

CON TATTO

UILCOM

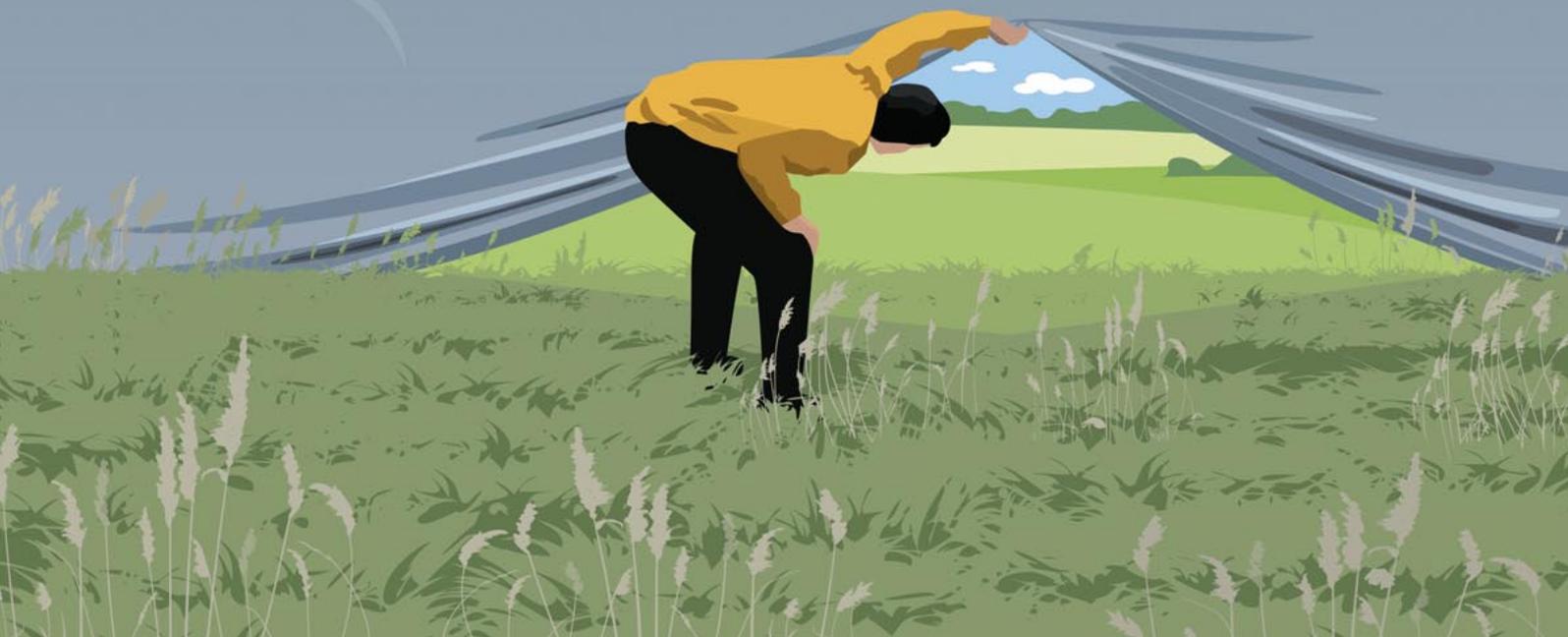
42021 www.uilcom.it

Anno XXIX (160)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma – DCB Roma

Settore Telecomunicazioni
Gruppo TIM: integro o da spezzettare?

"Fondo di Settore"
delle Telecomunicazioni,
nuovo affondo per renderlo operativo

Settore Emittenze
LA7: un nuovo integrativo
una nuova scommessa da vincere





UILCOM e Laborfin, Agente Generale UnipolSai Assicurazioni, hanno riservato per gli iscritti UILCOM alcune garanzie assicurative **gratuite**.



PROTEZIONE

In quale ambito

Infortunio professionale ed extra professionale

Per quali spese

Sarà corrisposta una indennità di **€ 60,00** (Euro sessanta) per ogni giorno di ricovero a seguito d'infortunio e per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero

Garanzia Aggiuntiva

Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili.

La diaria per ingessatura viene corrisposta per il periodo di guarigione prescritto dall'Istituto di Cura, anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole: **€ 20,00** (Euro venti) per giorno e per massimo 20 giorni

Garanzia Aggiuntiva

Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili.

L'indennità viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura alle vertebre: **€ 80,00** (Euro ottanta)

Garanzia Aggiuntiva

Assegno Funerario

Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di **€ 2.000,00** (Euro duemila), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione

Dove

In tutto il mondo

Franchigia

1 giorno per la garanzia diaria da ricovero
3 giorni per la diaria da gesso

In caso di infortunio consulta il sito www.laborfin.it/coperture-iscritti-uil per la descrizione dei contenuti di polizza e per le modalità di denuncia dei sinistri

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.

sommario



- 3** Editoriale
Salvatore Uglierolo
- 4** Settore Telecomunicazioni
Luciano Savant Levra
Gruppo TIM: integro o da spezzettare?
- 6** Settore Emittenze
Pierpaolo Mischi
LA7: un nuovo integrativo
una nuova scommessa da vincere
- 10** Settore Telecomunicazioni
Fabio G. Gozzo
"Fondo di Settore"
delle Telecomunicazioni,
nuovo affondo per renderlo operativo
- 14** Settore Grafici-cartai-cartotecnici
Roberta Musu
Equilibrio e tutela dei lavoratori e delle
lavoratrici nell'era del digitale
- 16** Settore Grafici-cartai-cartotecnici
Roberto Retrosi
Firmato accordo UNIGEC e UNIMATICA
CONFAPI Area Comunicazione
- 19** UILCOM
Fulvio Tranquilli
Irpef più semplice e leggera
per tutti i contribuenti
- 22** UILCOM
Michela Rusciano
Transizione o trasformazione



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 4/2021, Anno Anno XXIX (160)

Autorizzazione Trib. di Roma n. 118-93 - Reg. della Stampa 22-3-93,
spedizione in abb. post. D. l. 353/2003 (Conv. L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1 Comma 1 - Dcb Roma

Direttore responsabile
Marco Trozzi
Direttore editoriale
Salvatore Uglierolo
Editor
Elsa Gnata
E-mail
contatto@uilcom.it

Redazione
Giovanni Di Cola, Fabio G. Gozzo, Rossella Manfrini,
Pierpaolo Mischi, Roberta Musu, Luciano Savant Levra
Hanno collaborato
Alessandra De Carolis, Roberto Retrosi, Fulvio Tranquilli
Redazione e amministrazione
c/o Comunicazione Lavoro Srl
Servizi - Ricerche - Promozioni
00198 Roma, largo A. Ponchielli, 4
Tel. 06 45686880 - Fax 06 85353322

Amministratore delegato
Rossella Manfrini
Sito web
www.uilcom.it
E-mail
uilcom@uilcom.it

Progetto grafico e impaginazione
Studio Ruggieri Poggi - www.ruggieripoggi.it

Stampa
C.S.R. srl
00131 Roma, Via di Salone, 131



IL FUTURO NELLE TUE MANI

TESSERAMENTO 2022



PERSONE

SICUREZZA

LAVORO

TUTELE



Verso il Congresso

Nella giornata di martedì 11 gennaio, la Direzione Nazionale della UIL ha deliberato all'unanimità l'avvio della stagione congressuale di tutta l'Organizzazione.

Di fatto si apre la stagione dei congressi per tutte le categorie - inclusa la nostra. L'idea definita dagli Organi Confederali e condivisa da tutti, quella di fare una stagione congressuale veloce ma allo stesso tempo aperta ad analizzare i molteplici temi che riguardano il Paese. Veloce perché le cose da fare sono tante e perché come Gruppo Dirigente pensiamo sia giusto valorizzare la stagione dei congressi ma non dimenticando le tante questioni che ci stanno vedendo impegnati giornalmente.

Iniziamo questo "percorso" con quella che è stata l'elezione del Presidente della Repubblica al quale esprimiamo i nostri auguri di buon lavoro, terminata la quale, auspico che il Governo possa tornare ad occuparsi dei tanti problemi del Paese.

