

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 1
Gennaio 2008

Pronti al sit-in sotto la Regione

«La crisi nazionale serve da monito ai politici sardi: in gioco ci sono interessi generali»

di Giampaolo Diana

L'appuntamento è sotto il palazzo della Regione, per un sit-in che ha il valore della protesta e della proposta. In concomitanza con la discussione dell'articolo sei della Finanziaria saremo in via Roma a far sentire le nostre ragioni. L'abbiamo già detto più volte, nella manifestazione del 1 dicembre scorso ma anche nelle sedi istituzionali, quando abbiamo incontrato il Presidente Soru e la Giunta per chiedere interventi e risorse per lavoro e sviluppo. Ci hanno risposto che la Finanziaria ha gli strumenti adeguati per rispondere ai problemi del lavoro. Non è vero. A fronte di una grande disponibilità generale di risorse non riteniamo ci sia l'impegno adeguato per contrastare la crisi del nostro sistema produttivo e affrontare le emergenze. Per questo chiediamo una modifica alla parte della Finanziaria che riguarda le politiche del lavoro: c'è ancora tempo, durante il dibattito in aula, per accogliere le proposte del sindacato, proposte sensate - e non strumentali - che interpretano le necessità delle fasce più deboli dei cittadini sardi. Non voglio credere che una coalizione di centro - sinistra, con una Finanziaria che ha un mare di risorse, non abbia la sensibilità di rispondere alle vere priorità della Sardegna. Soprattutto, è assurdo che il grave momento di crisi politica nazionale non costituisca un monito per i partiti: anche in Sardegna, purtroppo, continuano a litigare inseguendo grette logiche di partito. La crisi nazionale sia d'esempio invece, per un'assunzione di responsabilità, perchè in gioco ci sono questioni fondamentali che riguardano gli interessi generali dei sardi.

Le politiche di sviluppo sono le uniche in grado di far cambiare volto all'economia della regione rispondendo a un bisogno di crescita economica. Tuttavia, la Giunta, il Presidente della Regione e la sua maggioranza devono capire che, in questa fase di necessaria trasformazione del modello di sviluppo, occorre supportare i lavoratori che subiscono gli effetti della crisi del sistema produttivo. Resto convinto che il modello di sviluppo deve far perno sulle attività produttive e soprattutto sull'industria, servono politiche capaci di consolidare l'attuale apparato e svilupparlo puntando anche ad aprire spazi nuovi in altri settori, pensiamo ad esempio alle potenzialità dell'agroindustria. Dobbiamo concentrare le nostre energie per costruire, affianco al tessuto industriale tradizionale - ormai patrimonio genetico della nostra regione - altri progetti, politiche, iniziative e programmi come il Piano di sviluppo rurale che, insieme alla capacità di produrre ricchezza sfruttando risorse autoctone è capace anche di offrire una riposta al pericolosissimo fenomeno di spopolamento delle aree più depresse.

Il problema è che passerà qualche anno prima che questo modello di sviluppo - l'unico in grado di restituire il benessere alla Sardegna - diventi realtà. Nel frattempo dobbiamo pensare a chi subisce gli effetti della



trasformazione. Per questo chiediamo, oltre alle politiche di sviluppo, strumenti legislativi (con una adeguata copertura finanziaria) che permettano di gestire questa fase di passaggio senza che i lavoratori paghino sulla propria pelle i costi più alti.

Tra le richieste, ancora inascoltate, la creazione di un sistema di ammortizzatori sociali integrativo a quello nazionale. Attenzione, sottolineo integrativo perché non stiamo dicendo che la Regione deve sostituirsi allo Stato ma, semplicemente, che potrebbe dare un sostegno per rendere meno drammatica la situazione di chi perde il lavoro. Troppe famiglie non riescono più ad arrivare a fine mese, colpa di salari e pensioni basse ma anche dei costi di tasse e servizi: bollette di acqua, gas, rifiuti, energia elettrica, trasporti locali, Ici.

ALL'INTERNO

pag. **2** Lavoro e sicurezza:
battaglia per i salari

pag. **3** Organizzazione:
ecco le nuove sfide

pag. **7** Il declino di Meridiana
visto da Mauro Rossi

Per venire incontro a queste difficoltà la Regione potrebbe contribuire almeno in parte. Ad esempio, stabilendo una quota minima di consumo, potrebbe aiutare le famiglie ad abbattere il costo di quei servizi attraverso un accordo con le stesse società erogatrici.

Continuiamo a dire no alle politiche assistenziali e ritenere che la Sardegna abbia bisogno soprattutto di politiche di sviluppo. Ciò non significa che contemporaneamente non si debba trovare una soluzione passeggera: è necessario investire risorse per rispondere immediatamente alla richiesta di occupazione, risorse che potrebbero essere poi gestite attraverso una concertazione tra Regione, autonomie locali, associazioni delle imprese e sindacato.

Questa Finanziaria deve tener conto di una fortissima sofferenza del mercato del lavoro e - attraverso misure straordinarie di carattere temporaneo - dare risposte immediate ai disoccupati. Si può intervenire in più direzioni, solo per fare alcuni esempi, ripristino e riqualificazione di aree compromesse dalle attività estrattive e industriali, sistemazione idrogeologica del territorio, manutenzioni rete idrica, piani di forestazione, interventi nei servizi sociali.

Tutto questo si può ancora realizzare, l'auspicio è che chi è ha la responsabilità politica ed è eletto direttamente dai sardi, abbia la sensibilità di ascoltare le reali necessità di chi si trova in condizioni di disagio, economico e sociale.

* segretario generale

Non c'è sicurezza senza salari adeguati

Conquiste storiche in bilico: dagli orari di lavoro alla contrattazione

di Piero Cossu*

E' ormai un dato acquisito da tempo quello che lega strettamente il binomio sicurezza-regolarità e legalità. Tutti i numeri e le analisi concordano sul fatto che in presenza di condizioni di lavoro irregolari o illegali i lavoratori sono più esposti agli infortuni e alle malattie professionali. Ovviamente ciò è ancora più vero per settori produttivi come l'edilizia e l'agricoltura, dove il peso della manodopera comunitaria ed extracomunitaria è divenuta preponderante e, in alcune aree del Paese determinante. Nel 2007, per la prima volta in Italia, il numero dei lavoratori stranieri in edilizia, comunitari e non, ha superato quello dei lavoratori italiani. L'anno scorso sono state 39 le vittime tra i lavoratori extracomunitari impiegati in questo settore. La clandestinità porta a nascondere non solo la persona e il suo rapporto di lavoro, ma persino la necessità di rivolgersi a strutture sanitarie e curarsi in modo appropriato in caso di incidente. Purtroppo accade spesso che si neghi il fatto stesso che si sia verificato un incidente, travisando e mascherando la realtà dei fatti. Oltre alla clandestinità, ci sono altri aspetti - meno drammatici ma non per questo secondari - che in qualche modo favoriscono l'insorgere e il verificarsi degli infortuni sul lavoro.

Si tratta di aspetti sui quali il sindacato, nel tempo, ha allentato la presa, lasciando che nei luoghi di lavoro avvenissero modificazioni dei comportamenti dei lavoratori e vanificando conquiste storiche. Pensiamo al mancato controllo degli orari e alla mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello: entrambi i fenomeni hanno abbassato notevolmente lo standard di sicurezza. Al feroce depauperamento dei salari, i lavoratori hanno risposto lavorando di più e in condizioni di forte disagio.

