delle servitù militari italiane e straniere e pervasa da una fitta coltre d'incertezza sulle prospettive future. Soprattutto in questa non facile fase di transizione, ci sembrava il concreto avvio di un processo che deve essere duraturo e importante, pari al sacrificio imposto per decenni a quelle popolazioni che hanno dovuto rinunciare ad altre possibilità di sviluppo. Un processo che richiede scelte condivise, e non semplicemente calate dall'alto, di riconversione economica del territorio basata sulle sue immense potenzialità turistiche e ambientali: continuiamo a pensare che non esista alternativa al confronto con i diversi attori dello sviluppo locale se si vogliono attivare le migliori procedure di partecipazione e di programmazione dal basso, cui si deve accompagnare un impegno duraturo dello Stato in termini di dotazione di risorse pubbliche e di mobilitazione di energie private.

Finora avevamo assistito in disparte, malgrado le nostre richieste di coinvolgimento, a un dibattito sviluppatosi sugli organi d'informazione che hanno riferito di vari incontri tra il presidente Soru e il commissario straordinario Bertolaso con le istituzioni locali e con diverse rappresentanze d'interessi e associazioni di varia natura e ispirazione. Per questa via, abbiamo appreso di incarichi già affidati ad alcune imprese per attività preliminari e di proiezioni di numeri sulle quantità, modalità e tipologie delle maestranze da impiegare nei cantieri, cinquecento operai e trecento tecnici variamente specializzati. Perciò abbiamo riproposto la necessità di un incontro con le organizzazioni sindacali dei lavoratori prima



di entrare nel vivo delle attività da svolgere, perché materie quali il reclutamento della manodopera e le modalità del suo impiego, le misure d'incentivazione, l'organizzazione del lavoro e dei turni di servizio, la gestione delle pause e dei servizi mensa, trasporto e alloggio, rientrano appieno nelle competenze negoziali dei sindacati, titolati a disporre delle opportune flessibilità contrattuali, funzionali al rispetto dei tempi e al raggiungimento degli obiettivi: non mi pare che, almeno queste, siano materie demandabili al rapporto con le associazioni ambientaliste né al libero arbitrio imprenditoriale e neppure alle sole funzioni politico-istituzionali, per quanto investite di poteri straordinari. Il nostro obiettivo resta quello di definire contenuti impegnativi verso un esercito di lavoratori addetti alla realizzazione delle opere entro le scadenze previste, nei mandati che si affideranno alle imprese, alle quali dovrebbe interessare certamente un rapporto positivo con i sindacati: si tratta, in fondo, di concordare il rispetto di norme imperative ovvero la regolazione consensuale di esigenze particolari. Il 31 maggio scorso, finalmente, abbiamo potuto proporre la costituzione di un tavolo di confronto nel quale realizzare insieme alle istituzioni e alle altre parti sociali un accordo a garanzia delle imprese e dei lavoratori locali e, soprattutto, una sede congiunta di monitoraggio costante sull'esecuzione dei lavori, con possibilità immediate d'intervento anche dal punto di vista del rispetto degli obblighi assicurativi e contrat-

tuali e della vigilanza sul rispetto delle condizioni di sicurezza nei cantieri di lavoro. Abbiamo raccolto, in tal senso, ampie rassicurazioni dal Presidente Soru e l'impegno del sottosegretario Bertolaso a convocare un incontro al mese per fare il punto della situazione e a fornirci, per il tramite del suo staff di collaboratori, le opportune informazioni e una forma di contatto permanente in loco. Sappiamo, ora, che ai sette appalti specifici per il G8 se ne affiancherebbero altri ventiquattro, salvo approvazione della Presidenza del Consiglio, di opere sussidiarie, anche di grandissima rilevanza per la Sardegna: basti pensare, per tutte, all'accelerazione dei lavori per la strada Olbia-Sassari-Alghero, che è una clamorosa emergenza.

Resta aperta la questione del reperimento della manodopera necessaria, che rischia di diventare un vero problema, in tempi stretti, per le quantità e per i profili richiesti. In questo senso, diventa indispensabile diffondere le notizie sulle opportunità di lavoro con la massima trasparenza, non solo attraverso i Servizi per l'impiego, ma con tutti i sistemi di informazione e attraverso tutti i canali di comunicazione, che devono restare aperti, così da scongiurare le difficoltà riscontrate con il primo avviso dei giorni scorsi, di cui hanno riferito le cronache giornalistiche, al quale avrebbero risposto davvero in pochi: forse era insufficiente proprio l'informazione, veicolata per via informatica attraverso quel solo canale.

* segretario generale Gallura

«Le controparti pensano solo agli appalti»

L'avvio delle opere edili alla Maddalena deve essere preceduto dalla contrattazione, con le associazioni di categoria e le imprese che si aggiudicano gli appalti, degli aspetti legati all'organizzazione del lavoro: lo prevede il contratto collettivo nazionale degli edili all'articolo 113 che regola la concertazione preventiva in vista di opere pubbliche di grandi dimensioni. L'accordo riguarda i profili logistici dei cantieri, la sicurezza, turni e orari di lavoro e ancora, questioni legate a mensa e alloggi. E' una questione fondamentale per la Fillea Cgil che già da tempo ha chiesto di incontrare le associazioni di categoria - visto che non si sa ancora quali e quante imprese parteciperanno ai lavori - per definire con il giusto anticipo tutti gli aspetti indicati dal contratto. Purtroppo, la controparte per adesso non ha mostrato disponibilità, probabilmente più interessata, in questa fase, ad acquisire gli appalti. C'è da dire che un accordo con il sindacato renderebbe l'organizzazione del lavoro più razionale, probabilmente facilitando anche l'esecuzione dei lavori nei tempi previsti. Si è parlato di questo anche nell'incontro di sabato scorso con il commissario straordinario Bertolaso e il presidente Soru che hanno mostrato disponibilità alla richiesta della Cgil di garantire la massima sicurezza nei cantieri anche attraverso un presidio fisso alla Maddalena della direzione provinciale del lavoro e della Asl.

I lavori del G8 rappresentano una sfida per il sistema delle imprese, per le istituzioni e anche per il sindacato, una sfida che vogliamo affrontare

fino in fondo creando condizioni di lavoro ottimali per sconfiggere gli stereotipi di un settore spesso legato a fattori negativi come l'illegalità, agli infortuni sul lavoro, al non rispetto del territorio e dell'ambiente.

