

EDITORIALE

Siamo giunti alla conclusione di un anno difficile dal punto di vista sanitario ed emergenziale. Nonostante tutte le difficoltà incontrate, la CONF.I.L., ha raggiunto risultati soddisfacenti.

Siamo riusciti a migliorare la struttura organizzativa, abbiamo ampliato la progettualità e "messo in cantiere" molte cose.

Abbiamo costituito la Conalpi, società di servizi che viene incontro alle esigenze risolutive di problematiche differenti dall'attività prettamente sindacale.

Ad aprile di questo anno abbiamo dato corpo, dopo mesi di lavoro, ad un giornale, testata giornalistica cartacea: CONFIL NOTIZIE e, grazie all'impegno del gruppo di lavoro della redazione, abbiamo mandato in stampa il numero zero nel mese di giugno.

Il 1° ottobre scorso abbiamo dato visibilità alla Federazione del Pubblico Impiego, concentrandoci, in modo particolare, sul Comparto Scuola, rappresentato da dirigenti sindacali qualificati, che oggi ringrazio pubblicamente.

La CONF.I.L., operando in base ai valori umani e sociali per cui è nata, si batte per promuovere una società che affermi e completi i diritti della persona, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, il consolidamento della pluralità di forme associative nella organizzazione economica e sociale del paese.

Anna Regina, Segretario Generale

"NO ALLA GUERRA", LA CONFIL CONTRO OGNI SOPRUSO SU UOMINI E LAVORATORI



SALARIO MINIMO GARANTITO ATTO DI CIVILTÀ'

di Mariaromana Tardi

Nella giornata del 18 dicembre 2021, nella sede del Nicolaus Hotel di Bari, a partire dalle 9,30, si sono svolti i lavori del convegno intitolato «Salario Minimo Garantito. Atto di civiltà», promosso e organizzato dalla CONF.I.L. all'indomani del via libera del Consiglio Ue all'avvio dei negoziati per l'introduzione del Salario Minimo Europeo. La dignità della retribuzione, nella politica del lavoro, è stata il fulcro ed il riferimento primo del dibattito nazionale ed europeo sull'equo compenso del lavoratore.

Tra gli ospiti illustri dell'evento, la deputata Anna Rita Tateo, che si è resa disponibile a farsi portavoce delle istanze sindacali presso la sede del Ministero.

Filo conduttore dei lavori è stato quindi l'art. 36 della Costituzione, per cui il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità/qualità del suo lavoro e, sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia, un'esistenza libera e dignitosa.

Hanno, quindi, sviluppato il progetto, attraverso puntuali e specifiche relazioni, il Segretario Nazionale CONF.I.L FELP: Dott. Francesco Maietta, il Componente della Direzione Nazionale CONF.I.L.: Dott. Domenico Pellegrini, il Vicepresidente Nazionale CONF.I.L FELP: Salvatore Buonomassa, il Dott. Luca Trinastich, il Dirigente Sindacale CONF.I.L.I.: Giuseppe Filaninno ed il Coordinatore dell'Organismo Nazionale CONF.I.L.: Dott. Luigi Minoia.

Il tema del salario minimo è stato sviluppato attraverso la proposta del salario di 12 euro lordi l'ora, un minimo di 20 ore settimanali e con una lotta ai cd. 'contratti pirata' che violano le norme deontologiche contro la concorrenza sleale, svilendo la dignità del lavoro e relegando il lavoratore stesso nella fascia sociale della povertà, tradizionalmente occupata dai disoccupati.

Mediante una ricostruzione storica delle origini del rapporto tra lavoro e salario, è stato ricordato come non fosse possibile non riconoscere un'adeguata esistenza al lavoratore, compartecipe alla società del welfare a 360 gradi, apportando ricchezza a sé e alla società in senso sincronico e diacronico. (CONTINUA)

A differenza delle analoghe condizioni dei lavoratori europei, i lavoratori dipendenti italiani sembrerebbero i più poveri, nonostante il maggior lavoro in campo europeo, in termini quantitativi. È una situazione inaccettabile che scoraggia la crescita economica del nostro Paese.

Da tali premesse, i relatori hanno affrontato l'argomento nei termini del confronto con la disciplina europea, poi il tema della contrattazione collettiva e il problema contributivo, tentando di scuotere anche le coscienze politiche per un miglioramento generale dell'economia nazionale.