Lo stesso recente accordo sul welfare, nella parte che riguarda la detassazione degli straordinari, per alcuni versi contribuisce a indebolire gli standard di sicurezza. Infatti, rendere più conveniente per l'impresa il prolungamento dell'orario di lavoro oltre le otto ore, moltiplica le condizioni di rischio.

Al petrolchimico di Porto Torres - ma possiamo prendere il caso come un esempio di ciò che avviene in molte fabbriche della Sardegna e del Mezzogiorno - non si realizza una contrattazione aziendale o di sito dal 1989. Un anno e mezzo fa è stata presentata una piattaforma integrativa, abbandonata per l'evidente impossibilità delle aziende impegnate negli appalti delle manutenzioni, di rispondere positivamente, anche in misura minima, alle richieste. Se a ciò aggiungiamo le vicende legate agli ultimi rinnovi contrattuali dei meccanici, comprendiamo meglio perché gli orari di fatto, dove a dire l'orario di lavoro effettivamente svolto, sono da tempo fuori dal controllo delle rappresentanze sindacali nelle aziende e delle categorie territoriali. E ciò perché rappresentano l'unico strumento di recupero del potere di acquisto dei salari.

E' del tutto evidente che sono soltanto i lavoratori a pagare e subire questa situazione: non c'è alcun recupero psicofisico, cresce il tempo di esposizione a condizioni nocive per la salute e, quindi, si moltiplicano le probabilità di ammalarsi o infortunarsi: la qualità della vita è scadente, le relazioni sociali

precarie. La suddivisione in tre parti della giornata - otto ore di lavoro, otto di attività sociale e altre otto di sonno - è un traguardo perduto da riconquistare. Per moltissimo tempo era stata indicata come la condizione ottimale del buon vivere, mentre oggi a ben vedere rappresenta per moltissimi lavoratori un sogno proibito.

Sempre al petrolchimico di Porto Torres, lavorano pendolari provenienti da 89 paesi diversi della Sardegna e di altre regioni italiane. La maggior parte proviene dai 36 paesi del triangolo Sassari-Alghero-Porto Torres: due ore di viaggio e 10 ore di lavoro per 6 giorni la settimana lasciano poco spazio ad una qualità della vita decente.

Si può affermare che la questione salariale, riconosciuta persino dal governatore della Banca d'Italia, va ben oltre la famosa questione della quarta settimana fino a investire la sfera più privata dei lavoratori e delle loro famiglie. Una situazione di disagio che condiziona pesantemente anche scelte di vita fondamentali: gli studi dei figli, la stessa possibilità di proseguire gli studi dopo il diploma, per non parlare poi della possibilità di accedere ai mutui per l'acquisto della casa o della possibilità stessa di formare una nuova famiglia. Ma la questione dei salari va addirittura oltre il disagio economico che ormai accomuna i due terzi delle famiglie italiane: anche la sicurezza nei luoghi di lavoro si promuove con la difesa del salario.

Ovviamente in questo ragionamento si dà per acquisito il rispetto e l'applicazione delle norme di sicurezza, dalla legge 626 alla 123 approvata lo scorso agosto.

E' determinante la presenza, il riconoscimento e l'esercizio reale delle funzioni dei delegati alla sicurezza, nei luoghi di lavoro, in particolare nei cantieri edili e, più in generale, nelle fabbriche dove si realizza la produzione industriale. Così come è indispensabile combattere il lavoro sommerso. Prescindere da tutto questo è come costruire una casa iniziando dal tetto. C'è poi la necessità di spezzare la spirale per la quale, al costante impoverimento dei salari, i lavoratori rispondono lavorando di più, in condizioni sempre più precarie e con costi umani sempre più elevati, parafrasando il celebre romanzo di G. Horwell *La Fattoria degli Animali*, in preda ad una sorta di sindrome di Gondrano.

* segretario regionale



Foto di Gloria Calvi

Il commento

Una soluzione? più forza al welfare locale

Se il tema dei salari è strettamente intrecciato a quello della sicurezza, è evidente che la tutela della categoria nei luoghi di lavoro non basta. E proprio partendo da questa consapevolezza, i sindacati hanno predisposto una piattaforma nazionale - "Per valorizzare il lavoro e per far crescere il Paese" - con la quale propongono la diminuzione delle tasse per i lavoratori dipendenti e i pensionati. La soluzione passa attraverso la lotta all'evasione, l'aumento della tassazione delle rendite finanziarie, lo spostamento di risorse derivanti dall'aumento della produttività verso i salari. La difesa dei redditi da lavoro dipendente e da pensione necessita di interventi strutturali di riforma dei meccanismi fiscali e un'azione sistematica di contrattazione di welfare locale con Comuni, Province e Regione. Del resto, addizionali comunali e regionali, tariffe di acqua, luce, telefono, Tarsu, costi di asili nido e scuole materne, istruzione, mutui e affitti hanno la necessità di essere governati e, per quello che ci riguarda, contrastati a livello di territorio. La conferenza di organizzazione che si avvierà nelle prossime settimane può essere l'occasione per una riflessione che, partendo dai temi strettamente organizzativi, arrivi ad affrontare tematiche come la sicurezza, la contrattazione integrativa, l'orario di lavoro, la contrattazione territoriale. A questo scopo il rinnovato ruolo delle Camere del Lavoro non solo è auspicabile, ma necessario. Il riposizionamento delle categorie nel territorio assegnerà nuove funzioni e nuove opportunità di tutela dei propri rappresentanti. Fermo restando il ruolo di guida delle strategie e quello di coordinamento assegnato alle Camere del Lavoro Provinciali è opportuno ridiscutere ruolo e funzioni di quelle zonali. La loro valorizzazione, insieme a un nuovo dispiegamento delle categorie nel territorio, porterà benefici a lavoratori e pensionati in termini di qualità e quantità dei servizi erogati e, alla Cgil in termini di accresciuta rappresentanza e rappresentatività.

La contrattazione con gli Enti Locali non è più solo interesse dei pensionati ma riguarda direttamente i lavoratori e le rispettive categorie, naturalmente all'interno di un coordinamento e una sintesi operati dalla Confederazione. La difesa del salario e, di conseguenza, di migliori e più sicure condizioni di lavoro e di vita passano sempre di più attraverso la contrattazione territoriale di un sistema di controllo e protezione dei salari che, né i lavoratori né le imprese possono ottenere a livello aziendale. (p.c.)

Territori, servizi e giovani: ecco le sfide del sindacato

Dopo quattordici anni l'appuntamento per tracciare le linee guida del futuro

di Elisabetta Perrier*

Sono passati quattordici anni dall'ultima conferenza di organizzazione sarda. A qualcuno potrebbero sembrare pochi visto che c'è chi la considera un appuntamento fine a sé stesso, senza alcuna conseguenza concreta. In realtà non è così, anzi. In qualsiasi organizzazione, perché una scelta diventi pratica attuazione, passa del tempo. Però quelle scelte dobbiamo farle periodicamente, in virtù dei cambiamenti sociali ed economici con i quali il sindacato deve confrontarsi. Certo si può anche pensare che, in fondo, le parole chiave siano sempre le stesse. Infatti è così: territorio e confederalità sono i valori fondanti della Cgil. Il punto centrale però è un altro: come tradurre quei valori in soluzioni concrete valide oggi, per non dire adesso, vista la mutabilità della società contemporanea. Abbiamo bisogno di elaborare soluzioni nuove perché il mondo del lavoro è cambiato e anche le forme della sua rappresentanza devono adeguarsi ai tempi. Pensiamo ai giovani: cosa sanno del sindacato? Per loro è forse molto simile a un'istituzione, perciò è lontano, estraneo.