In questa partita vanno coinvolti anche l'Inail, l'Inps, la Direzione regionale del lavoro che, insieme alle parti sociali devono svolgere un ruolo importante anche attraverso percorsi formativi e campagne d'informazione finalizzate a far crescere la cultura della legalità e della sicurezza nei cantieri. A proposito degli orari di lavoro ad esempio, andrà fatto un controllo costante, si lavorerà giorno e notte, in turni di otto ore: noi crediamo che si debba limitare al massimo il ricorso agli straordinari perché la stanchezza e la fretta a volte possono generare situazioni di stress che possono creare condizioni di pericolo o rischio. Per scongiurare che ciò accada è indispensabile garantire un controllo e un rispetto degli orari molto rigoroso. A proposito del reclutamento della manodopera, il G8 è un'opportunità anche per tanti lavoratori: certo, servono specializzazioni che non sempre sono presenti nel territorio e per questo pensiamo a una rete dei servizi per l'impiego che tenga conto delle professionalità presenti in tutta la Regione. Pensiamo anche che si potrebbero ingaggiare i giovani formati in questi ultimi anni nelle scuole edili: hanno già una qualifica, aspettano solo di poter mettere in pratica le competenze acquisite per avviare una carriera lavorativa nel settore.

Carmelo Farci, segretario regionale Fillea

«Morosi, sprechi e liti tra Comuni: Abbanoa deve far quadrare i conti»

Balzarini: «Ai lavoratori delle ditte d'appalto dico: accettate il contratto gas-acqua»

di Daniela Pistis

Cinque milioni di euro alla voce perdite di bilancio 2007, il 25 per cento di abbonati che non paga le bollette in tempo e una pletera di dirigenti che costa troppo: Abbanoa spa cerca d'imboccare la strada dell'efficienza, in attesa del nuovo Piano d'ambito e di altri contributi pubblici per sanare reti e impianti. «Settecento milioni a disposizione non basteranno - prevede il presidente Edoardo Balzarini - perché la situazione in alcune aree della Sardegna è disastrosa». Dei ventotto dirigenti di Abbanoa «ne basterebbero diciotto», ai dipendenti delle ditte d'appalto dell'ex Esaf fa due promesse: inquadramenti compatibili con la produttività del sistema e il contratto gas-acqua.

Avete approvato il bilancio pochi giorni fa, come vanno i conti?

«Le perdite sono state ridimensionate rispetto ai dieci milioni del 2006 e ai quindici dell'anno precedente. Subiamo un ritardo cronico degli incassi, il 75 per cento degli utenti paga nei tempi dovuti, gli altri no».

Come vi comportate con loro?

«Con una prima richiesta formale, poi un sollecito e, infine, con la minaccia di slaccio. Dopo un paio di mesi interviene Equitalia».

C'è chi lamenta che le tariffe siano troppo alte.

«Sono in linea con quelle nazionali»

L'organico di Abbanoa?

«1216 dipendenti».

Il Piano d'Ambito approvato nel 2002 quanti ne prevede?

«Da mille a milletrecento. Non chiarisce se il numero comprenda i dipendenti delle ditte esterne ma prevede di farli confluire tutti sotto l'ombrello di Abbanoa».

Come?

«L'obiettivo è l'assunzione dei cinquecento lavoratori delle ditte d'appalto ma non accettiamo che sia automatico il mantenimento dell'inquadramento professionale».

Volete cambiare ruoli e mansioni dei lavoratori?

«Non stravolgeremo l'organizzazione del lavoro attuale ma dobbiamo verificare che risponda alle esigenze della società».

E il contratto?

«Non può che essere quello applicato a livello nazionale ai



Venticinque ingegneri in organico e cento incarichi esterni

lavoratori dei settori gas e acqua».

Però in Abbanoa c'è chi ha lo status di dipendente regionale. «Obbligo imposto dalla legge 10, la stessa che ci ha fatto ereditare un cospicuo numero di quadri dirigenti».

Come cambierà la busta paga di chi passerà in Abbanoa dalle ditte esterne?

«Potrebbe ridursi, mediamente di cento o centocinquanta euro. Però stiamo offrendo l'opportunità di stabilizzazione in una

società che non è diversa da quelle del resto d'Italia e che deve seguire le stesse logiche. Ai lavoratori dico: valutate gli aspetti positivi anche in vista della contrattazione di secondo livello che offre ai dipendenti già assunti con il contratto gas-acqua la possibilità di fare carriera».

E' mancata da parte vostra la capacità di coinvolgere i lavoratori nel processo di cambiamento?

«Non c'è stata la percezione da

parte di istituzioni e amministrazioni comunali delle conseguenze effettive della riforma. Alla base di tutto c'è una considerazione economica: il sistema non è più assistito, per questo occorre vigilare su costi e qualità».

Lo state facendo?

«Abbiamo predisposto una carta dei servizi e una convenzione appena stipulata con la Federconsumatori. Siamo anche rivedendo le nostre procedure per migliorare ulteriormente i servizi».

I tempi degli allacci sfiorano i due mesi.

«I ritardi sono legati alle dodici ditte esterne che si occupano anche di riparazione guasti e manutenzione. Però è compito nostro effettuare un controllo più rigido sulla loro efficienza».

Perché ci sono Comuni che aspettano la realizzazione di opere per le quali avete già le risorse?

«I finanziamenti sono disponibili dalla fine del 2007 e da allora è partito un piano di progettazioni massiccio. Nei 110 cantieri già aperti sono investiti 194 milioni di euro, presto spenderemo anche gli altri 503».

Chi si occupa della progettazione?

«I nostri venticinque ingegneri ma anche liberi professionisti: abbiamo affidato cento incarichi esterni».

Spreocate il 43,2 per cento dell'acqua mentre il Governo chiede una riduzione sino al 25 per cento entro il 2013, pensate di farcela?

«Solo se avremo a disposizione altri fondi: oltre alle reti, gli impianti di depurazione sono in pessime condizioni».

Oltre alle risorse, si cosa avete bisogno?

«Di più consapevolezza e partecipazione da parte dei Comuni perché la contrapposizione tra enti e Abbanoa non ha senso vista la composizione della società. E poi anche di una coscienza collettiva del valore economico dell'acqua come bene non riproducibile».