Noi abbiamo bisogno di un interlocutore autorevole che sia in grado di cimentarsi alla risoluzione dei tanti problemi ed allo stesso tempo a ricostruire un modello di Paese migliore, con una forte attenzione ai più deboli ed a chi è rimasto indietro anche a causa di questa pandemia.

Noi tutti, la Uil continueremo a metterci il massimo per non far mancare il nostro contributo, il nostro stimolo, la nostra vicinanza a cominciare dai Lavoratori e dalle Lavoratrici.

Il mio augurio, che possa esserci un futuro all'insegna del rilancio vero partendo dallo sconfiggere il Covid per poter ritornare ad una "normalità" e per poter ritornare, ancora con più forza, ai tanti impegni che ci riguardano.

Buon Congresso a tutti!!

Salvatore Ugliarolo

**Siamo sempre più convinti
che il Gruppo TIM possa svolgere
un ruolo centrale nell'evoluzione
digitale del Paese**

a cura di **Luciano Savant Levra**

Gruppo TIM: integro o da spezzettare?



Le parole per analizzare e commentare l'ennesima situazione complicata e difficile, nella quale il gruppo TIM è ripiombato, sono ardue da trovare. Un gruppo che negli ultimi sei anni ha avuto quattro Amministratori delegati, dal 2015 al 2021 (Patuano-Cattaneo-Genish-Gubitosi) e tra poco, mentre questo articolo va in stampa, in procinto di averne un altro: è un record poco invidiabile.

I manager che si sono succeduti ci hanno lasciato molta amarezza, tranne l'AD Gubitosi che almeno ha ripreso un dialogo costruttivo con le parti sociali, abbandonando

quello "arcigno" dei suoi predecessori segnato da disdette di importanti accordi sindacali. Ciò ha permesso, durante la sua conduzione, di reintrodurre un secondo livello di contrattazione degno di questo nome. Una serie d'importanti e positivi interventi sui livelli inquadramentali e consolidamenti orari che non si realizzavano dal lontano 2008, la prosecuzione in maniera significativa dell'uscita volontaria in isopensione di migliaia di lavoratrici e lavoratori affiancata da una ripresa di inserimento dei giovani con un piano assunzionale.

Ma purtroppo quello che accomuna i quattro AD, è la parte economica, oltre al gravosissimo debito che nonostante gli sforzi di ridimensionarlo continua ad essere il invitato di pietra con oltre 22 miliardi netti, frutto in gran parte della scellerata privatizzazione avvenuta nel 2000, i ricavi ed i relativi margini proseguono a calare costantemente.

I motivi? Molti si limitano in questi giorni turbolenti ad evidenziare una crono storia di Telecom Italia adesso TIM, questo per gli addetti ai lavori è cosa nota, mentre riteniamo invece che manchi una visione complessiva che individui proposte per effettuare interventi simultanei su alcune direttrici, il tutto per trovare finalmente



la stabilità strutturale ed economica del Gruppo e contestualmente dare al Paese una infrastruttura di RETE univoca. Asset fondamentale, necessario per raggiungere gli obiettivi europei di trasformazione digitale in netto anticipo sui tempi, portando connessioni a 1 Gbps su tutto il territorio nazionale entro il 2026.

Proviamo ad essere più concreti ed evidenziare a quali interventi pensiamo: un'azione determinata della politica TUTTA per trovare una soluzione "equilibrata ed adeguata" sulla RETE UNICA, una sollecitazione agli enti regolatori europei/italiani da parte della comunità ed in particolare di quella delle Telecomunicazioni per sensibilizzarli sui loro interventi a volte scomposti, le tariffe telefoniche sono significativamente più basse rispetto ad altre Reti distributive (Gas, elettricità, ecc). Fino ad arrivare forse al cuore del problema che è quello azionario, necessario è un'azionista di minoranza forte di espressione governativa, tradotto, che porti stabilità nel gruppo. Per chiarezza la presenza di CDP, adesso al 10%, deve per noi crescere in modo rilevante per dare quell'equilibrio all'azionariato del Gruppo TIM che fino ad oggi è mancato immolato sull'altare del libero mercato, atto centrale per preservare degli assets che tutti condividono essere strategici per il Paese e dare continuità ai livelli occupazionali ed ai piani industriali.

Possiamo quindi dissertare all'infinito ma se non vengono affrontate alcune questioni fondamentali è inutile cambiare freneticamente i vertici aziendali, riteniamo che anche il miglior manager mondiale, ingaggiato per guidare il Gruppo TIM, avrebbe serie difficoltà.

Senza una stabilità, le importanti ed innumerevoli attività che TIM ed il Gruppo hanno: Cloud, Edge Computing, Cybersecurity, Criptazione dei dati, Internet delle cose, cavi sottomarini e traffico internazionale, fino ad arrivare alla banda ultralarga ed al 5G, non troveranno la loro adeguata valorizzazione.

In questo complicatissimo e duraturo contesto la UILCOM è da sempre sostenitrice di un progetto che vede il perimetro del Gruppo invariato e sensibilmente contraria ad operazioni di smantellamento che non farebbero altro che mettere a rischio la tenuta occupazionale di buona parte dell'attuale personale. Non siamo mai stati favorevoli a "spezzatini" o scorpori di qualsiasi genere; lo abbiamo manifestato con forza al Governo nell'incontro del dicembre scorso alla presenza dei Ministri Giorgetti e Colao e della Sottosegretaria Ascani (a cui abbiamo richiesto, prima di Natale, un nuovo appuntamento per aggiornare la discussione sul tema Rete Unica e TIM).

Siamo assolutamente convinti che il Gruppo TIM possa svolgere un ruolo centrale nell'evoluzione digitale del Paese, ma per farlo occorre lo sforzo comune di tutti: Manager, Azionisti, Dipendenti e non ultimo il Governo.

In questi anni la UILCOM con le altre Organizzazioni Confederali si è battuta con forza e determinazione per difendere i livelli occupazionali che più di una volta qualcuno avrebbe avuto la tentazione di diminuire sensibilmente.

In questo lungo e turbolento periodo che ormai va ben oltre i sei anni, citati in apertura dell'articolo, le lavoratrici e lavoratori hanno ampiamente dato il loro contributo con molti anni di solidarietà difensiva prima e, dal 2019 di espansiva, impegnandosi contestualmente in un intenso programma formativo di riqualificazione e sviluppo delle competenze aggiuntive.

Il tutto accompagnato con specifici accordi sindacali che, con lo strumento della Isopensione, hanno visto circa 11.000 occupati in sei anni uscire volontariamente dall'azienda.

Risultano quindi evidenti i vasti ed importanti sforzi fatti dalle lavoratrici e dai lavoratori unitamente con le parti sociali confederali per sostenere responsabilmente il gruppo TIM! Il Gruppo ha enormi professionalità e competenze, occupa circa 42.000 dipendenti e altrettanti nel suo vasto indotto, una primaria realtà industriale del Paese alla quale sono legate circa 84.000 famiglie, è pertanto prioritario difenderlo e preservarlo a partire dai livelli occupazionali!

Se quanto riportato in questi giorni dai "media" trovasse dei riscontri si aprirebbe una stagione densa di incognite e di grandi tensioni con le Parti Sociali, ci preme quindi ribadire nelle nostre conclusioni, per i motivi ampiamente illustrati nell'articolo, che la salvaguardia dei livelli occupazionali e del Gruppo sono per noi una priorità assoluta! 🟡

Un accordo complessivo
e organico, che cerca di dare risposte
a tutta una serie di problemi
che si trascinano da anni

a cura di Pierpaolo Mischi

LA7: un nuovo integrativo **una nuova scommessa da vincere**



La giornata di lunedì 20 dicembre 2021, ha visto la conclusione di una trattativa, durata diversi mesi con la dirigenza aziendale di La7 firmando un nuovo accordo integrativo. La vertenza che ha visto momenti di forte tensione interna, dopo la rottura delle trattative dello scorso settembre ed una tornata assembleare complessa ma comunque utile a riannodare i fili di un confronto molto difficile.