Come Cgil regionale crediamo che questo appuntamento possa essere vissuto non solo come occasione di discussione ma soprattutto come momento di decisione: l'obiettivo è dunque fare scelte che attuino i messaggi contenuti nel documento nazionale elaborato circa un anno fa dai gruppi di lavoro. Ogni realtà, secondo la vocazione propria del territorio, ha

individuato una o più priorità. Come possiamo agevolare questo processo? Non siamo una realtà camerale e quindi il nostro compito è prima di tutto supportare i cambiamenti, favorire e accompagnare le scelte territoriali mantenendone il governo politico in una logica di coordinamento e integrazione. Abbiamo pensato di lavorare in tre direzioni principali: riguardano scelte che impegneranno la Cgil sarda anche nel lungo periodo ma che già da questi mesi stiamo realizzando.

Una nuova confederalità. La prima è quella di favorire l'affermarsi di una nuova confederalità dando impulso alla contrattazione territoriale. Le condizioni di vita delle persone e delle famiglie sono sempre più legate non solo al livello di reddito da lavoro e pensione ma anche all'accessibilità dei servizi locali, alla persona e non, ai loro costi sempre crescenti e al conseguente peso della fiscalità locale. Certo, essere in grado di affrontare questi problemi, confrontandosi con le amministrazioni locali e proponendo soluzioni che incidono veramente sui redditi delle persone e famiglie, non è facile. Soprattutto se le amministrazioni locali sono di piccole dimensioni e alle prese con mille problemi. Questo però non può essere un alibi: dobbiamo essere consapevoli che l'obiettivo richiede conoscenze specifiche ma anche capacità di formulare proposte che impegnino tutto il sindacato, dalle categorie ai pensionati e alle Camere del Lavoro. L'intenzione sarebbe quella di

organizzare un seminario per acquisire gli strumenti teorici e sperimentare modelli operativi.

Integrazione sindacato e servizi. Crediamo sia arrivato il momento di supportare una piena integrazione fra la tutela collettiva e quella individuale affidandone il governo politico organizzativo al territorio. In questi anni la Cgil ha rafforzato la propria capacità di rappresentanza soprattutto attraverso servizi sempre più diversificati e di qualità. La specializzazione ha spesso significato, però, difficoltà di dialogo fra i servizi, frammentazione degli interventi, episodico rapporto con le categorie e la confederazione. Questo a fronte di una richiesta di intervento, da parte degli iscritti, sempre più complessa: è necessario dare una risposta integrata, capace di cogliere esigenze nuove. Integrazione significa quindi superare la frammentazione ed essere capaci di un governo complessivo proprio nel luogo più vicino alle necessità dei cittadini: il territorio. Si tratta di un cambiamento anche culturale che è necessario preparare prima di tutto attraverso la formazione comune, dotandosi di tutti quegli strumenti (anche informatici) che rendono concreto e possibile il governo territoriale.

Nuove generazioni. È indispensabile moltiplicare le occasioni di confronto con i giovani. Possiamo farlo con una nuova presenza nei luoghi di lavoro, una presenza che sia adeguata ai cambiamenti del mercato del lavoro negli ultimi anni. Ma ancora prima, aprirsi ai

giovani significa cominciare a tessere relazioni con il mondo dell'istruzione, così come con le associazioni studentesche, sportive, di volontariato, nella logica di una conoscenza reciproca e per confrontarsi e costruire insieme progetti di welfare. Occorre poi una politica dei quadri mirata alla formazione di giovani dirigenti, anche per attuare pienamente i limiti dei mandati.

* segretaria regionale

Conferenza Regionale 3 e 4 aprile

Camere del Lavoro

CdLT Ogliastra	15 febbraio
CdLT Sassari	28 febbraio
CdLT Medio Campidano	29 febbraio
CdLM Cagliari	3 marzo
CdLT Oristano	3 marzo
CdLT Sulcis	4 marzo
CdLT Gallura	5 marzo
CdLT Nuoro	7 marzo

Categorie Regionali

Filcams	18 marzo
Filt	20 marzo
Flai	21 marzo
Fisac	25 marzo
Fiom	26 marzo
Spi	27 marzo
Fillea	28 marzo
Flc	28 marzo
Filcem	29 marzo
FP	31 marzo

Informazione: dopo il mensile, news anche online

Considerata l'importanza crescente dell'informazione e della comunicazione la Cgil sarda - in linea con gli orientamenti organizzativi nazionali e con altre esperienze regionali - ha elaborato un progetto per diffondere le tematiche del lavoro e l'azione del sindacato nel territorio regionale.

Il progetto è partito con la scelta di dotarsi - dopo un lungo periodo di assenza - di un ufficio stampa che si occupa di tenere i contatti con il mondo dell'informazione regionale, dalle agenzie di stampa ai quotidiani sino alle reti televisive e radiofoniche. Questa scelta è operativa dall'ottobre del 2004 ed è possibile valutarne i positivi risultati. Prima di tutto perché ha riportato, attraverso la presenza costante nei media, le posizioni e l'azione sindacale della Cgil all'attenzione dei cittadini, colmando un vuoto di comunicazione durato anni. Gli standard del linguaggio sindacale, rivolto quasi esclusivamente agli addetti ai lavori, avevano determinato infatti uno scollamento tra la realtà interna e il mondo esterno al sindacato. Il lavoro dell'ufficio stampa è stato determinante perché ha reso fruibile a tutti il patrimonio di idee e progetti della Cgil. A due anni dall'avvio dell'ufficio stampa, si è poi pensato di incrementare il sistema di comunicazione con un mensile rivolto certamente al gruppo dirigente e agli iscritti, ma anche a una serie di soggetti esterni che interagiscono con il sindacato, istituzioni e amministrazioni, imprese e altre associazioni di categoria. Da gennaio 2007 il giornale ha favorito ulteriormente la presenza dei temi sindacali nelle pagine dei

quotidiani locali, offrendo il punto di vista della Cgil su questioni politiche generali. La testata L'Altra Sardegna riprende una pubblicazione della Cgil sarda che, con lungimiranza, già negli anni Ottanta aveva iniziato a raccontare, sempre attraverso un mensile, le istanze dei lavoratori e i mutamenti della società sarda. Il giornale ha una grafica completamente rinnovata. Il progetto editoriale parte dalla convinzione che oggi più che mai la Cgil deve aprirsi alla società e confrontarsi senza cadere nella trappola dell'autoreferenzialità. È per questo che ogni mese l'intervista e un intervento sono dedicate a persone esterne al sindacato. Un modo di raccontarsi che ha fra gli obiettivi quello di parlare anche alle nuove generazioni con un linguaggio diretto, semplice. Una modalità che la Cgil sarda intende riproporre nel sito internet che sarà operativo nei prossimi giorni e che costituisce un'ulteriore tappa del progetto di comunicazione.