Cosa fate per diffondere la cultura del risparmio?

«Presto partirà una campagna pubblicitaria, è importante che i cittadini sappiano che nella classifica dell'istituto superiore di sanità la qualità dell'acqua sarda è al terzo posto fra le regioni d'Italia».

L'alba Sardegna Nuova serie - Anno II° - Maggio 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
Giampaolo Diana

Direttore responsabile
Daniela Pistis

Stampa
Litotipografia Trudu
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.cgilsarda.it altrasardegna@sardegna.cgil.it

La vita nei call center tra soprusi e produttività

Manuale di sopravvivenza per precari cronici

di Marco Maffei*

Disperazione, carriera fallita, bollette, affitto e tasse universitarie: chi lavora nei call center può avere molte motivazioni. E' il solo lavoro dove vieni assunto quasi sempre, anche senza curriculum. Un settore perennemente in cerca di personale. Gli operatori outbound, prevalentemente donne, hanno un'età che varia dai venti ai cinquant'anni, la maggior parte ha un'istruzione media superiore. Molti sono alla prima esperienza lavorativa, altri hanno già fatto gavetta nel campo, lavorando mesi o anni in altri call center. Pensare a una sala con tante postazioni occupate da laureati, con lunghi curriculum e grandi capacità, può essere sconcertante. Ma solo se non si ha idea di cosa sia in Sardegna il mercato del lavoro.

Nella maggior parte dei call center outbound, non c'è possibilità di crescita, né immediata, né a lungo termine, anche se nel colloquio ti viene garantita una grande opportunità di progredire. Magari potrebbero capitare determinate forme di nepotismo o favoritismo, ma sono situazioni assai rare.

Gli operatori sono l'ultima ruota del carro. Vengono affiancati dai team leader, che hanno il compito di coadiuvare e facilitare gli operatori nello svolgimento del loro lavoro. A capo del coordinamento dei team leader, c'è un supervisor, mentre al vertice aziendale c'è il call center manager, una figura che determina le linee guida della gestione aziendale. Il committente, titolare dell'azienda, acquisisce le commesse direttamente dalle grandi imprese fornitrici, oppure da call center terzi. Nella maggior parte dei casi i team leader e i supervisor sono ex operatori che dopo anni di telefonate e gavetta sono cresciuti, soprattutto all'interno della stessa azienda. Dopo il fardello del contratto a progetto, il rapporto con queste figure lavorative rappresenta spesso per gli operatori un conflitto costante. Pretendono il massimo per ciò che riguarda professionalità, serietà, impegno, ma soprattutto produzione. Negli anni di esperienza nei call centers outbound, ho avuto la possibilità di conoscere molti team leader e ho notato che spesso non sanno

come motivare l'operatore, allora pensano di riuscirci urlandoci contro, facendoci stare ancora peggio. In alcune aziende la strategia più utilizzata è quella di ignorarci, smettere di parlarci, finché non riacquistiamo la produttività perduta. In assenza di tutele nel settore outbound, la dimensione del lavoratore del call center è concentrata in forme di approccio individualistiche ed egoistiche: da un lato gli operatori altamente produttivi, dall'altro quelli scarsi. C'è chi in silenzio difende lo stato di cose, ma quelli che alzano la voce, lo fanno creando un dialogo individuale con il datore di lavoro, quasi mai coinvolgendo il sindacato. Chi si ribella, non solo può essere visto in maniera negativa dai coordinatori di sala, ma anche dagli operatori stessi. Il futuro delle migliaia di lavoratori e lavoratrici dei call center outbound cagliaritari, deve ne-



Foto di Elisabetta Messina



cessariamente passare per il superamento dei contratti a progetto e la stabilizzazione. Solo estendendo i diritti con l'applicazione dei contratti nazionali potremmo riacquistare un'identità collettiva e una coscienza sociale.

*precario call center

Spazio alle denunce sul blog

di Roberto Loddo*

La generazione dei call center vive l'era della legge 30, nella completa incertezza di un futuro che non arriva mai, e riesce ad avere solo occasioni di lavoro poco qualificate, poco retribuite, poco stabili e poco tutelate, con ricorrenti e prolungati periodi di totale assenza di lavoro e di reddito.

La memoria storica ci riporta indietro nel tempo, almeno a cento anni fa, nell'era del caporalato, quando i lavoratori si dovevano alzare alle tre del mattino per andare nelle piazze dei paesi, dove il padrone o chi per lui, li sceglieva dopo un attento esame, e li caricava nei carri anche sulla base del fatto che non fossero rompiscatole, e si limitassero, in silenzio, e talvolta con la violenza, a lavorare a cottimo.

La crisi della percezione dei diritti esiste soprattutto in quelle realtà che vivono schiacciate da continui controlli di produttività, come le aziende outbound. Un deserto culturale di individualità, dove la buona notizia della sentenza della Corte di Cassazione che impone il diritto ad un contratto di lavoro subordinato, non ha cambiato ancora nulla. Ma non dimentichiamoci dell'inbound, dove 200 dipendenti del call center Telecom della Gemini rischiano per la quarta volta di perdere il lavoro, anche se esiste e si è sviluppata una maggiore coscienza collettiva e sindacale, grazie all'applicazione del contratto collettivo.

La percezione che il precario telematico ha del sindacato è quella di un'entità troppo complessa per intercettare e rivendicare i suoi diritti. L'avvicinamento al sindacato, in questo caso alla categoria Nidil, spesso è legato esclusivamente alla

gestione di questioni vertenziali nei confronti del datore di lavoro, questioni individuali, che non danno la possibilità di sviluppare una cultura collettiva del valore sociale del lavoro. La Cgil può dare un forte e significativo contributo nel percorso di costruzione e sviluppo di un movimento dei precari telematici, ricercando e sperimentando forme nuove di intervento nei conflitti sociali. Un lavoro di inchiesta e di riflessione collettiva, anche attraverso forme intermedie, indirette e orizzontali. Proviamo a costruire interventi costanti e permanenti, come una conferenza sul mondo dei call center, un momento di studio, di partecipazione, e (perché no?) anche di festa. Abbandonando le certezze e le ricette preconstituite, attraverso l'ascolto dei bisogni, di chi si trova nelle medesime condizioni di vita lavorativa, possiamo portare il sindacato a riconquistare la sua capacità attrattiva nelle lotte per i diritti sociali, identificando collettivamente i lavoratori dei call center e contemporaneamente indagando la composizione del mondo del lavoro precario.