Il risultato è stato quello di arrivare a un accordo complessivo e organico, che cerca di dare risposte, a nostro avviso, in modo propositivo, a tutta una serie di problemi che si trascinano da anni.



Come Uilcom riteniamo sia stata giocata una scommessa per un vero cambio di passo attraverso soluzioni definitive per alcuni temi ed affrontarne ulteriori, in futuro a cominciare, ad esempio da un adeguato riconoscimento professionale per le molte lavoratrici e lavoratori del mondo LA7.

Abbiamo affrontato quindi il tema dei:

- **TEMPI DETERMINATI.** Per far fronte all'esigenza di rinnovare molti contratti a tempo determinato in scadenza, e per cercare di stabilizzare una percentuale certa di questa manodopera precaria, con l'accordo di ieri si stabilisce quanto segue. L'Azienda avrà la possibilità di prorogare fino a 48 mesi complessivi i contratti a tempo determinato, sulla base di causali certe e stabilite fra le parti. In cambio di questa opportunità, l'Azienda dovrà stabilizzare a tempo indeterminato una percentuale non inferiore al 40% di questi contratti, mediante un confronto fra le parti finalizzato a rendere il più possibile trasparente il per-

corso stabilito. Allo scattare del quarantesimo mese di proroga del tempo determinato, infatti, il/lavoratore/trice a tempo determinato sarà assunto a tempo indeterminato da La7, in una percentuale pari al 40% del numero totale dei TD nella sua stessa condizione. In questo caso, lo scambio alla base dell'accordo è chiaro. Da un lato l'Azienda ottiene una buona dose della flessibilità richiesta, in termini di causali di attivazione dei contratti e delle proroghe, e in termini di durata temporale delle stesse. Per conto suo, il Sindacato ottiene che questa flessibilità si traduca in occupazione stabile e duratura, per una percentuale del 40% del totale dei td, e senza alcuna possibilità per l'Azienda di non rispettare questo impegno. Un modo a nostro avviso efficace per coniugare la lotta alla precarietà con le esigenze aziendali di avere forme di flessibilità contrattata.

La Uilcom inoltre ha preteso forme di verifica e monitoraggio continuo affinché l'accordo abbia la sua giusta applicazione.

- **BUONI PASTO A TEMPI INDETERMINATI E T.D.** Dal 1° marzo 2022 i buoni pasto saranno riconosciuti anche ai Tempi Determinati e ai dipendenti a tempo indeterminato, assunti in Azienda dopo il 1° luglio 2013 (data di acquisizione di La7 da parte del Gruppo Cairo). Da quella data, infatti, l'Azienda aveva introdotto un doppio regime fra vecchi e nuovi assunti, con questi ultimi privati del buono pasto e di altri istituti contrattuali previsti nel secondo livello, che non venivano loro riconosciuti nella loro interezza. Con questo accordo che estende il buono pasto a queste lavoratrici e a questi lavoratori, si sana una pesante disparità e una fonte di divisione fra lavoratori per noi inaccettabile. **Con questo accordo si compie un importante passo verso l'equiparazione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori di la7: ovviamente, per la Uilcom si tratta comunque di un primo step per un percorso utile ad affrontare ulteriori temi ancora non risolti.**

- PDR.** Con l'accordo di ieri entra in vigore un nuovo accordo di PDR per il triennio 2021-2024, che prevede quattro parametri complessivi: 1) indicatore di redditività (EBIT); 2) indicatore di redditività (EBITDA); 3) indicatore di qualità (AUDIENCE SHARE), che indica il risultato complessivamente conseguito dal Network La7 e La7d; 4) indicatore di Performance commerciale (RICAVI PUBBLICITARI), che si riferisce all'incremento anno su anno dei ricavi netti pubblicitari di La7 (canali tv e web). Tutti e quattro gli indicatori pesano ognuno per il 25%. Il valore del Premio complessivo, in relazione al livello di raggiungimento dei 4 indicatori sopracitati, relativo al 5° livello contrattuale del CCNL Contratto Collettivo per i dipendenti di Imprese Radiotelevisive, Multimediali o Multiplatforma, sarà articolato sulla scala 90% valore minimo - 110% valore massimo, in cui al valore 100% corrisponderà il premio-obiettivo base del valore di 900,00 euro lordi (tale valore sarà ulteriormente elevato a 950 € nell'ultimo anno di vigenza dell'accordo), relativo al risultato consolidato dai dati di Bilancio degli anni di riferimento degli indicatori. Per fare un esempio concreto, al valore 90% corrisponderà un premio del valore di 810 euro lordi, al valore 110% corrisponderà un premio massimo dal valore di 990 euro lordi. L'erogazione del premio, come sopra disciplinato, verrà riconosciuto a tutti i tempi indeterminati e ai tempi determinati in forza all'Azienda per almeno 120 giorni per anno. Il valore del Premio sarà ridotto di una quota giornaliera di premio (1/360) pari alle giornate di assenza nell'arco degli anni di riferimento, eccezion fatta per le assenze determinate da ferie, permessi retribuiti (ad esempio permessi derivanti dall'applicazione della legge 104/92), maternità (riferita al periodo di assenza obbligatoria e facoltativa), quarantena causa Covid disposta dall'autorità sanitaria ed infortunio sul lavoro, che saranno considerate, per questo fine, come "presenze lavorative". Non saranno valutati nella riduzione i giorni derivanti dal 1° evento morboso annuo, fino ad un massimo di 3 giorni. L'accordo, se verranno rispettati i parametri previsti dall'Agenzia delle Entrate,

potrà essere soggetto ad aliquota contributiva agevolata (detassazione); nel caso in cui il/la lavoratore/trice decida di trasformare in beni e servizi una parte o tutto il premio, l'Azienda riconoscerà una percentuale pari al 10% della somma corrispondente.

- SMARTWORKING.** Le parti s'impegnano a incontrarsi entro il mese di febbraio 2022, con lo scopo di arrivare a una disciplina condivisa dell'istituto dello smartworking per la fase post-emergenziale. Per quello che riguarda la parte sindacale, oltre alla necessità di garantire diritti e tutele ai/lle lavoratori/trici in smartworking (diritto alla disconnessione, volontarietà e parità di accesso allo smartworking, ecc.), appare fondamentale il mantenimento del buono pasto per i lavoratori da remoto. Si tratta di un diritto già riconosciuto in tutti questi mesi di smartworking emergenziale, che, per noi, non potrà che essere garantito anche con l'accordo sindacale.
- SMALTIMENTO FERIE.** L'accordo è stato quello di garantire la completa fruizione della spettanza annuale di ferie e permessi, ex festività e Rol, progressi, contabilizzati al 31 dicembre di ogni anno, con queste modalità operative.

 - a) Residui ferie/permessi del personale allocato nell'Area Operations: smaltimento annuo di almeno il 20%.
 - b) Residui ferie/permessi del personale allocato nell'Area Produzione: smaltimento annuo di almeno il 25%.
 - c) Residui ferie/permessi del personale allocato nelle altre Aree organizzative: smaltimento annuo di almeno il 30%. L'azienda, sentito il lavoratore e, su richiesta di quest'ultimo, le RSU, favorirà un piano di smaltimento individuale che tenga conto delle diverse esigenze.
- VERIFICHE PERIODICHE.** L'accordo prevede un percorso di verifica costante fra Azienda e RSU, sia sull'impianto complessivo che sulle sue singole parti (PDR, tempi determinati, etc.) e ha come obiettivo quello di rafforzare un sistema di relazioni sindacali che, negli anni, ha necessitato in qualche caso di un processo di rafforzamento.

Il Sindacato e la delegazione Uilcom, valutano con equilibrio e propositività l'accordo raggiunto, che avrà bisogno comunque di un monitoraggio continuo e forse anche di una manutenzione ulteriore. Nessuna delle due parti ha prevalso e forse proprio per questo motivo l'impianto ha raggiunto il punto di equilibrio massimo. La forza sindacale come sempre è stata espressione di tutte le lavoratrici e dei lavoratori di La7 che hanno dato una spinta decisiva alla ripresa della trattativa.

Solo il tempo ci dirà se era giusto scommettere e soprattutto vincerla.