Negli ultimi anni abbiamo sentito un'altra esigenza, anche questa poggia le basi su scelte già sperimentate da strutture nazionali e regionali: realizzare una serie di campagne pubblicitarie per far conoscere il sindacato anche al di fuori delle consuete sedi di lavoro. L'obiettivo è raggiungere in particolare i giovani avvicinandoli al mondo sindacale e all'organizzazione attraverso canali alternativi. Per questo motivo abbiamo scelto di realizzare uno spot pensato da un regista sardo e interamente prodotto in Sardegna che porterà la campagna di tesseramento Cgil nelle tv locali e al cinema. (e.p.)

L'altra Sardegna

Nuova serie - Anno II - Gennaio 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 CGIL Sarda
Viale Monastir 35 - 09122 Cagliari tel. 070 2795353 fax 070 272680
www.cgil.it/sardegna altrasardegna@sardegna.cgil.it

Più tutele per immigrati e precari

Quindicimila iscritti nell'oristanese: il tema centrale è la tutela individuale

di Giampaolo Lilliu*

Uno dei punti fondamentali della prossima conferenza di organizzazione è come la Cgil affronterà il tema della tutela individuale. L'obiettivo è garantire un servizio di qualità che sappia rispondere alle vecchie e nuove esigenze così come alle aspettative dei giovani e degli immigrati, sempre più presenti nel nostro territorio. Oristano è terza Provincia in Sardegna per estensione territoriale e densità di popolazione, conta 88 Comuni e ha una popolazione di circa 168 mila abitanti. I nostri iscritti sono circa 15 mila. Sugli immigrati, il sindacato ha svolto un grande ruolo soprattutto attraverso il patronato Inca che, lo scorso dicembre, ha gestito le pratiche relative al decreto Flussi per l'assunzione di lavoratori extracomunitari non stagionali. Ecco, questo è un esempio efficace per comprendere come la Cgil deve muoversi in una società che ha nuove esigenze rispetto al passato.

Negli ultimi anni sono mutate le condizioni politiche, economiche e sociali, una condizione che ha richiesto interventi straordinari, nell'organizzazione e nella politica sindacale. Non possiamo nascondere che più di una volta abbiamo dato risposte ai nostri iscritti e ai cittadini con qualche difficoltà. Certo, questo è comprensibile in momenti straordinari ma adesso è arrivato il momento di affrontare e risolvere in modo efficace i problemi emersi. Inoltre, non possiamo fare a meno di ricordare che la conferenza di organizzazione si svolge in un momento politico particolare che vede la Cgil più che mai impegnata a sconfiggere la logica della legge 30 che ha portato insicurezza e precarietà nel mondo del lavoro e ad affermare diritti fondamentali come quelli alla salute, al lavoro sicuro e stabile. In questo quadro politico diventa importante come affrontiamo il tema della tutela individuale. Sono convinto che dobbiamo partire dalla coesione tra il sistema dei servizi, la tutela individuale e la rappresentanza collettiva che la Cgil è chiamata a compiere assumendo il ruolo di responsabilità politica. Come dirigenti, siamo chiamati a individuare percorsi e modi attraverso i quali i nostri servizi tradizionali di tutela (Inca, Caaf, ufficio vertenze) devono operare. Occorre affrontare insieme il tema dell'innovazione del sistema dei servizi Cgil, con l'obiettivo di creare una rete che risponda alle esigenze di iscritti e cittadini: immigrati, disabili, donne e giovani precari. Inoltre, dobbiamo riflettere sui servizi in convenzione come Federconsumatori, Sunia e Alpa e un ragionamento a parte riguarda l'Auser: ruoli e competenze dovrebbero essere ridefiniti in una logica di collaborazione e integrazione tra servizio e ruolo politico. In particolare, le linee guida politiche devono essere definite a livello confederale ma attraverso il coinvolgimento delle categorie, delle leghe dei pensionati, dei dele-

gati e delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. A questo proposito, evidenzio l'importanza del progetto di reinsediamento della Cgil nel nostro territorio in quanto credo abbia risposto in modo adeguato all'esigenza di affrontare in modo politico e organizzativo il tema dei servizi e della rappresentanza politica.

Credo che la sfida annunciata dalla segretaria nazionale Carla Cantone, quella di una nuova cultura della organizzazione che crei nuove opportunità, sia importante, così come è importante, e coraggiosa, la scelta (che condivido) di cominciare a parlare di autoriforma anche all'interno della nostra organizzazione.

Alcuni passi sono stati già fatti, come quello che vede il coordinamento na-

zionale dei servizi dentro il dipartimento di organizzazione nazionale. Sono convinto che dobbiamo continuare nel percorso tracciato con umiltà, nella consapevolezza che il giusto equilibrio e il buon senso ci devono guidare per rafforzare la nostra rappresentanza soprattutto fra i giovani, le donne, gli immigrati e i precari. A questi ultimi il Nidil può dare una risposta ma dobbiamo lavorare in questa direzione, per favorire le condizioni che potenzino il ruolo e il servizio che questa categoria può offrire. Dobbiamo estendere la nostra rete dei servizi con il duplice obiettivo di rafforzare il sindacato: vinceremo la scommessa solo se saremo capaci di integrare il livello di rappresentanza politica con quella rete di servizi.

*segretario generale Oristano

Ogliastra

La rinascita della Camera del Lavoro punto di riferimento per il territorio

di Luigi Vacca*

A oltre due anni dal primo Congresso provinciale, il 14 dicembre 2005, la conferenza di organizzazione è l'occasione per fare un primo bilancio dell'attività svolta, dei risultati ottenuti e dei progetti che intendiamo promuovere per la crescita della nostra organizzazione assieme agli obiettivi di crescita del territorio. Il Congresso che ha sancito la nascita della Camera del Lavoro aveva individuato, come tema centrale, un'ipotesi di sviluppo di questo territorio: siamo partiti dall'analisi della realtà economica e sociale per esaminare le potenzialità di crescita, legate principalmente alla valorizzazione delle risorse locali.

Durante gli otto anni di accorpamento alla Camera del Lavoro di Nuoro, nel territorio è iniziato un lungo e costante lavoro di ricostruzione del quadro dirigente nelle varie categorie, della rete dei servizi di patronato e di assistenza fiscale, dell'ufficio vertenze e assistenza legale. Questo lavoro ha dato i suoi frutti e ha favorito la crescita di compagni che in questi anni sono diventati il punto di riferimento nelle attività produttive, nei cantieri forestali, negli enti pubblici, nella scuola, fra i pensionati e nelle istituzioni a tutti i livelli. Al Congresso abbiamo rilevato che, fra i nostri iscritti, c'era una vitalità incredibile e una volontà di crescere e di far crescere la Cgil in questo territorio. La situazione economica in Ogliastra presenta luci e ombre. Vi sono molti punti di debolezza che vanno affrontati con coraggio. Troviamo però, nel contempo, molti punti di forza in una realtà ricca di opportunità e di potenzialità che, attraverso un lavoro costante, possono diventare occasione di sviluppo e di crescita. Pensiamo al potenziamento e rilancio dell'apparato industriale, all'indispensabile infrastrutturazione del territorio e al necessario ampliamento della rete di servizi

socio sanitari. In generale, l'Ogliastra deve far valere la sua forza istituzionale elaborando piani e progetti per lo sviluppo territoriale.