La spinta della CONF.I.L., all'adeguamento del legislatore alle finalità europee, volte alla maggior tutela del lavoratore, considerato come persona, esige immediata attuazione in favore dei diritti del lavoratore stesso.

Per essere efficace sulla crescita economica e sull'occupazione, una riduzione della pressione fiscale sulle imprese e sul lavoro dovrebbe essere consistente. La misura dell'adeguatezza deve essere determinata da quella dell'impatto sull'occupazione. In tal senso sarebbe auspicabile una riduzione del livello della spesa pubblica.

Essa può essere realizzata con successo solo da un sistema politico forte ed autorevole, capace di sopravvivere a seguito dei sacrifici imposti dal completamento delle riforme, in una situazione nuova rispetto al passato, di diffusa opposizione degli interessi colpiti.

Le proposte attuative di un sistema legislativo che favorisca l'attuazione di un 'equo salario minimo' e di una giustizia sostanziale in termini di crescita economica a vantaggio del mercato del lavoro devono, mai come oggi, trovare spazio nel nostro Paese.

La spinta a smuovere i motori della politica in questa direzione è la finalità conclusiva espressa al termine delle attività convegnistiche.

Vi è l'auspicio, in conclusione, che le proposte sindacali di cui la CONF.I.L. si fa portavoce, possano riassumere le esigenze di tutte le categorie, includendo anche le necessità dei datori di lavoro, in un'ottica complessiva

d'incoraggiamento di una politica comune del lavoro ove, ogni cittadino in quanto lavoratore, possa trovare soddisfazione dei propri diritti, in senso solidale alla crescita complessiva del Paese.



IL SALARIO MINIMO GARANTITO E' UN DOVERE

di Francesco Maietta

L'art. 39 della nostra Costituzione ci rammenta che l'organizzazione sindacale è libera, conferendo al sindacato il compito di mediare tra gli imprenditori ed i lavoratori. Gli uni mettono risorse, idee e progetti, gli altri la manodopera, intesa in senso lato.

La questione del salario minimo risponde, in parte, al problema della redistribuzione della ricchezza, cioè è necessario comprendere quanto della produzione - che viene misurata attraverso indicatori economici quali il PIL - è dovuta al lavoro, all'apporto dei dipendenti, e quanto deve essere il "guadagno" dell'imprenditore.

E' necessario, è urgente, avere un salario minimo garantito, in modo tale che nessuno possa approfittare di momenti storici, di congiunture economiche, di posizioni di vantaggio per evitare, per esempio, situazioni estreme come il monopsonio, che si ha quando il potere contrattuale è fortemente sbilanciato verso le aziende, soprattutto in aree scarsamente industrializzate o che hanno difficoltà, o hanno alti livelli di disoccupazione.

I più ritengono che, il salario minimo garantito possa portare le aziende a "scappare" dal territorio, in questo caso si parla di dumping salariale, il quale potrebbe innescare una spirale negativa, finendo col far aumentare i tassi di disoccupazione. In realtà, a ben rifletterci, non è così: stiamo parlando del salario minimo, ovvero la soglia al di sotto della quale non bisognerebbe scendere per garantire dignità economica, sociale e morale ai lavoratori/lavoratrici.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro stabilisce che, l'ammontare della retribuzione minima la quale, per legge, un lavoratore riceve in un determinato arco di tempo, non può essere ridotta in alcun modo da accordi o da contratti privati. Si tratta, in pratica, della soglia limite affinché non debbano esistere lavoratori poveri.

Come è possibile però che esistano lavoratori poveri? Significa che la paga base contrattuale, da sola, non è in grado di far superare la soglia economica della sopravvivenza.

Lavorare dà dignità all'essere umano; la dignità fa migliorare lo stato dell'intera società; la società è composta, soprattutto, dai lavoratori dipendenti.

Incrementare i salari minimi porterebbe a migliori condizioni per le categorie di lavoratori inizialmente quelle più povere, e poi si aggiungerebbe l'aumento della domanda aggregata ovvero la domanda di beni, per l'ovvia ragione che si hanno a disposizione maggiori risorse economiche. L'aumento del salario minimo porterebbe ad una maggiore propensione alla spesa, all'aumento dei consumi, di conseguenza maggiore produzione – lavoro.