CRTV firma proroga sanità integrativa prevista dal CCNL

Confindustria Radio Televisioni (CRTV), nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale - Commissione Sanità integrativa, ha sottoscritto in data 23 dicembre 2021 con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, la proroga dell'accordo previsto dall'art. 71 del CCNL di settore per il fondo di settore e la sanità integrativa (accordo di primo livello per la regolamentazione del piano sanitario relativo al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive multimediali e multiplatforma).

La proroga si è resa necessaria per garantire la continuità della copertura assicurativa per i dipendenti del comparto, in ragione dell'imminente scadenza dell'accordo (31 dicembre 2021) con le trattative per il rinnovo del CCNL di settore in corso. È stato convenuto di prorogare la copertura assicurativa per un anno, fino al 31.12.2022 alle medesime condizioni economiche, con costo integralmente a carico del datore di lavoro.

L'accordo per la regolamentazione del piano sanitario integrativo del Fondo "Salute Sempre", che è stato stipulato nel 2014, ha trovato continuità di applicazione nel corso degli anni, e ha consentito l'iscrizione al Fondo e garantito la copertura sanitaria integrativa anche per i lavoratori delle aziende che non la prevedevano, inclusi i lavoratori delle aziende iscritte che già utilizzavano altre forme di assistenza sanitaria integrativa. 🟡



DIFENDERE L'AMBIENTE È UN DOVERE VERSO LA VITA



**Basta interventi spot,
servono misure strutturali
che riguardano
e sostengono il futuro**

a cura di **Fabio G. Gozzo**

“Fondo di Settore” delle Telecomunicazioni, **nuovo affondo per renderlo operativo**



“È indispensabile dare subito gambe al Fondo di Solidarietà bilaterale delle Telecomunicazioni, dopo l'eccellente lavoro svolto in sede di rinnovo del CCNL delle TLC concluso a novembre 2020 e l'Avviso Comune prodotto tra le Parti istitutive - sindacale e datoriale - perché tale strumento è essenziale per la stabilità occupazionale e per la garanzia di sostenibilità dei profondi processi di trasformazione in corso nella filiera”.

Dopo l'appello lanciato dalla Uilcom Uil per bocca del nostro Segretario Generale Salvo

Ugliarolo al Forum Nazionale delle Telecomunicazioni svoltosi a Roma lo scorso 28 ottobre, al quale partecipava tra gli altri il Ministro del Lavoro on. Andrea Orlando, e la lettera a firma congiunta OO.SS /Asstel inviata 18 novembre (vedi allegato), le acque si sono smosse. Nei giorni scorsi sono partite le prime necessarie interlocuzioni a livello ministeriale per la finalizzazione e l'effettiva operatività del Fondo con l'obiettivo di poterne sottoporre ad approvazione lo Statuto a febbraio 2022, cosa che come Uilcom ci vede coinvolti con il massimo impegno e convinzione.

Ma cos'è e a cosa serve il Fondo di Solidarietà? Trattasi in realtà di un vero e proprio sistema di tutele evoluto a supporto delle politiche attive e passive del lavoro – finanziato da imprese e lavoratori – in grado di dare a entrambi questi soggetti risposte concrete e strutturali ai processi di trasformazione e transizione tecnologica.

Dal punto di vista tecnico i Fondi di solidarietà, istituiti dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, trovano oggi la loro disciplina nel Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (artt. 26-



40). Qui essi sono definiti come oggetti finalizzati ad assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa (politiche passive) ma anche a fornire risorse per finanziare attività formative integrate in un quadro nazionale/europeo e/o di comparto produttivo (politiche attive).

A seguito di un accordo tra parte sindacale e datoriale, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, si provvede all'istituzione del Fondo presso l'INPS.

Oltre alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, i Fondi possono avere le seguenti finalità:

- assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate,

rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;

- prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea. Per tali ultime finalità, i fondi possono essere istituiti anche in relazione a settori e classi di ampiezza dei datori di lavoro già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.

Quanto alle risorse dei Fondi, queste provengono dalla contribuzione:

- ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo (art. 33, comma 1);
- addizionale, a carico del datore di lavoro che ricorre alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, qualora siano previste le prestazioni dell'Assegno ordinario e dell'Assegno di solidarietà (art. 33, comma 2).

Inoltre, sono individuati requisiti specifici di professionalità e onorabilità dei componenti dei Comitati amministratori preposti alla gestione di ciascun Fondo (art. 36).

Da notare infine che per i Fondi di Solidarietà è prevista una funzione di controllo sulla corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, sulla scorta delle disposizioni dettate da apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi stessi.

Un'ultima considerazione sul tema Fondo di Settore, di carattere squisitamente politico.

La vera sfida che attende il Sindacato Confederale sarà quella di far comprendere alla Politica, fino ad oggi sempre restia a farsi carico del governo delle politiche di un settore - quale quello delle TLC- tra i più strategici per il Paese, la necessità per il nascente Fondo di avere oltre al contributo di imprese e lavoratori, anche un supporto economico esterno, che ne acceleri la piena operatività soprattutto nella fase di avvio. Sarebbe un viatico di grande valenza per la trasformazione Digitale dell'Italia e darebbe finalmente un segnale inequivocabile di un cambio di rotta prospettico, non più fatto di "interventi spot" ma di misure strutturali che traggono e sostengono il futuro. ●

Roma, 18 novembre 2021

Preg.mo On. Andrea Orlando
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Palazzo Marco Biagi, Via Vittorio Veneto, n. 56
00187 – Roma

e P.C
Ufficio Legislativo
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
C.A. Dott. Alessandro Goracci – Capo Ufficio Legislativo

Direzione Generale
Ammortizzatori Sociali e della Formazione
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
C.A. Dott.ssa Agnese De Luca – Direttore Generale

Direzione Generale
dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
C.A. Dott. Romolo De Camillis – Direttore Generale

Oggetto: “Fondo di Solidarietà Bilaterale” per la Filiera delle Telecomunicazioni

Egregio Ministro,

con la presente Assotelecomunicazioni-ASSTEL, Associazione maggiormente rappresentativa delle imprese dell'intera filiera del settore TLC unitamente a SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, fanno seguito al graditissimo momento di confronto avuto con Lei in occasione del Forum Nazionale delle Telecomunicazioni dello scorso 28 ottobre per confermarLe la nostra immediata disponibilità ad avviare con i Suoi uffici, le necessarie interlocuzioni per la finalizzazione e l'effettiva operatività del “Fondo di Solidarietà Bilaterale” per la Filiera delle Telecomunicazioni.

A tal riguardo, infatti, come abbiamo avuto modo di illustrarLe proprio in occasione del Forum Nazionale delle Telecomunicazioni, il “Fondo di Solidarietà Bilaterale” per la Filiera delle Telecomunicazioni costituisce, a nostro avviso, un progetto essenziale per la stabilità occupazionale e per la garanzia di sostenibilità dei profondi processi di trasformazione industriale in corso.

Per Sua comodità alleghiamo la precedente comunicazione di pari oggetto del 14 aprile u.s. (all. n. 1) e la relativa documentazione (all. n. 2).

Consapevoli della Sua attenzione ai temi sopra indicati, in attesa di un gradito riscontro, cogliamo l'occasione per porgere i migliori saluti.

p. Assotelecomunicazioni –Asstel



p. la SLC CGIL



p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL



In Italia la privacy e la protezione dei dati è normata dalla legge in modo significativo

a cura di **Roberta Musu**

Equilibrio e tutela dei lavoratori e delle lavoratrici nell'era del digitale



Avete mai pensato al numero infinito di dati che quotidianamente finiscono nei database con l'aumento dei processi di digitalizzazione? Ogni giorno lasciamo una scia di dati che vengono immagazzinati e trattati attraverso database, certo nel rispetto delle normative previste sul trattamento dei dati, ma quanto ne sappiamo veramente?

Quanti di noi leggono attentamente le liberatorie per il trattamento dei dati?

Proviamo a vedere quanto la nostra vita sia scandita da "liberatorie" sul trattamento dei dati.