Due mesi fa, con alcuni colleghi precari, abbiamo cominciato questo percorso, creando un blog, <http://precarinlinea.blogspot.com/> che ha come obiettivo la creazione di una rete orizzontale e informale dei precari dei call center di Cagliari. Vorremmo articolare uno spazio di dialogo, confronto e fantasia con chiunque faccia parte di questo mondo, chi si sente sfruttato, o felice di lavorare a progetto. Tutti possono scrivere e raccontare le loro storie, anche chi dirige o è proprietario di un call center.

*precario call center



Matrimonio con Gioia Tauro per rilanciare il porto canale

«La politica tagli gli oneri portuali e di banchina e investa in promozione»

di Enzo Costa*

Il futuro del porto canale di Cagliari è legato alle scelte della società di gestione, in particolare del suo azionista di maggioranza, la Cotschip Italia. La crisi è giunta nel momento in cui è cambiato il modello che ha garantito per quattro anni lo sviluppo dei traffici basato su un sistema multicliente. Quando questa caratteristica fondamentale si è persa sono iniziati i problemi. La situazione di Cict degli ultimi anni è infatti anomala: un terminal containers o è controllato direttamente da una linea (ad esempio Algeiras con Maersk o Taranto con Evergreen), o si configura come un terminal multicliente con un gestore che ha un portafoglio clienti diversificato. Ecco perché a questo punto le prospettive del porto di Cagliari sono vincolate agli orientamenti della società di gestione. Il 30 aprile, nel corso di un incontro sindacale, il presidente della Cotschip, Cecilia Battistello, ha confermato il programma della società per i prossimi cinque anni. Su Ca-

gliari sono previsti investimenti per sessanta milioni di euro da realizzare in 48 mesi e contratti con nuovi armatori. Il fondale a sedici metri è una caratteristica interessante per le navi portacontainer di ultima generazione, che saranno presenti nel Mediterraneo già alla fine del 2008. Ecco perché diventa possibile un progetto che concepisca Cagliari e Gioia Tauro come un'unica piattaforma logistica. Nei prossimi giorni aspettiamo l'annuncio di un primo contratto con la società francese Cma-Cgm.

L'integrazione è possibile perché i due porti hanno entrambi Cotschip come gestore, si potrebbe così coprire sia l'est che l'ovest del Mediterraneo con Cagliari e Gioia Tauro, dotati di rete feeder, e collegati da un servizio punto a punto, il maggior costo sarebbe compensato dall'aumento del traffico intercettabile e dalla maggiore competitività rispetto ai nuovi hub che stanno potenziando la sponda del Mediterraneo africana. E' inoltre da verificare la possibilità di accompagnare la nuova fase di start up con interventi delle istituzioni locali e nazionali che contribuiscano sia alla promozione del porto che



alla riduzione degli oneri portuali e di banchina (ad esempio tassa di ancoraggio, pilotaggio, rimorchio, concessione). Questo progetto ha bisogno di una grande determinazione di Cotschip e deve essere accompagnato da una forte

condivisione politica soprattutto nazionale. Sicuramente il primo punto da conquistare è la ripresa dell'attività portuale con la firma del primo contratto con una società di navigazione.

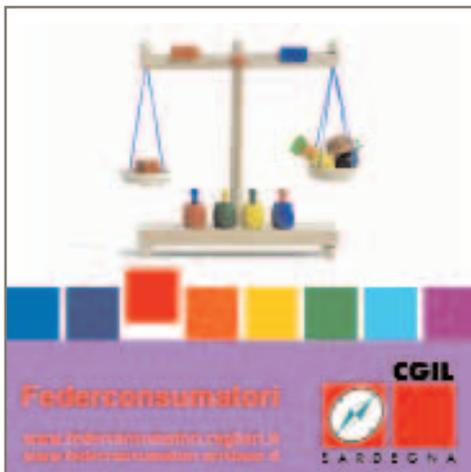
Se il riavvio del porto avrà successo si può pensare di fare di Cagliari un porto dedicato alle grandi navi dell'ultima generazione dove tutto arriva, con capacità di distribuzione in tutta l'area ovest del Mediterraneo, di stoccaggio delle merci (free zone), apertura dei container e capacità industriale di lavorazione e assemblaggio delle merci. La logistica è funzionale al progetto, le professionalità e la capacità lavorativa non mancano, le risorse economiche sono disponibili, bisogna che ci crediamo tutti e tutti insieme lavoriamo perché questo progetto, ormai quarantennale, diventi realtà.

*segretario generale Cagliari

Una storia lunga quarant'anni

Era il 1966 quando Cagliari si candidò alla realizzazione di un porto container. La costruzione fu affidata dal Cipe alla Cassa per il Mezzogiorno con una delibera del 4 agosto 1972. Un anno dopo la progettazione e l'esecuzione dei lavori fu affidata alla Siaca Spa (Casic e Ptm) e nel '74 l'accordo fu perfezionato con una convenzione. L'operatività del porto era prevista per il 1987 ma la scadenza non viene rispettata. Nell'89 l'Agensud (che subentra alla Cassa per il Mezzogiorno) fa un atto di trasferimento al Casic come ente attuatore di tutta l'opera, sia per la parte già realizzata dalla Siaca che per il completamento e collaudo.

L'8 agosto del 1995 viene sottoscritto tra ministero dei Trasporti, Autorità Portuale, Regione, Ferrovie dello Stato, Casic e Ptm, l'accordo di programma per lo sviluppo del porto industriale di Cagliari. Che in quel momento, non aveva ancora la dotazione strumentale (ad esempio, c'erano solo due gru di banchina) e soprattutto non era ancora stata consegnata al Genio Civile la documentazione sui collaudi. Praticamente era ancora un cantiere. Cinque anni dopo viene firmato il primo accordo sindacale tra il Porto industriale e Cgil, Cisl e Uil che sanciva l'avvio delle attività nel porto canale. Ci sono voluti ben 34 anni da quando l'opera fu pensata a quando entra in funzione, 27 anni dall'avvio della progettazione.