La nuova Camera del Lavoro dell'Ogliastra è nata contemporaneamente all'istituzione delle nuove Province: una coincidenza temporale che ci consente di seguire in progressione gli sviluppi dell'azione di governo e le scelte di programmazione del nuovo ente. Abbiamo avviato con l'amministrazione un rapporto di collaborazione e concertazione al fine di attivare i progetti integrati e per l'avvio di politiche di programmazione negoziata nel territorio.

Nella conferenza di organizzazione dovremo aprire una discussione su come potenziare la presenza e la preparazione sindacale dei quadri dirigenti delle varie categorie e della struttura confederale. L'altra sfida riguarda la crescita dei servizi Inca e Caaf, che già svolgono un ottimo lavoro di assistenza. Per i prossimi mesi ci siamo posti tre obiettivi per rafforzare la nostra capacità di intervento nel territorio e per dare ai nostri iscritti una rete di servizi completa ed efficiente. Il primo è quello di rafforzare l'ufficio vertenze, al momento affidato alla buona volontà dei compagni. Il secondo obiettivo è la costituzione dell'Alpa che operi in tutto il territorio provinciale. Il terzo è quello di costituire il servizio Sol per informare compagni e cittadini sulle occasioni di lavoro offerte dalle istituzioni, dagli enti e dal sistema delle imprese.

Ci rendiamo conto che, per le fragili spalle della Camera del Lavoro dell'Ogliastra, sarà un impegno gravoso, però, con la buona volontà, l'impegno e l'aiuto dei compagni lavoreremo perché la Cgil diventi un valido interlocutore delle istituzioni e uno strumento al servizio dei lavoratori e dei cittadini.

*segretario generale Ogliastra

Potere e responsabilità ai territori: la Camera del lavoro si fa in quattro

«Amplieremo la rete dei servizi e le strutture verticali e orizzontali»

di Enzo Costa*

La Camera del Lavoro Metropolitana di Cagliari intende dare attuazione alle decisioni assunte dal 6° Congresso inerenti la necessità di procedere ad una verifica della attuale struttura organizzativa e avvierà questo percorso con la conferenza di organizzazione che si terrà a Cagliari il 3 marzo.

Questa decisione è rafforzata dalla modifica dei confini territoriali, intervenuta con l'introduzione delle nuove province, e dagli obiettivi definiti dall'ultimo congresso nazionale sulla centralità del valore della confederalità e sul rafforzamento della rappresentanza e della rappresentatività.

L'obiettivo politico-organizzativo è la promozione del territorio come luogo centrale dove si esercita la rappresentanza all'interno del quale si esplicita il ruolo determinante della struttura confederale, delle attività dei Servizi, delle categorie, delle leghe dei Pensionati, favorendo la partecipazione degli iscritti e delle loro rappresentanze dirette.

Vogliamo valorizzare la funzione di "Sindacato Generale" rafforzare la confederalità, migliorare l'intreccio con le categorie e tra le categorie, avvicinare l'organizzazione ai posti di lavoro attraverso un progetto forte che ci riporti alle nostre radici storiche, che dia valore al rapporto con gli iscritti e con le persone, che aumenti la nostra capacità di difesa dei diritti col-

lettivi e delle tutele individuali. Per realizzare questo è necessario ripartire dai luoghi di lavoro e dal territorio, inteso come luogo dove esistono i bisogni e si contrattano le politiche sociali, vanno rafforzate a questi livelli le strutture orizzontali e verticali dentro un progetto che favorisca le sinergie tra strutture e tra servizi. Ciò comporta scelte di decentramento dei poteri, dei ruoli e delle risorse finanziarie verso nuove strutture camerali diffuse nel territorio, ma soprattutto una rinnovata cultura dello stare insieme.

Come è scritto nel documento nazionale della Conferenza di Organizzazione, "occorre saper sezionare il territorio per definire ambiti convergenti fra la contrattazione nei luoghi di lavoro, e quella di carattere sociale ed insieme per determinare la qualità dell'accoglienza e conquistare risultati sul tesseramento e proselitismo". La rete dei servizi va migliorata, estesa e qualificata, rafforzando così la nostra capacità di dare risposte ai bisogni dei diritti e delle tutele individuali.

Questo contesto che cambia, e si adegua agli importanti cambiamenti sociali degli ultimi anni, deve essere accompagnato da un rinnovamento genera-

zionale della nostra organizzazione anche attraverso una politica dei quadri che, agendo sulla formazione, crei nuove capacità e competenze.

In piena coerenza con gli indirizzi del documento nazionale della conferenza di organizzazione, si propone perciò un modello organizzativo decentrato con l'istituzione di tre Zone Camerali.

**Nel progetto
tre Zone Camerali
da realizzare
entro il 2010**



I confini delle Zone Camerali sono identificati attraverso criteri di tendenziale uniformità coi distretti sociosanitari previsti dalla legge regionale 23 del 2005. Dall'esempio di quella articolazione territoriale, e soprattutto dalle esigenze di presidio e di concertazione che vi sottendono, nasce la proposta di questo modello organizzativo, naturalmente calibrato sulla considerazione dei presidi di cui già disponiamo nei vari territori (sedi Inca, Caaf e Spi) e dall'impegno (già avviato) di valorizzarli e potenziarli attraverso la partecipazione delle categorie e l'investimento di ulteriori risorse. Si sono così individuate le tre macroaree delimitando, nel contempo, l'a-

rea metropolitana, nella quale la segreteria della Camera del Lavoro conserva la propria sede in quanto organo di direzione politica dell'intero territorio provinciale.

Il compito fondamentale della Zona Camerale è quello di rappresentare, nel territorio, il terminale politico e organizzativo della Camera del Lavoro Metropolitana con le sue competenze orizzontali e verticali. Perciò l'obiettivo è quello di istituire, in ciascuna delle tre Zone Camerali - oltre a un centro servizi che, in prospettiva, diventi polifunzionale (patronato, Caaf, ma anche sportelli vertenze, Sol, Immigrati, Disabili) un vero e proprio presidio sindacale e sociale.

L'analisi, lo studio e la definizione del progetto di massima, in raccordo con le categorie, è già stata realizzata e sarà oggetto di discussione e deliberazione nella conferenza di organizzazione. Il miglioramento della logistica, il focus sulle attività di servizio, le prime azioni di decentramento organizzativo del presidio confederale, le analisi sul modello e sul primo insediamento delle categorie verranno realizzate entro giugno 2009. Il varo del modello riorganizzativo, con il completamento dell'insediamento confederale, l'implementazione nelle zone delle attività di servizio, insediamento categorie, articolazione strutture (direttivo, segreteria) sarà attuato nell'ambito del prossimo percorso congressuale.