Quasi tutti noi abbiamo un conto corrente bancario, per aprirlo abbiamo sottoscritto un contratto e una liberatoria per il trattamento dei dati, indispensabili per l'attivazione del conto corrente, del bancomat e della carta di credito. Molti di noi hanno carte fedeltà "gratuite" per l'acquisto nei nostri negozi preferiti, nei supermercati. Anche in quei casi abbiamo sottoscritto una liberatoria per il trattamento dei nostri dati.

Siamo iscritti "gratuitamente" a uno o più social network? Liberatoria per il trattamento dati.

Scarichiamo un'applicazione "gratuita" per lo smartphone? Idem. Se ci riflettiamo un attimo, abbiamo autorizzato decine e decine di aziende a "trattare" i nostri dati.

Accediamo a hotspot wi-fi "gratuiti" nei locali pubblici, negli hotel, in stazioni e aeroporti. Siamo così abituati ai servizi digitali "gratuiti" che quando non li riceviamo o quando ci viene offerto un servizio a pagamento ne siamo quasi disturbati. In realtà nulla è gratuito: paghiamo, con i nostri dati, l'uso di applicazioni, wi-fi gratuito, sconti e promozioni nei negozi, etc.

Quello che liberamente facciamo è cedere i nostri dati - indirizzo mail, nome, talvolta età, posizione, stato civile, gusti e abitudini, opinioni - in cambio di un servizio, di una App, dell'accesso a sconti e promozioni, ma i nostri dati per le aziende hanno un grandissimo valore,



perché è attraverso essi che i database elaborano quelli che vengono definiti algoritmi, per finalizzare iniziative di marketing, ma anche per vendere e scambiare database con altre società.

L'intelligenza artificiale, senza dati non può creare ragionamenti e nemmeno algoritmi che sono utili oltre che per il marketing anche per sondare gli orientamenti delle persone su diversi argomenti, da quelli più frivoli a quelli più importanti e non solo.

Provate a immaginare un luogo di lavoro gestito da un algoritmo che si basa sui dati che vi riguardano, dati che liberamente avete fornito, abitudini, gusti, amici sui social media, foto su Instagram, come e dove vengono spesi/guadagnati i soldi, in quali alberghi soggiorniamo, quali locali vengono frequentati, quali app ci sono sullo smartphone. Tutto questo potrebbe influenzare la vita lavorativa o i rapporti all'interno del luogo di lavoro (e non solo)?

La manipolazione o l'uso improprio dei dati non è un elemento trascurabile, e ad eccezione di molti paesi in Europa, nel mondo

ci sono pochissime normative che proteggono dall'uso improprio dei dati personali in particolare lavoratrici e lavoratori.

Negli ultimi anni l'uso degli algoritmi e dell'intelligenza artificiale nella pianificazione della produttività e nella gestione delle "risorse umane" è fortemente aumentata. Crescono aziende che offrono sistemi di intelligenza artificiale per ridurre i costi di gestione del personale.

Sistemi per misurare la produttività. Survey o meglio sondaggi sul benessere aziendale, fattori motivanti o demotivanti, senso di appartenenza e molte altre informazioni ancora ricavate spesso da domande indirette, centinaia di mail inviate dal computer aziendale. Ovviamente in Italia è vietato ai datori di lavoro l'accesso alle mail dei dipendenti, ma in ogni caso tutto rimane nei server aziendali e sono dati che contribuiscono alla creazione di algoritmi: quante mail al giorno, quanto tempo per rispondere e a quali indirizzi mail. Esattamente come la registrazione dell'accesso al computer, le disconnessioni, i siti visitati, etc. La vita lavorativa può essere influenzata da tutto questo, magari nel percorso di carriera, perché hai amici

o caratteristiche personali che all'algoritmo è stato detto di selezionare?

Certo, in Italia la privacy e la protezione dei dati è normata dalla legge in modo significativo, ma sempre più il processo di globalizzazione sta rendendo i confini labili, basti pensare ai lavoratori e alle lavoratrici che operano su piattaforme digitali, che quindi lavorano da remoto nel proprio paese di residenza, a volte per aziende che hanno sede in altri paesi, dove magari la protezione dall'uso improprio dei dati non è particolarmente tutelante o incisiva nei confronti dell'ambito lavorativo.

Non è un caso che UNI Global Union, la Federazione Internazionale del Sindacato dei settori dei servizi (bancari, informazione, spettacolo, comunicazione etc.) stia lavorando su questi temi da anni, per promuovere azioni e misure di protezione dei lavoratori e delle lavoratrici dall'uso improprio o manipolazione dei dati. Fantasia? Complotto? La trama del sequel di Matrix? Forse. O forse no.

Nel 2018 the Trades Union Congress (la Confederazione Sindacale britannica) e the Confederation of British Industry (l'associazione Nazionale delle imprese britanniche) hanno entrambe espresso forte preoccupazione per la nascente pratica di impiantare i dipendenti con microchip delle dimensioni di un chicco di riso, impiantati sotto la pelle tra il pollice e l'indice, che servono per accedere velocemente alle varie aree dell'azienda o a documenti riservati e sensibili. Pensate al potenziale controllo che può essere esercitato, da un costante tracciamento H24 al rischio di una riprogrammazione del microchip con conseguenze sulla salute fisica e mentale delle persone e non basta pensare che il problema non ci riguarda. Perché non ci riguarda oggi. Forse.

L'obiettivo di evitare un futuro in cui lavoratrici e lavoratori possano essere sottoposti a processi decisionali algoritmici è un'esigenza reale, esattamente come la presa di coscienza che la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale, l'automazione non sono "cose" ma processi irreversibili che avranno ricadute sulle quali occorre agire adesso per gestire e prevenire rischi sulla nostra salute, sulla nostra libertà e poter godere a pieno dei benefici che il progresso ci offre, in modo sano, controllato e consapevole. 🌐

Per il mantenimento della produttività nazionale non si può rinunciare alla ripresa del mercato interno

a cura di **Roberto Retrosi**

Firmato accordo CCNL **Unigec e Unimatica Confapi** area comunicazione



Le OO.SS. Fistel-Cisl, Slc-Cgil, Uilcom-Uil e le controparti datoriali di Unigec e Unimatica di Confapi hanno sottoscritto il 9 marzo c.a. l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle P.m.i. (Piccole e medie Imprese) dei settori comunicazione, informatica, servizi innovativi e della microimpresa.

Un accordo importante in un periodo di crisi che ha colpito pesantemente l'economia italiana in relazione alla pandemia mondiale ed ha accentuato l'andamento negativo di alcuni settori in particolare il grafico editoriale.

In questi anni si sono perse tante aziende e innumerevoli posti di lavoro. Le piccole e medie imprese, che tradizionalmente rappresentano l'ossatura dell'economia italiana, hanno affrontato questi nuovi scenari con difficoltà che strutturalmente rappresentano alcuni dei limiti del sistema produttivo nazionale. Scarsa propensione all'investimento, limitata produttività e maggior difficoltà all'accesso del credito sono spesso un limite per la crescita delle PMI italiane.

La nuova fase di crisi sta minacciando anche i luoghi del confronto e della rappresentanza. Il contratto collettivo nazionale e le stesse associazioni di categoria a volte vengono messe in discussione.

Le OO.SS. di Slc, Fistel, e Uilcom ritengono che questo, se dannoso per il sistema produttivo in genere, rischia di essere mortale per le piccole e medie imprese. Il tessuto produttivo nazionale sta cercando di trovare soluzioni per affrontare il processo di trasformazione che richiede inevitabilmente nuove strategie e nuovi strumenti.

Fare innovazione, rete e creare sinergie risulta essere una delle chiavi di lettura imprescindibili in un mercato che vede segnali di speranza soprattutto nella crescita dell'export.



Allo stesso tempo per il mantenimento della produttività nazionale non si può immaginare di rinunciare alla ripresa del mercato interno.

Non esiste nessuna ipotesi di crescita per l'Italia che punti solo sull'export. Bisogna immaginare quindi di utilizzare il Contratto collettivo nazionale di lavoro e gli strumenti di relazione e di confronto previsti per rilanciare la trasformazione e la crescita delle imprese del Settore. In questo senso può essere utilizzato l'Osservatorio nazionale luogo di informazione, di confronto e di proposta.