La sfida è il fondale a 16 metri

Il terminal container ha attualmente un organico diretto di 205 lavoratori e si avvale dei servizi resi dalla Iterc per le attività di rizzaggio a bordo (cinquanta lavoratori), mentre i servizi accessori sono forniti dalla Compagnia dei Lavoratori Portuali che impegna settanta lavoratori.

La prima società di gestione del porto fu la Mith Spa (64 per cento Sech di Genova) che, costituita nel 1994, praticamente non ha mai operato. A distanza di sei anni cambia ragione sociale in Cict (Cagliari Internazionale Container Terminal), con un assetto societario che vede come socio di maggioranza P&O port. E a questo punto che si avviano le attività nel porto canale.

Nel 2003 la Cotschip Italia rileva il 68 per cento delle quote Cict con un assetto definitivo che vede P&O al 24 per cento e Casic all'8. Nel dicembre 2005 la Maersk acquisisce l'intero gruppo P&O e si ritrova proprietaria del 24 per cento di Cict. L'operazione fatta nel 2003 ha consentito l'integrazione di Cagliari nel network distributivo delle navi Feeder nel

Mediterraneo realizzando incrementi di traffici e di clienti di gran lunga superiori alle previsioni (+23 per cento) accompagnate da investimenti privati (11 milioni di euro) e pubblici (dragaggio del canale a 16 metri, formazione e altri interventi). Nel 2006 Cagliari era diventato il quinto porto italiano e il ventiduesimo europeo, con potenzialità di crescita altissime. Si parlava di movimentazioni per quasi due milioni di Teu e di circa 800 occupati come obiettivi raggiungibili in pochi anni. Nel frattempo, a dicembre 2005 la Maersk acquisisce la linea di navigazione P&O Nedlloyd e diventa il primo operatore mondiale di transshipment (+ del 18 per cento della flotta mondiale). Nel Mediterraneo utilizza altri quattro Hub, Algeiras, Gioia Tauro, Tangeri, Porto Said. Dal 2006 la Maersk è l'unico cliente di Cict, con un contratto commerciale scaduto ad aprile scorso. Dispone di servizi di distribuzione nel Mediterraneo (rete Feeder) proprietari, cioè non fruibili da terzi. Ecco come il porto canale di Cagliari, in questi ultimi anni, si è trasformato da terminal multi-

cliente a monocliente con difficoltà a reperire nuovi clienti (vedi la trattativa con China Schiping) anche per la mancanza di common feeder, cioè operatori specializzati nella distribuzione a corto raggio nel Mediterraneo. Fino ad arrivare alla situazione attuale: zero traffici e zero clienti. Dal 2003 a oggi la percentuale di volume di traffici è passata da più 328 per cento (rispetto all'anno precedente) a meno 85 per cento (sino ad aprile 2008). Nel frattempo, l'Ocean Shipping Limited prevede in Europa un aumento dei traffici del novanta per cento nel periodo 2004-2015. Nel 2007 sono stati movimentati 80 MTeu. La flotta mondiale di navi portacontainer cresce: sono già in cantiere circa 130 navi con capacità di carico dai 7.500 Teu a oltre 10 mila Teu che verranno consegnate tra la fine del 2008 e il 2011. Le nuove navi richiedono un fondale di banchina di 16 - 18 metri, fattore che selezionerà la scelta e anche le modalità commerciali del settore: poche soste, utilizzo di piattaforme logistiche, maggiore attenzione ai tempi di navigazione e di sosta. (e.c.)

«Vado a lavorare in campagna» Via al rilancio dell'economia rurale

Reddito, occupazione e qualità della vita garantiti dalla filiera agroalimentare

di Tonino Piludu

Quando si parla di sviluppo rurale e, quindi, di ruralità, si prescinde spesso da un presupposto fondamentale: ruralità non è sinonimo di arretratezza e arcaicità. Non lo è né per quanto riguarda gli stili di vita né per i sistemi di produzione. Al contrario, il concetto moderno di ruralità implica l'esaltazione di valori culturali e ambientali che, però, hanno bisogno di essere tutelati e valorizzati. In che modo? Con una adeguata politica rurale che ha come obiettivi, collegati e inscindibili, lo sviluppo economico e sociale, quindi la difesa del territorio e dell'ambiente. Il territorio regionale è per l'85 per cento rurale. Una potenzialità enorme quanto incompresa: a dispetto delle opportunità che rappresenta, quel territorio rischia la desertificazione, subisce lo spopolamento e il dissesto idrogeologico, paga il prezzo della diffusa criminalità. Eppure questa situazione – date le potenzialità – si potrebbe ribaltare: occorre porre il riequilibrio territoriale al centro delle strategie di sviluppo. La logica da seguire è quella dello sviluppo integrato: diverse attività che si muovono intorno all'impresa agricola multifunzionale. Ecco ciò che crea reddito, occupazione e qualità della vita. Pensiamo alle possibili attività: in primo luogo quelle agricole (allevamento, produzione in campo) da supportare con politiche di qualificazione, certificazione e commercializzazione. Non è semplice data l'estrema frammentazione delle imprese agricole, l'ancora insufficiente diffusione di una qualificata cultura di impresa, i ritardi infrastrutturali. Però se vogliamo che il sistema agroalimentare sardo diventi competitivo dobbiamo fare tre cose prima di tutto: certificare le produzioni partendo da quel vantaggio competitivo potenziale che deriva dal fatto stesso di produrre in un'isola nota per la qualità del suo ambiente; trasformare le attività di produzione in vere e proprie imprese dotate delle adeguate competenze di marketing e capaci di leggere le esigenze di mercato; assumere un unico marchio identificativo della provenienza, per proporsi nei mercati in rappresentanza di un intero sistema e non soltanto in base alla propria individualità. Per raggiungere questi tre obiettivi occorre fare scelte nette: dire no agli organismi geneticamente modificati, potenziare l'agricoltura biologica, le varietà locali, le politiche di filiera. Su questo terreno è significativo il lavoro in corso, non altrettanto evidenti i risultati. Si pensi solo al sostegno alla costituzione delle Op (Organizzazioni di Produttori) indispensabili per una politica agricola che scommetta sulla qualità e che voglia proporsi sui mercati nazionali ed internazionali. Per rag-

giungere quegli obiettivi occorre lavorare in più direzioni, fare le giuste politiche, favorire la diffusione di una vera cultura d'impresa, informare, coinvolgere, convincere le imprese agricole a sentirsi parte di un progetto comune di crescita. Il moderno concetto di ruralità presuppone un fattore imprescindibile:



la qualità ambientale richiede il determinante contributo dell'attività agricola che determina il paesaggio. Ciò significa che l'attività agricola ha in mano il destino della nostra terra. Nel male e nel bene. Perché se fatta nel modo giusto può contrastare processi di degrado ambientale come la desertificazione, il dissesto idrogeologico o gli incendi estivi. Se fatta nel modo sbagliato è in grado di originare fenomeni negativi come l'impoverimento e l'erosione dei suoli, l'inquinamento dei bacini superficiali e delle falde, l'uso irrazionale delle risorse idriche. E' in questa differenza che si declina il moderno concetto di ruralità. Qualsiasi politica di sviluppo rurale non può, di conseguenza, prescindere dal ruolo centrale dell'agricoltura. Un ruolo che

deve essere riconosciuto e adeguatamente remunerato, ad esempio utilizzando al massimo la legge sulla montagna (1994) e le disposizioni dell'ultima Finanziaria nazionale che premiano aziende agricole e cooperative che operano nei comuni montani ma soltanto se partecipano alla valorizzazione, gestione e manutenzione dell'ambiente e del paesaggio, anche attraverso lo sfruttamento delle fonti rinnovabili di origine agricola forestale per produrre energia. In questo contesto emerge anche un'altra potenzialità legata allo sviluppo rurale: il valore strategico dell'offerta turistica culturale e naturalistica. Occasione straordinaria per promuovere le produzioni tipiche del territorio (alimentari ed artigianali) in un quadro di forte caratterizzazione identitaria e con garanzie di qualità. Ora, appare evidente che, se lo sviluppo rurale si traduce in sviluppo economico – e certamente quest'isola ne ha bisogno – il suo valore va molto oltre. La cattiva gestione degli

spazi rurali, insieme alla difficoltà di fare impresa, è la radice del disagio sociale che, purtroppo, è spesso all'origine di fatti drammatici: lo stillicidio continuo di attentati a danno di amministratori locali, le piccole e grandi dimostrazioni di prevaricazione nell'uso di terre pubbliche, le disastrose percentuali di abbandono scolastico sono lì a ricordarci che non può esserci sviluppo se non c'è sviluppo sociale. Pensiamo all'esigenza di una buona amministrazione, a questioni come il diritto allo studio e alla salute: sono questioni che non possono essere affrontate esclusivamente nell'ambito della programmazione dello sviluppo rurale, ma che richiamano responsabilità più ampie e devono essere presenti nella pianificazione generale e di settore e nella politica ordinaria della Regione e dello Stato. E' indispensabile lavorare in questa direzione perché oggi è ormai universalmente riconosciuto che lo sviluppo sociale è il fattore più importante di sviluppo economico. Come si vede, l'insieme di questioni fanno capo a competenze istituzionali diverse, e prevedono l'iniziativa di soggetti privati e il coinvolgimento delle comunità. Appare evidente la necessità di un forte governo unitario, innanzitutto a livello centrale ma anche a livello locale. Occorre lavorare per trasformare la Sardegna da area assistita ad area capace di farsi largo da sé. Soprattutto dopo l'uscita dall'obiettivo 1: nessuno ci regalerà più niente e tutti dovremo concorrere alla costruzione del futuro rimboccandoci le maniche, facendo tesoro della nostra identità, espressa dalla cultura, delle nostre risorse naturali e, più in generale, della qualità del nostro ambiente.





Interventi

«Così la Sardegna tradisce i giovani»

Tasso di disoccupazione al 32 per cento, solo 18 mila in cerca di lavoro

di Maria Letizia Pruna*

Vent'anni fa in Sardegna i giovani fino ai 29 anni rappresentavano il 35 per cento delle forze di lavoro, e costituivano esattamente un quarto degli occupati. La disoccupazione giovanile era molto elevata e tra i 14 e i 29 anni oltrepassava il 40 per cento. Nel complesso, la metà dei giovani era attiva, cioè impegnata in un lavoro o nella ricerca di un'occupazione, mentre l'altra parte proseguiva il percorso scolastico. Il titolo di studio prevalente era la licenza media inferiore, e l'inserimento lavorativo - anche se non facile - conduceva a collocazioni per lo più stabili. Oggi la situazione è molto cambiata, per certi aspetti in meglio e per altri in peggio: tra i cambiamenti più positivi possiamo indicare senza dubbio il proseguimento degli studi, mentre tra i cambiamenti meno positivi c'è senz'altro il divario crescente tra le aspirazioni professionali, legate all'acquisizione di livelli di istruzione più elevati, e le reali opportunità lavorative. Anche vent'anni fa i giovani erano la categoria sociale più svantag-

giata nell'accesso al lavoro, ma oggi assistiamo ad una penalizzazione più diffusa e assai più duratura. Tra le molte contraddizioni di questo tempo, siamo afflitti da un giovanilismo un po' grottesco, che spinge a inseguire a tutti i costi un aspetto giovanile ma allo stesso tempo porta ad escludere i veri giovani da tutti gli ambiti importanti della società (lavoro, politica, sindacato, istituzioni). Tito Boeri e Vincenzo Galasso hanno pubblicato di recente un libro dal titolo inequivocabile - Contro i giovani. Come l'Italia sta tradendo le nuove generazioni - nel quale documentano il peggioramento della condizione dei giovani in Italia, a partire dalle carenze del sistema scolastico e proseguendo con l'incubo del precariato, cui si aggiunge la difficoltà ad emanciparsi dai genitori e diventare adulti creando una propria famiglia.