*segretario generale Cagliari

www.cgil.it/sardegna

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

CGIL

UN MONDO DI LAVORO

Il futuro sono i giovani: investiamo in formazione

Nessuna prospettiva senza una seria politica dei quadri

di Carmen Marongiu*

In un quadro ampio di mutamenti che hanno interessato l'intera società e in particolare il mercato del lavoro in questi ultimi decenni, la domanda che dobbiamo porci è se l'attuale struttura organizzativa e culturale della Cgil risponda alle nuove e mutate richieste di tutela. Questo ci obbliga a fare una analisi di quale sia il livello di preparazione e competenza dei sindacalisti che quotidianamente, devono confrontarsi con imprese o istituzioni sui temi del lavoro, della sicurezza, flessibilità, politiche di sviluppo socio-economico. Oggi più che mai si parla di crisi della rappresentanza dei sindacati, dovuta alle nuove sfide - globalizzazione, ridimensionamento del settore industriale e del lavoro operaio, flessibilità - che hanno forzato i confini sociali classici del sindacato chiamato oggi a rappresentare le diverse facce del mondo del lavoro. Indagini di vario tipo segnalano che una delle zone critiche della rappresentanza sindacale riguarda i giovani lavoratori, meno propensi a iscriversi al sindacato rispetto al passato. Il rapporto con i giovani, i lavoratori atipici, con quelli più qualificati, pongono problematiche nuove che dobbiamo affrontare con coraggio. Forti dei nostri cento anni, dobbiamo saper guardare avanti, e interrogarci sul rapporto tra sindacato, giovani, delegati e lavoro. Con la capacità di rivolgere a noi stessi la stessa attenzione e analisi che, quotidianamente, ci sforziamo di fare nei confronti del mondo. Il giudizio critico che viene dal lavoro, soprattutto meno rappresentato, deve diventare per noi motivo di riflessione. La Cgil è, nello stesso tempo, un sindacato di tutela e un sindacato di programma. Ciò presuppone la capacità di intercettare i bisogni e la competenza per dare le risposte. Per questo è necessario un progetto di informazione e formazione continua, che coinvolga tutto il quadro dirigente, dal delegato della più piccola realtà lavorativa al dirigente confederale.

Il sindacato infatti, è radicato nei luoghi di lavoro - attraverso delegati, Rsu - e nel territorio attraverso le leghe, una ricchezza, soprattutto se teniamo conto della spontaneità e della volontarietà con cui questo ruolo viene svolto. Perciò occorre chiederci se prestiamo la dovuta attenzione e garantiamo gli strumenti necessari a questo quadro dirigente di frontiera. Valorizziamo questa ricchezza? Abbiamo iniziato a riflettere e dare risposte a questi interrogativi - penso all'assemblea nazionale dei giovani quadri e delegati, al seminario nazionale rivolto a giovani dirigenti - e un segnale importante arriva anche dal documento della conferenza di organizzazione. Qualcosa si sta muovendo ma non basta per annientare una cultura in Cgil. Una cultura che pensa di poter fare a meno dei processi di formazione nella politica dei quadri, che non mette a disposizione dei giovani delegati e dirigenti, soprattutto donne, la conoscenza e l'esperienza, anzi li isola rendendoli quasi colpevoli di non aver vissuto i grandi cambiamenti già avvenuti. Spesso nelle nostre analisi affermiamo che i giovani sono il nostro futuro e quindi rimandiamo nel tempo il necessario ricambio generazionale, quasi fosse un problema che non riguarda noi ma

i dirigenti che verranno. Dobbiamo invece partire dal presupposto che i giovani sono il nostro presente, che non sono un soggetto da tutelare, ma una soggettività da ascoltare, da valorizzare, con la quale dobbiamo scrivere i nostri programmi, le nostre piattaforme.

Non meno importante è la valorizzazione delle politiche di genere. Le norme dello Statuto stentano ad affermarsi in Cgil, soprattutto quando si tratta di assegnare alle donne ruoli di dirigenza politica. Occorre pertanto fare un lavoro di sensibilizzazione per accrescere una cultura organizzativa che sappia riconoscere nella differenza tra generi un valore aggiunto e non un elemento di contrapposizione. Ancora oggi ci sono punti deboli nel rapporto fra il genere femminile e l'organizzazione, che spesso vengono vissuti come problema personale non condiviso con la struttura di riferimento. L'altra criticità è legata alla condizione di doppia presenza e alla necessità di conciliazione dei tempi: la conflittualità è nello sdoppiamento che deriva dal sentirsi obbligate a seguire una regola non scritta per cui chi riveste un ruolo nell'organizzazione deve abbracciare l'idea totalizzante del ruolo. Una concezione del tempo che, auspichiamo, possa cambiare in un'ottica più neutra. A fronte di queste criticità occorre rispondere con un adeguato programma di formazione sulle potenzialità delle donne per rafforzare i loro punti deboli. Naturalmente senza perseguire un'ottica di omologazione al maschile ma rendendo le donne in grado di riconoscere le loro specifiche competenze e saperle spendere al meglio.

La Cgil ha un problema legato alla valorizzazione delle risorse umane che non possiamo più sottovalutare. Una adeguata politica dei quadri passa anche attraverso la valorizzazione delle risorse che provengono dal mondo del lavoro e dei giovani, il riconoscimento delle specificità femminili. E' arrivato il momento di costruire un progetto di formazione supportato da un impegno organizzativo e finanziario all'altezza delle sfide che ci attendono. Se non riusciremo a valorizzare questa ricchezza, ci troveremo nel giro di pochi anni privi di quel radicamento nei luoghi di lavoro e nella società con un ulteriore impoverimento della nostra forza di rappresentanza.

* segretaria generale Medio Campidano



Sulcis Iglesiente

Il ruolo del sindacato nella ricostruzione del capitale sociale

di Marco Greco*

Negli ultimi dieci anni il Sulcis Iglesiente è profondamente mutato, sia dal punto di vista economico che sociale. Il gruppo dirigente attuale ha il difficile compito di gestire questa fase di cambiamento, con le incertezze che comporta. Continuo a ripetere che - a parte la Carbosulcis - l'attività mineraria ha esaurito il ruolo trainante dell'economia. Questo declino ha avuto un effetto devastante in molti Comuni, dove tessuto sociale e economico ha subito un impoverimento. E' urgente, e non più rinviabile, avviare una fase di ricostruzione del capitale sociale. Dobbiamo difendere, anzi potenziare ciò che esiste puntando su ricerca e innovazione. Alle aziende chiediamo un maggiore impegno richiamando la loro responsabilità sociale, perché contribuiscano alla realizzazione di un moderno polo metallurgico e un serio distretto industriale. Il decentramento istituzionale ha penalizzato la Provincia dal punto di vista territoriale ma non solo. Il decentramento reale delle competenze non si è realizzato ritardando l'attribuzione delle risorse. Forse otto Province sono troppe in Sardegna. Sono d'accordo ma non per quel che riguarda il Sulcis Iglesiente che, anzi, dovrebbe riappropriarsi dei confini minerari (19° zona omogenea), così come amavano ricordare Armando Congiu e Daverio Giovanetti. La dimensione del territorio ci induce a ragionare su una riorganizzazione sindacale e interrogarci su quale contributo possiamo offrire alla ricostruzione di un capitale sociale. Diritti di lavoro e cittadinanza sono sempre più intrecciati, i bisogni di tutela individuale e collettiva richiedono una maggiore - e più articolata - presenza confederale. Abbiamo quattro sedi di patronato e numerose leghe di pensionati di cui alcune fanno riferimento alle sedi Inca, altre sono autonome. Sono punti di riferimento importanti - per i pensionati e, in generale, per i cittadini - ma hanno bisogno di un potenziamento. Con quale quadro sindacale e con quali risorse? I nostri dirigenti hanno superato gli anta: fra gli obiettivi c'è dunque il rinnovamento dei quadri, con particolare attenzione alle giovani generazioni. A fronte di questa esigenza però, le iniziative di formazione sindacale sono sporadiche e incostanti. Occorre ricostruire gruppi di lavoro e formazione permanenti a cui dare al responsabilità del futuro dell'organizzazione. Fra gli obiettivi c'è poi quello di portare il sindacato nelle periferie del territorio, Basso Sulcis Iglesiente. Con il contributo dei pensionati abbiamo realizzato due avamposti importanti, a Narcao e Fluminimaggiore: è importante moltiplicare queste esperienze con formule nuove, con una rinnovata cultura dello stare insieme. L'esperienza varata da Montesilvano in poi ha rivelato zone d'ombra nella rappresentanza, soprattutto nelle categorie di piccole dimensioni. La dimensione territoriale è il punto di riferimento stabile, per questo occorre dare più forza, autorevolezza, risorse e capacità d'azione e coordinamento alle strutture confederali, in stretto rapporto con le categorie e senza gare di competizione.