Le Organizzazioni firmatarie sono fermamente convinte che, con la firma di questo accordo si è raggiunto l'obiettivo di aggiornare alcuni punti cardine del CCNL soprattutto per quanto riguarda l'area dei "servizi innovativi".

Il rilancio di Fondapi può inoltre rappresentare un ulteriore elemento aggregante per le imprese e i lavoratori a cui è applicato il CCNL. Con questo spirito e consapevolezza delle responsabilità prese si è rinnovato il contratto nazionale, sicuri che solo un percorso condiviso possa davvero generare una inversione di tendenza.

Il nuovo contratto, con decorrenza dal 1° gennaio 2020 e durata fino al 31 dicembre 2023, prevede un aumento medio sui mi-

nimi di 65 euro che verrà distribuito in tre tranches, giugno 2021, giugno 2022 e settembre 2023.

La parte normativa contiene numerose importanti novità, come ad esempio l'istituzione di una 'Commissione per la classificazione' unica, che avrà il compito di aggiornare le attuali declaratorie previste dal Ccnl; il riconoscimento della formazione continua quale valore aggiunto e condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo.

Sviluppato articolo sul periodo di prova, per i lavoratori interessati la durata complessiva sarà di 130 giorni si intende comunque non superiore ai 6 mesi di calendario. Altro punto saliente riguarda quello sul tema dei Flexible benefits, il lavoratore potrà optare di destinare la sua quota al Fondapi, Fondo di previdenza complementare di Confapi.

Sono stati cambiati inoltre i parametri delle maggiorazioni su lavoro straordinario, notturno e festivo, con decorrenza 1° gennaio 2022. Dal 1 giugno 2021 ai lavoratori con patologie gravi e ingravescenti e ai lavoratori tossicodipendenti o che assistano familiari non autosufficienti o tossicodipendenti sono riconosciute 16 ore annue di permesso retribuito, utilizzabili ad ore o a giorni. Fatte

salve situazioni d'urgenza, i permessi sono fruibili con un preavviso di 5 giorni e si azzerano alla fine di ogni anno legale.

La disciplina contrattuale sul lavoro agile è stata integrata rispetto al precedente accordo, le regolamentazioni aziendali dovranno essere tenute in particolare considerazione, i lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare, i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa, i lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

La prestazione giornaliera o settimanale dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto. Il lavoratore dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro e dovrà tempestivamente comunicare all'azienda eventuali impedimenti.

Al termine della prestazione o all'interno delle interruzioni temporanee e autorizzate, il lavoratore potrà disattivare i dispositivi di connessione evitando la ricezione di comunicazioni aziendali (diritto alla disconnessione). ●



**fondo nazionale
p e n s i o n e
c o m p l e m e n t a r e**



**FONDO
TELEMACO**

**per i lavoratori delle
telecomunicazioni**

PROTEGGI IL CAMMINO DELLE PERSONE CHE AMI

**Grazie a Telemaco
puoi richiedere l'iscrizione
dei tuoi familiari
fiscalmente a carico**

Visita il sito
www.fondotelemaco.it
e scopri i vantaggi
che l'adesione comporta

Auspiciando una manovra fiscale più equa ed in armonia con i nostri principi costituzionali

a cura di **Fulvio Tranquilli**,
Dottore Commercialista e revisore Contabile

Irpef più semplice e leggera per tutti i contribuenti



Il governo del premier Mario Draghi prima della fine del 2021 attuerà una importante riforma in materia fiscale, introducendo a decorrere dal 2022 una revisione sulle aliquote applicate all' Irpef. Dalle prime indicazioni emerse in questi giorni, la manovra, in sostanza, comporterà una riduzione delle aliquote che colpiscono i redditi delle persone fisiche. Come vedremo più avanti la manovra fiscale in corso di attuazione consisterà in una mera riduzione del numero degli scaglioni ed un contestuale taglio delle aliquote. Prima di procedere alla disamina della pro-

grammata riforma fiscale sull'Irpef qui di seguito si formulano alcune brevi indicazioni proprio su cosa è l'Irpef.

L'Irpef, ormai noto a tutti, è l'imposta proporzionale che colpisce il reddito delle persone fisiche. Tale imposta è stata introdotta dal D.P.R. n.597/1973 con decorrenza 1/1/1974. Il predetto D.P.R. è stato sostituito dal Testo Unico delle Imposte sul reddito n. 917 del 22/12/1986.

L'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) è un imposta che si ispira ai principi costituzionali della capacità contributiva e della progressività, e si connota pertanto dei seguenti elementi:

- presuppone il possesso di redditi sia in denaro che in natura;
- colpisce le persone fisiche residenti e non per i redditi prodotti nel nostro territorio nazionale;
- la determinazione dell'imposta considera anche la situazione personale e familiare del soggetto passivo (ad esempio: la deducibilità o detraibilità di alcune spese sostenute anche dai familiari, le detrazioni sia per i familiari a carico, che per l'attività svolta);

- è la sola imposta sui redditi cosiddetta progressiva, ovvero aumenta più che proporzionalmente rispetto all'aumento dei redditi;
- è dovuta per anno solare (dal 01/12 al 31/12 di ogni anno definito anche periodo d'imposta);
- Il pagamento dell'imposta Irpef dovuta, avviene mediante autoliquidazione da parte del soggetto passivo, attraverso la predisposizione della dichiarazione annuale dei redditi (Modello 730 e/o Modello Unico Persone fisiche (prima Modello 740).
- L'Irpef tassa tutti redditi delle persone fisiche rientranti nelle categorie previste dal Testo Unico:
 - redditi fondiari;
 - redditi di capitale;
 - redditi di lavoro dipendente;
 - redditi di lavoro autonomo;
 - redditi di impresa, redditi diversi.

Per esemplificare l'Irpef è l'imposta sui redditi percepiti e/o attribuibili alle persone fisiche. È una imposta diretta, personale e progressiva che grava soprattutto sui redditi da lavoro dipendente. In sostanza l'Irpef è un'imposta progressiva: ovvero la quota percentuale di reddito assorbita dall'imposta aumenta in proporzione al reddito stesso. Tale risultato è ottenuto con l'applicazione di aliquote crescenti sui diversi scaglioni di reddito ed inoltre, come precedentemente indicato anche con le deduzioni dal reddito e le detrazioni d'imposta.

Fatta questa doverosa premessa sulle caratteristiche basilari dell'Irpef occorre rilevare che, le attuali aliquote d'imposta gravanti sul reddito delle persone fisiche riferibili all'anno 2020, partono attualmente dal 23% per arrivare a quella più elevata del 43%.

Gli scaglioni dell'Irpef 2021 sono i seguenti:

- 1 reddito compreso tra 0 e 15 mila euro. L'aliquota Irpef è pari al 23% e corrisponde, in caso di reddito pari 15mila euro, ad una tassazione di 3.450 euro. Per i redditi fino ad 8.174,00 euro non è dovuta nessuna imposta
- 2 reddito tra 15.001 e 28mila euro. In questo caso l'aliquota IRPEF prevista per i contribuenti è del 27%;
- 3 redditi compresi tra 28.001 e 55mila euro. L'aliquota Irpef è pari al 38%;

- 4 reddito da 55.001 a 75 mila euro. In questo caso l'aliquota Irpef da corrispondere sulla parte eccedente la quota di 55mila euro è pari al 41%.
- 5 reddito oltre i 75mila euro, per i quali l'aliquota Irpef applicata è del 43%

È tuttavia necessario precisare che dal 01.07.2020 l'Irpef gode di una particolare riduzione, cosiddetto bonus Irpef, che è pari ad euro 100 euro netti al mese per i lavoratori dipendenti fino a 28mila euro di reddito. Si tratta dell'ex bonus Renzi che prima della data sopra indicata era pari ad €. 80,00.

Con la attuale riforma le aliquote Irpef applicabili ai redditi percepiti e/o attribuibili alle persone fisiche 2022 saranno ridotte passando dagli attuali 5 scaglioni ai 4 con una riduzione dell'imposta stessa.