In tutta l'Europa l'universo giovanile è delimitato dall'età compresa tra i 15 e i 24 anni. Questa fascia di età racchiude il periodo "maturo" della formazione scolastica, fino al completamento del percorso universitario. Oggi in Sardegna i

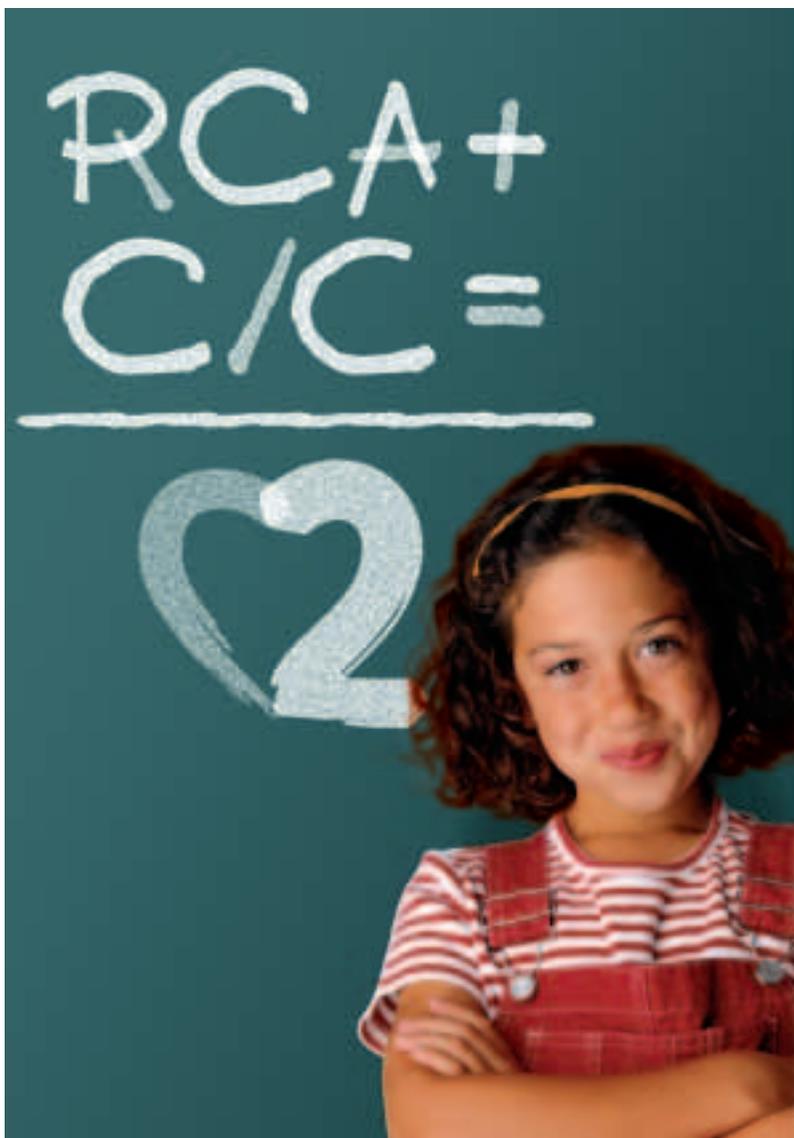
ragazzi e le ragazze tra i 15 e i 24 anni sono 184.000, quelli attivi sono 56.000, cioè poco più del 30 per cento, e gli occupati sono 38.000: il loro peso sull'occupazione complessiva è pari a circa il 6 per cento appena. Ciò indica che il mondo del lavoro è estremamente povero di giovani ed è composto invece largamente da adulti, lavoratori e lavoratrici che hanno almeno 40 anni. E' un fenomeno che non può non avere effetti sulla qualità della base occupazionale regionale, che risulta priva delle leve di cambiamento più forti.

Il tasso di occupazione giovanile in Sardegna è basso, non raggiunge il 21 per cento, mentre al centro-nord è in media superiore al 30 (in Emilia Romagna tocca quasi il 32%, in Veneto il 35% e in Trentino sfiora addirittura il 39%). I giovani in cerca di lavoro sono pochi, appena 18.000, cioè meno del 10% della popolazione giovanile, e rappresentano poco più di un quarto della disoccupazione "esplicita" dell'isola. Il tasso di disoccupazione dei giovani è al 32 per cento, si tratta dunque di un fenomeno intenso ma poco diffuso, visto che riguarda



una quota assai limitata della popolazione di questa fascia di età. Pochi giovani hanno un'occupazione, pochi cercano un lavoro, e molti degli altri non sono impegnati a scuola o all'università. La sensazione è che una parte significativa di giovani perda anni senza riuscire a fare gran che di utile per la propria vita. Il rischio che corriamo è quello di vedere compromessa la "capacità di aspirare" di intere generazioni - soprattutto femminili - di questa regione, e ciò può indebolire le chance di sviluppo sociale ed economico di intere comunità. L'aspirazione ad una realizzazione umana e professionale è assimilabile infatti alla capacità di progettare il proprio futuro. La riduzione di questa capacità rende molto più incerto e fragile l'esito di politiche, progetti e interventi per lo sviluppo di questa regione.

*docente di sociologia del lavoro



Nel segno del risparmio!

Polizza Auto + Conto Corrente = 2diCUORE

Polizza Auto e Conto Corrente, risparmio e sicurezza, convenienza e comodità: tutto insieme in 2diCUORE, 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.



UNIPOL
BANCA

UNIPOL
ASSICURAZIONI

2diCUORE è una soluzione integrata del Gruppo Unipol.



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

Fisco

Sgravi fiscali: come ottenere detrazioni e bonus

di Laura Mura

L'articolo 44 del decreto legge 159 dello scorso 1 Ottobre, (convertito con modificazioni dalla legge 222 del 2007) ha previsto una detrazione fiscale pari a 150 euro in favore dei contribuenti residenti in Italia per i quali, per l'anno 2006, l'Irpef è risultata pari a zero e alla cui formazione del reddito complessivo hanno concorso, singolarmente o meno, redditi da lavoro dipendente e redditi assimilati, di pensione, lavoro autonomo e attività di impresa non esercitata abitualmente non superiori a 50 mila euro. Lo stesso articolo riconosceva agli stessi beneficiari un'ulteriore somma di 150 euro per ciascun familiare a carico (cioè con un reddito complessivo nel 2006 non superiore a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili). Nel caso di familiare (sempre nel periodo di imposta 2006) a carico di più soggetti, il bonus è ripartito nella stessa proporzione del carico fiscale, mentre non è previsto ragguagliarlo al periodo di effettivo carico. Ad esempio, è sempre di 150 euro il bonus per un figlio