Il salario minimo garantito è un DOVERE e questo sindacato si sta facendo portavoce di una proposta: 12 euro lordi l'ora ed un minimo di 20 ore settimanali. La contrattazione collettiva aggiungerà ed integrerà la trattativa tra le parti per tutte le altre cose diverse dal salario minimo garantito (le ferie, gli incentivi e tutte le altre voci relative ai contratti di lavoro). Forza, portiamo avanti questa proposta!
Francesco Maietta, segretario nazionale CONF.I.L. FEPL

PER ARRIVARE A DEI RISULTATI SERVE L'AIUTO DI TUTTI

di Luigi Minoia

Nella relazione del Segretario Generale Anna Regina, si è puntualmente posto in evidenza il bel lavoro fatto nel 2021. Anno difficile come è stato già detto, ma che valeva la pena ribadire la validità e l'efficacia, anche per dare il giusto valore all'impegno di tutti coloro che, con dedizione, hanno consentito di raggiungere questi risultati. Approfitterò di questo spazio per ricordare a noi tutti che la CONF.I.L. nasce nel 2010, grazie alla volontà ed alla tenacia di alcuni presenti in questa sala, che hanno voluto, con determinazione, iniziare un nuovo percorso sindacale.

Nel 2013 il Ministero del Lavoro ha rilasciato le necessarie autorizzazioni di rappresentatività e, pertanto, è stato possibile sottoscrivere con la Direzione Generale dell'INPS le convenzioni per effettuare le trattenute sindacali sulle prestazioni pensionistiche e sulle prestazioni a sostegno del reddito.

Nell'anno 2020 si è festeggiato i 10 anni di attività sindacale. In realtà non si è festeggiato un bel niente, perché quel maledetto Covid ci ha costretti a rimanere chiusi in casa, a limitare le nostre uscite, a ridurre drasticamente i nostri contatti. Il gruppo di coordinamento, però, su volontà del Segretario Generale, non si è perso d'animo. Recependo i continui cambiamenti normativi, le nuove modalità di comunicazione, ha proceduto alla stesura di un rinnovato statuto, con un cambiamento di strutturazione delle sedi, distribuite su tutto il territorio nazionale.

Recependo anche le indicazioni del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate, le strutture sindacali, con sigle di diversa natura, che collaboravano con la nostra Confederazione, condividendo il nostro Statuto, sono state invitate a promuovere questo cambiamento in atto, e sollecitate, pertanto, a costituirsi in Sedi Territoriali CONF.I.L.

Non è stato facile superare gli "steccati" ideologici, le diffidenze, il timore di perdere, ognuno, la propria identità territoriale.

Questo processo è proseguito nel 2021 e posso dire, con quella necessaria soddisfazione, che il percorso di cambiamento è stato completato. Tutto ciò consentirà, anche, di dare vita, ad inizio 2022, alle fasi congressuali iniziali, che porteranno a dicembre 2022 al Congresso Nazionale CONF.I.L. per eleggere il nuovo Segretario Generale, con un rinnovato Direttivo Nazionale. Il nuovo direttivo avrà davanti a sé sfide difficili! Dovrà fare i conti con il continuo impoverimento del potere di acquisto di una fascia sempre più larga di famiglie, ormai, al limite della povertà.

Dovrà condividere o meno le scelte del Governo che cerca di limitare, legittimamente, i danni generati dalla crescente povertà, attraverso interventi di sostegno a contenere la povertà, come il Reddito di Cittadinanza. Il sindacato, però, deve affermare, senza esitazione, il principio della supremazia del lavoro e si deve battere, con tutte le forze a disposizione, per dare dignità a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori.