In particolare ci sarà la cancellazione dell'aliquota Irpef al 41% e la riduzione di tre punti di quella del 38% che passa al 35%.

Nel prospetto che segue sono indicate le aliquote Irpef applicate agli scaglioni di reddito che saranno in vigore dal periodo d'imposta 2022.

- Sui redditi delle persone fisiche fino a 15mila euro resta applicata l'aliquota del 23%;
- Sui redditi delle persone fisiche compresi nello scaglione tra 15mila e 28mila euro l'aliquota sarà al 25 % (la precedente era pari al 27%);
- Sui redditi delle persone fisiche compresi nello scaglione tra 28mila e 50mila euro l'aliquota sarà al 35 % (la precedente era pari al 38%);
- Sui redditi delle persone fisiche oltre i 50mila l'aliquota sarà del 43%.

La nuova curva delle detrazioni cancella il cosiddetto bonus Renzi e dovrebbe comportare vantaggi a tutte le fasce di reddito. In termini numerici ci saranno punte di risparmio fra i 35 e i 55mila euro lordi annui, e addio all'Irap per 890mila ditte individuali e professionisti (tutti) e 11mila start up innovative.

Da tali enunciazioni numeriche i contribuenti con stipendi medio-alti dovrebbero avere maggiori vantaggi ossia pagare meno imposte. Di converso, chi invece ha



un reddito fino a 15 mila euro non sembra essere toccato dalla riforma, visto che il primo scaglione resta al 23%. Secondo il Mef la decisione di intervenire sull'imposta per le persone fisiche, e non sul cuneo fiscale avrà un impatto su un numero maggiore di contribuenti. Invero seguendo questo criterio si è agito su tutti coloro che versano l'Irpef (inclusi i pensionati) e non solo sui lavoratori dipendenti. Per equilibrare la situazione tra le diverse fasce di contribuenti ovvero tra chi in teoria dovrebbe pagare di più (i redditi tra 55.000 e 75.000 euro) sono stati programmate anche delle piccole modifiche sulla "no tax area".

Inoltre rileveranno anche piccoli vantaggi anche le persone fisiche con redditi riferibili alla fascia bassa di reddito in considerazione che la "no tax area" degli autonomi potrebbe salire, a quanto si apprende, da 4 mila a 5.500 euro mentre quella dei pensionati da 8.130 a 8.500 euro. Destinata a rimanere invariata la "no tax area" dei dipendenti a 8.145 euro.

Anche le detrazioni verranno adeguate per portare un vantaggio anche per i redditi sopra i 50mila euro.

In particolare la legge di bilancio 2022 prevede l'istituzione di un fondo plurien-



Andamento dell'IRPEF con le vecchie (sino al 2021) e le nuove aliquote 2022

Con le nuove aliquote, senza tener conto dell'impatto che potrà avere la revisione anche della "no tax area" e delle detrazioni, la situazione che si prospetta dovrebbe essere la seguente:

- fino al primo scaglione di reddito (15.000 euro): tassazione invariata;
- da 15.000 a 50.000 euro: risparmio d'imposta crescente fino al picco massimo (920 euro in meno) per redditi pari a 50.000 euro;
- da 50.000 a 75.000 euro: risparmio di imposta decrescente fino a 270 euro per redditi pari a 75.000 euro;
- da 75.000 euro in poi: risparmio "fisso" d'imposta pari a 270 euro.

In via generale, tuttavia occorre evidenziare come gli interventi messi in campo non determinino alcuna semplificazione del modello Irpef, che continuerebbe a essere estremamente frammentato e complesso. Tale, infatti, non può essere definita né la mera riduzione del numero degli scaglioni né il taglio delle aliquote.

Da quanto sopra descritto si ritiene che la manovra fiscale adottata dal Governo Draghi abbia un impatto positivo sulle economie delle famiglie italiane, soprattutto in quelle collocabili nelle fasce del cosiddetto "ceto medio".

Tuttavia i correnti rincari dei prezzi registrati negli ultimi periodi (sia nel settore petrolifero che nel settore agro-alimentare del cosiddetto "carrello delle spesa") ed in particolar modo quelli che molto probabilmente verranno applicati alle "tariffe" delle utenze elettriche e del gas, determineranno una attenuazione se non un completo assorbimento dei minori carichi fiscali di cui godranno le famiglie, con un effetto combinato che determinerà un impoverimento dei ceti sociali più bassi.

Per rimediare ed equilibrare tale situazione il governo del "Premier Draghi" sta studiando, proprio in queste ore, appositi correttivi, forse anche non graditi a tutti i ceti sociali, a riguardo non possiamo che essere spettatori e auspicare una manovra fiscale più equa ed in armonia con i nostri principi costituzionali. ●

nale di 8 miliardi dal 2022 in considerazione della riduzione del gettito proveniente dal taglio dell'Irpef (in conseguenza della riduzione delle aliquote), con l'obiettivo di tagliare il cuneo fiscale e le aliquote marginali effettive dell'Irap. Degli 8 miliardi stanziati al capitolo, sette saranno essere assorbiti dalla nuova curva dell'Irpef e uno all'Irap.

Il 75% del taglio Irpef si concentra sul secondo e sul terzo degli scaglioni attuali, che raggruppano il 50% dei contribuenti (21 milioni) con dichiarazioni fra 15mila e 55mila euro. Dal punto di vista delle tipologie di reddito, il 95% dei dipendenti e pensionati usufruiranno della riduzione del carico fiscale previsto.

Sempre secondo le stime effettuate dal Mef, in termini di gettito l'Irpef scende in modo drastico per le fasce di reddito più basse, fino a 8mila euro lordi annui, che però di fatto sono già quasi escluse dall'Irpef per effetto della "no tax area". La riduzione reale più rilevante si ha fra i percettori di redditi medi: fra 40 e 45mila euro di reddito lordo annuo il risparmio medio rispetto a quanto si paga con le regole 2021 è intorno al 6,4%, con una punta del 7,5% per i dipendenti e uno sconto del 3,9% per gli autonomi (4,2% per i pensionati).

Per i redditi sotto, fra 35mila e 40mila euro di reddito, il risparmio è del 5,2% per i dipendenti e del 3,1% per gli autonomi, e si attesta al 3,5% nel caso dei pensionati. Sopra, fra 45mila e 50mila euro, il risparmio si attesta al 5,5% dell'imposta netta per i lavoratori dipendenti, il 4,6% per i pensionati e il 4,3% per gli autonomi. Per i contribuenti dell'attuale terzo scaglione la riduzione d'imposta può superare i 700 euro all'anno.

Nel prospetto che segue si è tentato di riportare in termini assoluti gli importi Irpef in base alla tassazione 2021 e alla tassazione 2022.

Importo Reddito	Imposta con aliquote 2021	Imposta con aliquote 2022	Risparmio d'imposta
15.000,00	3.450,00	3.450,00	0,00
20.000,00	4.800,00	4.700,00	-100,00
25.000,00	6.150,00	5.950,00	-200,00
30.000,00	7.720,00	7.400,00	-320,00
35.000,00	9.620,00	9.150,00	-470,00
40.000,00	11.520,00	10.900,00	-620,00
45.000,00	13.420,00	12.650,00	-770,00
50.000,00	15.320,00	14.400,00	-920,00
55.000,00	17.220,00	16.550,00	-670,00
60.000,00	19.270,00	18.700,00	-570,00
65.000,00	21.320,00	20.850,00	-470,00
70.000,00	23.370,00	23.000,00	-370,00
75.000,00	25.420,00	25.150,00	-270,00
80.000,00	27.570,00	27.300,00	-270,00
90.000,00	31.870,00	31.600,00	-270,00
100.000,00	36.170,00	35.900,00	-270,00

La formazione: un investimento per migliorare l'occupabilità

a cura di Michela Rusciano

Transizione o trasformazione



L'avvicinarsi del vecchio col nuovo anno è sempre un momento di transizione.

Solitamente durava lo spazio di pochi giorni, il tempo necessario ad accantonare sia i bilanci sull'anno concluso che i propositi per il futuro; la quotidianità ordinaria, con la sua ripetitività, esige un rapido ripristino della routine.