L'esperto risponde

La presentazione del Modello 730/2008, ormai arrivata alla sua scadenza, ha messo in evidenza numerosi dubbi interpretativi e ha ingenerato non poco disorientamento tra i contribuenti in merito alla detraibilità di alcuni prodotti che, pur in presenza di prescrizione specialistica che segnala la necessità di somministrazione per la cura di eventuali affezioni, non possono essere inseriti, in sede di dichiarazione, tra le spese appunto detraibili. Un esempio di ciò è dato dal latte artificiale e dai pannolini per neonati: questi ultimi infatti, pur se apparentemente assimilabili a quelli per incontinenza, non sono inclusi nell'elenco dell'articolo 15, lettera a), Dpr 917/86 tra le tipologie delle specialità farmaceutiche né hanno le caratteristiche previste nel "nomenclatore tariffario delle protesi". Nonostante il fatto che, in particolare per l'acquisto del latte artificiale, il contribuente spesso è in grado di produrre una prescrizione medica specialistica motivata da alcune patologie di intolleranza del neonato o in assenza di latte materno, alcune DRE hanno contestato il cosiddetto potere curativo del latte in polvere, non riconoscendo la detraibilità di tali spese. E' opportuno ricordare invece che, oltre alle spese per medicinali acquistati dietro presentazione di ricetta medica e per i medicinali da banco o di automedicazione, sono

nato sia a gennaio 2006 che a luglio o dicembre 2006. Il regolamento di attuazione prevedeva diverse modalità di erogazione del bonus fiscale: a coloro che nel 2006 avevano percepito redditi di lavoro dipendente e assimilati e/o da pensione e presentavano il medesimo sostituto di imposta nel 2007, doveva essere quest'ultimo (datore di lavoro o ente pensionistico) a provvedere automaticamente all'erogazione. Coloro che nel 2006 avevano percepito redditi di lavoro dipendente o di pensione ma che nel 2007 erano in carico ad un datore di lavoro o ente pensionistico diverso da quello dell'anno precedente, erano tenuti a richiedere il riconoscimento del beneficio con apposita richiesta scritta. Per tutti i casi in cui il beneficio tributario non fosse stato riconosciuto dal sostituto di imposta, è stata prevista la richiesta in sede di presentazione della dichiarazione annuale dei redditi. Infine, per i soggetti esonerati dalla presentazione della dichiarazione dei redditi, l'Agenzia delle Entrate ha previsto, con provvedimento dell'11 marzo 2008, un apposito modulo, da trasmettere, esclusivamente per via telematica, a decorrere dal 2 maggio ed entro il 31 luglio 2008, attraverso i Caf e gli intermediari abilitati. Nel modulo è prevista anche la comunicazione delle coordinate bancarie di un conto corrente postale o bancario del richiedente il beneficio per la materiale erogazione dello stesso. In assenza dei dati relativi al conto corrente si procederà con l'invio al domicilio dell'interessato di un modulo per la riscossione in contanti presso un ufficio postale. Il medesimo modulo, barrando una apposita casella, può essere utilizzato dal contribuente che, pur avendo ottenuto il beneficio dal sostituto di imposta per sé, abbia da richiedere l'erogazione del bonus anche per familiari a carico.

detraibili le spese sostenute per l'acquisto di prodotti omeopatici e di preparati creati in farmacia su ricetta destinata ad un determinato paziente (i cosiddetti preparati magistrali e i preparati officinali); anche gli integratori alimentari, purché prescritti da un medico specialista a scopo curativo, sono detraibili, al contrario dei prodotti cosmetici e di erboristeria: fanno eccezione i preparati fitoterapici il cui principio attivo è riconosciuto come medicinale dall'Agenzia Italiana del Farmaco. Detraibilità riconosciuta per le cure termali, solo se prescritte dal medico, esclusi invece i costi accessori quali viaggio, vitto e alloggio. Detraibili sono inoltre le spese per l'acquisto di materassi ortopedici o antidecubito purché supportati da prescrizione medica o da dichiarazione sostitutiva di atto notorio che ne attesta la necessità. Oltre alla detraibilità di spese per arti artificiali ed apparecchi ortopedici di varia natura, di spese per cure dentarie ed apparecchi ortodontici e per protesi oculistiche (lenti a contatto, occhiali da vista, ma anche p.es. cornee artificiali) sono da ricordare come detraibili le spese per fisioterapia che, considerate come prestazione sanitaria, non necessitano di prescrizione medica. Non sono detraibili invece le spese sostenute per sottoporsi a trattamenti di discipline quali shiatsu e riflessologia.



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

Immigrati e disoccupazione

di Antonio Achenza*

In una recente circolare, l'Inps ha chiarito che hanno diritto alle prestazioni a sostegno del reddito anche i lavoratori extracomunitari che, a causa dei ritardi da parte degli organi preposti, non hanno avuto il rilascio del permesso di soggiorno. Le prestazioni in questione riguardano soprattutto la liquidazione delle domande di disoccupazione non agricola e con requisiti normali e ridotti. Infatti, capita spesso che il permesso di soggiorno viene richiesto dai lavoratori nei termini previsti, ma non risulta ancora rilasciato al momento dell'inoltro all'Istituto della richiesta di prestazioni a sostegno del reddito. Quindi in questi casi, quando si è in attesa del rilascio del suddetto permesso di soggiorno, le domande di disoccupazione con requisiti normali e ridotti possono essere liquidate anche con la sola ricevuta della richiesta di permesso. Le Direttive del Ministero dell'Interno del 2006/2007/2008 hanno stabilito che il cittadino straniero, che abbia richiesto il rinnovo del permesso di soggiorno, ha diritto di continuare a permanere sul territorio nazionale, in attesa della definizione del relativo procedimento di rinnovo, conservando la pienezza delle situazioni giuridicamente rilevanti, quali l'attività lavorativa, a condizione di essere in possesso della documentazione rilasciata dall'ufficio competente attestante l'avvenuta richiesta di rinnovo del predetto permesso di soggiorno. Per cui è sufficiente la presentazione, da parte del lavoratore straniero, della copia della ricevuta di richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno. Ricordiamo che la domanda di rinnovo deve essere presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o entro 60/90 giorni dalla scadenza dello stesso. Invece, i lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, non hanno diritto a nessuno dei trattamenti di disoccupazione (agricola e non agricola), previsti dalle disposizioni vigenti. A tal proposito è bene precisare che tutti i permessi di soggiorno di durata superiore ai nove mesi sono considerati non stagionali e i lavoratori che hanno la residenza in Italia, ancor più se da svariati anni, non sono stagionali in quanto alla scadenza del permesso di lavoro stagionale il lavoratore è obbligato a rientrare nel paese di provenienza.

*coordinatore regionale Inca