* segretario generale Sulcis Iglesiente



Interventi

Ultima chance per salvare Meridiana

Il sindacato ha fatto la sua parte: proprietà irresponsabile, management inadeguato

di Mauro Rossi*

Si è pubblicamente aperto in questi giorni un dibattito sul futuro di Meridiana. Indipendentemente dall'influenza negativa sul confronto sindacale delle scelte non condivisibili dell'attuale capo azienda del gruppo Meridiana e della sua antiquata concezione delle relazioni industriali, ciò che conta è riflettere su quella che rischia di divenire, in poco tempo, una crisi irreversibile di una delle maggiori imprese in Sardegna. Sul futuro del gruppo Meridiana pesa una grave incertezza dovuta principalmente a due fattori che caratterizzano l'azienda. In primo luogo, la sua anomala proprietà: il principe Aga Khan non è certo un semplice imprenditore del settore. La gestione di Meridiana non è vissuta in modo tradizionale e, come sarebbe necessario, con un approccio industriale. Nel corso della storia questa peculiarità ha determinato una serie di occasioni di sviluppo mancate. Airone e altri vettori italiani nati dopo Meridiana si sono sviluppati sfruttando un mercato in rapida crescita e le debolezze della compagnia di bandiera, assumendo dimensioni di azienda e di fatturato in continua crescita. Attualmente, l'approccio della proprietà del gruppo Meridiana rappresenta un fattore di rischio gravissimo. I tempi, infatti, non permetto-

no indecisioni: il mercato impone reazioni rapide e investimenti, continua a evolversi determinando aggregazioni tra le imprese del settore. La diffusione dei vettori low-cost sul nostro mercato domestico è stata favorita dall'assenza di un quadro di regole e dalla mancanza di una seria politica dei trasporti che hanno prodotto la giungla attuale: ciò che è avvenuto in Italia non ha uguali in nessun altro Paese europeo. Ma la presenza abbondante di vettori low-cost è una realtà, e una grave insidia per vettori dalle dimensioni di Meridiana. La prossima privatizzazione di Alitalia determinerà uno shock per l'intera industria del trasporto aereo italiano, che ha sempre vissuto di luce riflessa con particolare riferimento al volano di risorse economiche che Alitalia ha garantito per decenni. A questo appuntamento Meridiana si presenta con una flotta vecchia, antieconomica, di qualità insoddisfacente, e senza un piano industriale. Il secondo fattore di rischio è rappresentato da un management, imposto dall'anomala proprietà, che non ha una specifica competenza. Nessuna impresa di trasporto aereo può oggi permettersi di non avere un piano industriale che punti alla crescita dei ricavi, e non solo per far fronte alla crescita dei costi, carburante, flotta e lavoro, solo per citarne alcuni, che peraltro in Meridiana

sono allineati con le condizioni del mercato. Tutti gli esempi di aziende in crisi del settore, che hanno scelto la strada del contenimento dei costi e della rinuncia alla crescita, dimostrano una legge che appare immanente all'industria del trasporto aereo: crescere in dimensioni e fatturato, aggregarsi, oppure morire. Ciò che più pesa e mina il futuro di Meridiana è l'assenza di scelte del management e della proprietà, che stanno determinando, come più volte denunciato dai sindacati, una fase di incertezza che l'attuale mercato del trasporto aereo non consente. La strategia dell'attuale amministratore delegato sembra condensarsi nel ridurre i costi dell'impresa fino a quando si può restare vivi. Una ricetta di lenta agonia, senza alcuna prospettiva. Occorre, al contrario, un credibile progetto industriale: il rinnovamento delle infrastrutture, il rinnovo della flotta, la formazione e l'aggiornamento del personale, l'acquisizione di fette del mercato domestico e internazionale ancora disponibili. Tutto ciò richiede, oltre a capitali da investire, un capo azienda specificamente competente, in grado di indirizzare le scelte e di fare squadra. Il sindacato, che rappresenta tutte le categorie dei dipendenti del gruppo, ha più volte difeso l'azienda e condiviso piani di abbattimento dei costi facendo la propria parte. Le retri-



buzioni sono in linea con l'industria: non siamo di fronte a situazioni di favore o a privilegi inenarrabili, ma, al contrario (anche in un distorto esito degli accordi con i sindacati) siamo di fronte a una precarizzazione diffusa da cui è doveroso uscire. Per gran parte del personale di terra, anzi, possiamo parlare di una vera e propria questione salariale. La produttività messa a disposizione dalle categorie è importante, ma spesso male utilizzata. Il tema quindi, non è cosa può fare il lavoro per il futuro di Meridiana. La domanda a cui si deve trovare risposta in tempi brevissimi è cosa può fare la proprietà e cosa il management. Se non si crede in questa impresa non si deve farla morire: eventualmente, si decida di venderla, in un momento in cui esistono capitali e imprese interessati. Il futuro del gruppo non può riguardare solo i dipendenti e il loro sindacato. Deve interessare la proprietà, il territorio, le istituzioni e la politica locale e nazionale. Nei prossimi giorni saremo tutti chiamati a confrontarci su un tema di vitale importanza per il tessuto economico del paese, non solo della Sardegna.

*segreteria nazionale Filt



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.



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

Novità fiscali

Approvato il nuovo modello 730

E' stata approvata la via definitiva il Modello 730 per il 2008 che verrà utilizzato da circa 13 milioni di lavoratori dipendenti, pensionati, collaboratori e soci di cooperative. Per i contribuenti che presentano il 730 al Sostituto di Imposta la scadenza è fissata al 30 aprile, mentre chi si rivolge ad un Caf ha tempo fino a sabato 31 maggio, scadenza che slitterà al 3 giugno. Molte le novità inserite quest'anno.

Sino a 2.840,51 euro. Nella prima facciata del Modello è presente una casella che deve essere barrata nel caso in cui il contribuente si trovi fiscalmente a carico di altri soggetti (possiede cioè reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro al netto degli oneri deducibili).

Domicilio fiscale e figli a carico. Nuovi campi sono riservati all'indicazione del domicilio fiscale al primo gennaio 2007 e al numero di figli a carico del contribuente residenti all'estero.

Domicilio notifica atti. Viene reintrodotta la possibilità di eleggere domicilio per la notifica degli atti o degli avvisi dell'Agenzia delle Entrate presso un soggetto diverso dal contribuente, purché individuato nello stesso Comune del proprio domicilio fiscale.

Indirizzo mail. Particolare rilievo viene dato, nelle istruzioni del Modello, all'indicazione del numero di telefono e dell'indirizzo di posta elettronica del contribuente allo scopo di consentire all'Agenzia l'invio di informazioni ed aggiornamenti su scadenze, adempimenti e novità sui servizi.