Il 2020, anno di inizio della pandemia, ha inaugurato una nuova realtà, in cui i cambiamenti latenti sono stati accelerati ma soprat-

tutto abbiamo fatto i conti con regole di vita, privata e lavorativa, in continuo mutamento, profonde trasformazioni individuali e collettive ne sono il risultato, parziale dato il protrarsi dell'emergenza.

Così il termine transizione acquisisce un nuovo senso, soprattutto temporale, una durata che si dilata, una importanza che acquisisce tanto peso da entrare di diritto nei documenti programmatici degli investimenti economici e degli indirizzi politici.

Si parla di transizione digitale, ecologica, ma anche organizzativa, gestionale, ecc., occorre però ricordare che raramente è stato difficile, come in questo periodo, capire dove porterà. Le trasformazioni che permarranno sono ancora nebulose. Sappiamo che difficilmente le innovazioni di processo o di prodotto, introdotte in questo periodo straordinario, saranno accantonate; la realtà soprattutto lavorativa



che conosciamo si è sostanzialmente modificata, le nostre conoscenze si sono dovute evolvere. È ancora un divenire, in cui il vecchio convive col nuovo, in cui impariamo e sperimentiamo scoprendoci spesso impreparati. È ancora transizione.

In questo scenario lo strumento della formazione continua ad acquisire maggiore valore. Da anni, faticosamente, cerchiamo di operare un processo culturale che ne mostri l'importanza. Situazioni straordinarie di crisi economiche o sanitarie e economiche, quali quelle attuali, lo hanno facilitato. Si sta passando dal considerarla una necessità in caso di ricerca d'occupazione ad un investimento per migliorare l'occupabilità.

Serve però ricordare che perché non sia solo un beneficio spendibile nel breve periodo e, soprattutto, per un'unica realtà

lavorativa le competenze anche le più piccole conviene che siano certificate, attestate quale patrimonio di cui siamo portatori ovunque decideremo, o saremo costretti, ad andare.

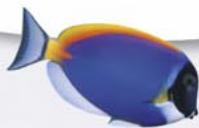
I finanziamenti europei, declinati nei singoli stati e a caduta nei livelli regionali di competenza, forniscono mezzi economici e pluralità di obiettivi in tal senso, senza precedenti. A questi si affiancano i Fondi Interprofessionali che ci vedono soci fondatori, perché nell'utilità della formazione continua noi ci abbiamo sempre creduto, oltre che sottoscrittori di accordi e piani formativi.

È una rara opportunità per fronteggiare l'incertezza con un aumento di conoscenza, utilizzare il tempo della transizione per giungere il più attrezzati possibile nella nuova realtà trasformata. ●



IL SINDACATO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI
E OFFERTE ESCLUSIVE
DEDICATE AGLI ISCRITTI
E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

Scegli **YOU KMSICURI** e scopri **Unibox** che ti fa risparmiare fino al **30%** su RC Auto.

-6%
per autovetture,
ciclomotori
e motocicli

fino al
-10%
per gli Iscritti
UIL/UILP

RATE MENSILI
TASSO ZERO

**DA OGGI
LA TUA POLIZZA AUTO
LA PAGHI ANCHE A RATE
MENSILI A TASSO ZERO!*****



la tua casa

Con **YOU CASA**, tutela la tua casa con garanzie complete per la totale serenità della famiglia.

fino al
-30%

CASA
+ INFORTUNI
-5%
EXTRA*

la tua protezione

Oggi con **YOU INFORTUNI** puoi proteggere il bene più importante: la salute.



fino al
-30%

* Per premi minimi di € 250 al netto dello sconto di Convenzione



il tuo risparmio

Per **investire** in modo sicuro, proteggere i tuoi **risparmi** e dare stabilità ai tuoi cari abbiamo risposte su misura!

**MENO
COSTI**

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

Laborfin

ROMA

Via Castelfidardo, 43/45
Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329456
laborfin@agenzie.unipolassicurazioni.it

***La rateizzazione del premio potrà essere effettuata tramite un finanziamento di Finitalia S.p.A., società del Gruppo Unipol, a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%). Esempio: importo totale del credito € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal consumatore € 500,00 in 10 rate mensili da € 50.
Il Cliente non subirà alcun costo aggiuntivo, fino alla prima scadenza annuale di polizza, in quanto tutti gli oneri saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni. La concessione del finanziamento è subordinata all'approvazione della finanziaria. Messaggio Pubblicitario. Prima di aderire all'iniziativa leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sui siti www.finitaliaspa.it e www.unipolsai.it

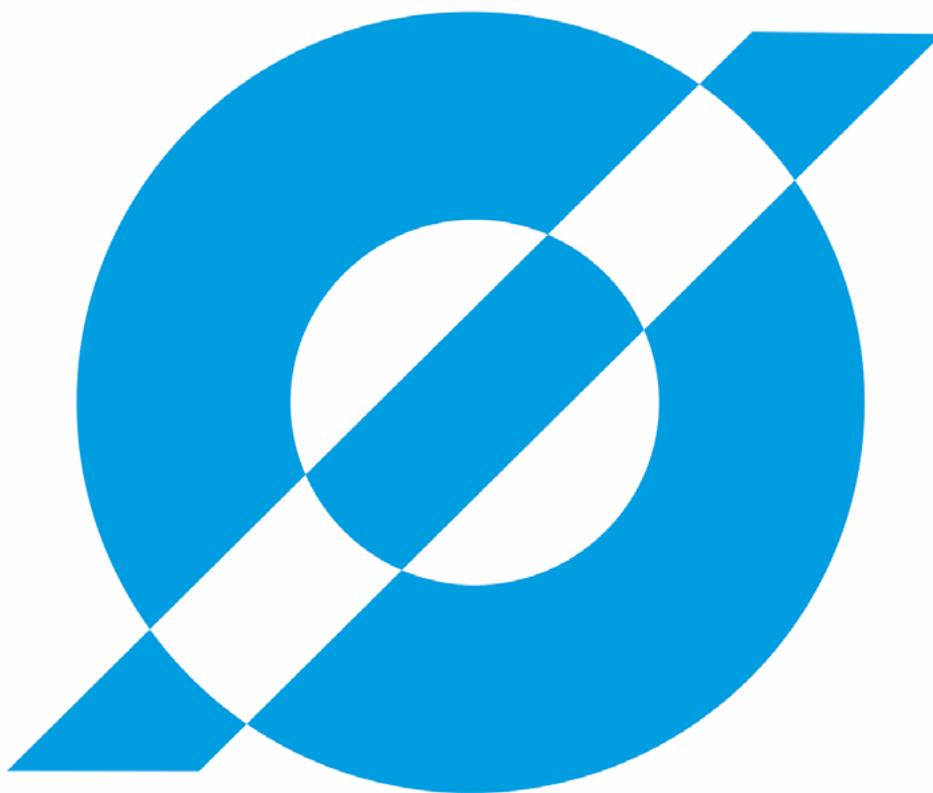
CAMPAGNA **20** TESSERAMENTO **22** **UIL**: IL SINDACATO DEL TERZO MILLENNIO



TESSERAMENTOUIL2022

Far parte della UIL vuol dire essere al centro del più grande cambiamento che un sindacato abbia mai realizzato. Terzo Millennio è la prima piattaforma per partecipare, con idee e proposte all'attività sindacale che raccoglieremo e porteremo avanti in ogni sede per essere al servizio di tutti. La UIL mette le persone al centro, Terzo Millennio parla con le persone.





ZERO MORTI SUL LAVORO

SICUREZZA SUL LAVORO: MAI PIÙ BRUTTE NOTIZIE.

Il 2021 sarà l'anno in cui tutti i nostri sforzi saranno diretti alla riduzione degli infortuni sul lavoro. Ma è solo l'inizio di una lunga battaglia che vogliamo condurre e vincere. Per arrivare a Zero morti sul lavoro. Intorno a questo obiettivo abbiamo costruito il tema del tesseramento, perché non basta la consapevolezza della sicurezza, occorrono i fatti. Lo dobbiamo alle lavoratrici e i lavoratori di tutti i comparti. **TESSERAMENTO 2021**



IL SINDACATO DEI CITTADINI