Redditi saltuari. Un nuovo rigo è previsto per l'indicazione di redditi relativi ad attività commerciali e di lavoro autonomo del contribuente, esercitate saltuariamente.

Detrazioni. Profondamente modificato il Quadro E relativo agli oneri per consentire il recepimento delle disposizioni della Finanziaria 2007 e diverse novità della Finanziaria 2008: nuove detrazioni riguardano le spese per l'attività sportiva per i ragazzi, per gli affitti degli studenti universi-

tari fuori sede, per gli assistenti alla persona non autosufficiente e quelle sostenute per intermediazione immobiliare, le spese per la riqualificazione energetica del patrimonio edilizio esistente (55 per cento) e quelle per la sostituzione di vecchi frigoriferi e congelatori e per l'acquisto di apparecchi televisivi digitali.

Bonus fiscale. Particolare interesse costituisce l'introduzione del Quadro R per la richiesta del Bonus fiscale. Nel Decreto collegato alla manovra Finanziaria 2008 (art.44) infatti, è previsto che ai contribuenti la cui imposta netta per il 2006 è pari a zero e il reddito complessivo non supera i 50 mila euro, venga attribuito nell'anno 2007 un bonus di 150 euro a titolo di rimborso forfetario di parte delle maggiori entrate affluite all'erario ("tesoretto"). Possono fruire del bonus, oltre ai possessori di redditi di impresa e di lavoro autonomo, anche occasionale, i soggetti il cui reddito per il 2006 è costituito da lavoro dipendente, di pensione e assimilato (ad esempio soci di cooperative, co.co.co., lavoratori a progetto, Lsu, coniugi percettori di assegni di mantenimento). Sono esclusi dal beneficio i contribuenti che nel 2006 hanno percepito un reddito complessivo costituito unicamente da redditi fondiari, oppure unicamente da altri redditi assimilati non richiamati espressamente (ad esempio borse di studio, indennità per cariche elettive, rendite vitalizie e previdenziali, assegni periodici diversi da quelli percepiti dal coniuge). Ai soggetti beneficiari viene inoltre attribuita una ulteriore detrazione fiscale pari a 150 euro per ciascun familiare a carico, riproporzionata secondo la percentuale di spettanza della detrazione per carichi di famiglia fruita nel 2006. Come è possibile concretamente fruire del bonus? La detrazione fiscale è stata rilasciata automaticamente dal Sostituto di Imposta già entro il mese di dicembre 2007 e deve essere riportata nel Modello Cud 2008. Nell'ipotesi che il datore di lavoro non sia in possesso dei dati reddituali del lavoratore riferiti all'anno 2006, l'erogazione è subordinata a una specifica richiesta scritta da parte del contribuente. Nel caso siano state riconosciute somme non dovute, è fatto obbligo al lavoratore comunicarlo tempestivamente al datore di lavoro che provvederà a recuperarle da compensi di periodi di paga successivi e comunque entro i termini delle operazioni di conguaglio del 2008 (entro la fine di febbraio 2009). Coloro che non abbiano ricevuto il bonus dal proprio sostituto di imposta o non lo hanno ricevuto, in caso di spettanza, anche per i familiari a carico, possono fruirne in sede di dichiarazione dei redditi relativa all'anno di imposta 2007 barrando l'apposita casella e/o compilando i righi del suddetto Quadro R relativi ai codici fiscali dei familiari a carico.

L'esperto risponde

Dal primo luglio scorso tutti gli scontrini rilasciati dal farmacista devono riportare il codice fiscale. La Finanziaria 2007 ha infatti stabilito che la detrazione dei medicinali è subordinata al possesso del cosiddetto scontrino parlante, in cui devono essere specificati non solo la natura, qualità e quantità del bene, ma anche il codice fiscale del destinatario. La detrazione d'imposta del 19 per cento sulla spesa sanitaria totale eccedente la franchigia di 129,11 euro è subordinata alla prova dell'effettivo acquisto del prodotto che ha diritto alla detrazione d'imposta. Nonostante alcuni dubbi avanzati da numerosi contribuenti, si può affermare che il contenuto dettagliato dello scontrino parlante non determini

una violazione della privacy. La stessa Agenzia delle Entrate, già con la risoluzione 156 del luglio 2007, aveva sottolineato l'irrelevanza di tali problematiche in quanto i dati relativi agli oneri sono forniti dal contribuente, facoltativamente, solo qualora egli intenda avvalersi dei benefici fiscali. Inoltre l'amministrazione finanziaria è tra i soggetti pubblici autorizzati al trattamento dei dati sensibili come quelli atti a rivelare lo stato di salute delle persone. In ultimo, per i farmaci soggetti a prescrizione, emerge la natura, la qualità e la finalità dei medicinali già dalla ricetta medica che il contribuente deve conservare e mostrare all'amministrazione, qualora la stessa ne faccia richiesta.



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

Disoccupazione: cambia l'indennità

di Antonio Achenza*

Nella legge finanziaria 2008 e in quella che recepisce il protocollo sul welfare (legge numero 247), sono contenute una serie di importanti provvedimenti che riguardano la formazione professionale, gli ammortizzatori sociali, gli incentivi all'occupazione e la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili.

Fra questi meritano una certa attenzione i nuovi trattamenti di disoccupazione. Per quanto riguarda la disoccupazione ordinaria è previsto che dal 1 gennaio 2008 la durata dell'indennità venga elevata da 7 a 8 mesi per i lavoratori con età inferiore a cinquant'anni e da 10 a 12 mesi per i lavoratori con età pari o superiore ai cinquant'anni. L'età da prendere in considerazione per la durata della prestazione è quella posseduta al momento del licenziamento. Anche la misura dell'indennità viene aumentata e passa dal 50 per cento al 60 per cento della retribuzione per i primi sei mesi, dal 40 per cento al 50 per cento per il settimo mese, al 50 per cento per l'ottavo e al 40 per cento per i mesi successivi (quindi solo per i lavoratori con oltre 50 anni). Per l'intero periodo di percezione del trattamento di disoccupazione è riconosciuta la contribuzione figurativa. Inoltre, a partire dal primo gennaio 2008, ogni anno si provvederà alla rivalutazione degli importi massimi dei trattamenti nella misura del 100 per cento dell'aumento dell'indice Istat derivante dall'aumento dei prezzi al consumo. Per la disoccupazione non agricola con requisiti ridotti, in pagamento dal 1 gennaio 2008, la misura dell'indennità è elevata al 35 per cento della retribuzione per i primi 120 giorni indennizzati e al 40 per cento per i successivi. Possono essere indennizzate fino ad un massimo di 180 giornate. I lavoratori hanno diritto all'indennità per un numero di giornate pari a quelle lavorate e comunque non superiore alla differenza tra il numero delle 360 diminuite delle giornate indennizzate e quello delle giornate di lavoro. È stato previsto inoltre che la indennità ordinaria di disoccupazione corrisposta ai lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni dovute ad eventi transitori e non prevedibili è corrisposta oltre l'attuale limite massimo di 65 giornate, a seguito di intese stipulate in sede istituzionale tra le parti sociali e recepite entro il 31 marzo 2008 con decreto interministeriale.

*coordinatore regionale Inca