Per dare concretezza ad un'azione di questo tipo, è necessario garantire un lavoro assicurato e liberamente scelto, con una seria riforma del lavoro, che aiuti a favorire il cambio generazionale, ma, soprattutto, garantire il diritto ad un salario minimo dignitoso, che elimini le distorsioni che si sono generate in questi ultimi anni. Un salario garantito potrà consentire, con la necessaria copertura contributiva, anche una dignitosa pensione al termine del percorso lavorativo. Al momento, purtroppo, tutto ciò non è più garantito per alcune distorsioni della Legge 335 del 8 agosto 1995, che, con il sistema contributivo, ha previsto una nuova tipologia di calcolo delle pensioni ed ha, contestualmente, eliminato il diritto a percepire il trattamento minimo. La CONF.I.L. si farà promotrice di revisione di questa norma e, grazie anche alla collaborazione di validi professionisti, invierà ai gruppi parlamentari proposte dettagliate per eliminare dette storture. Un sindacato, quindi, che sa ascoltare i lavoratori, attua ogni sforzo possibile per tutelarli, ma studia anche i provvedimenti legislativi riguardanti il mondo del lavoro, al fine di avviare un confronto con le forze di governo, con proposte serie e realizzabili. Per arrivare a questi risultati serve l'aiuto di tutti voi! *Luigi Minoia, coordinatore dell'organismo nazionale CONF.I.L.*



IL DIRITTO AL LAVORO QUALE FONDAMENTO DELLA REPUBBLICA DEMOCRATICA

di Giuseppe D'ambrosio

Bisogna applicare la Costituzione a partire dall'art. 1 che sancisce il diritto al lavoro quale fondamento della Repubblica democratica e rappresentativa, a partire dalla dignità dell'uomo e di ogni cittadino che è uguale in modo sostanziale di fronte alla legge, rimuovendo gli ostacoli di ordine economico/sociale, e che assegni al lavoratore il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia, un'esistenza libera e dignitosa in attuazione dell'art. 36.

Da troppo tempo al lavoro viene dato pochissimo valore ed alcuni sindacalisti, invece di difenderlo, lo "scambiano" attraverso "trattative personali", accontentando (eufemismo) i lavoratori e rumoreggiando con inconcludenti scioperi che non portano e non porteranno tangibili risultati a quest'ultimi ed alle proprie famiglie.

Per questo, è urgente la rinascita (con forte impegno civico, etico, morale) di un Sindacato con la S maiuscola dei lavoratori che sia sempre al loro fianco per la crescita economico-sociale dell'Italia. La CONF.I.L. è tutto questo!

Una Repubblica fondata sul lavoro e sulla sua dignità non può sottrarsi al ruolo che deve assumere in Europa.

Ci vogliono subito contratti con stipendi degni di un grande Paese Europeo e l'Italia lo è! *Giuseppe D'ambrosio CONF.I.L. FILPI*



CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
www.confil.it

IL SALARIO MINIMO PUÒ FARE BENE AL CONTESTO ITALIANO?

di Domenico Pellegrini

Dopo anni di proposte e di discussioni, in che modo il salario minimo può fare bene al contesto italiano? E, prima ancora, perché ha senso parlare di una misura di questo tipo in Italia? Cerchiamo di fare un po' di chiarezza sui punti principali del dibattito, spiegando quali possono essere le ragioni dietro all'introduzione di un salario minimo nel nostro paese. Innanzitutto la contrattazione collettiva in Italia non funziona più come punto di partenza per comprendere la centralità del dibattito sul salario minimo, e poi bisogna chiedersi se oggi in Italia esista davvero un problema salariale per i lavoratori. La risposta è certamente sì! Da un lato, abbiamo quasi mille contratti collettivi nazionali: un numero eccessivo! Dall'altro lato, abbiamo un problema drammatico di contratti collettivi, che permettono salari considerati da alcuni giudici incompatibili con l'art. 36 della Costituzione, cioè non idonei a garantire una vita dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia. Questo è il contesto allarmante da cui deve partire il dibattito, organizzato dalla CONF.I.L., sul salario minimo in Italia, in questa bella sala del The Nicolaus Hotel. Secondo i dati più aggiornati del CNEL, in Italia sono in vigore 985 contratti collettivi nazionali, di cui oltre la metà scaduti. Questi contratti, sottoscritti tra i rappresentanti dei lavoratori, attraverso i sindacati e i datori di lavoro, stabiliscono quali sono i salari minimi per i diversi settori economici.

Esistono diversi modi per aggirare questi minimi, anche in modo legale. Nel tempo la proliferazione dei contratti nazionali e dei cosiddetti "contratti pirata" (firmati da aziende e sigle sindacali, spesso costituite ad hoc, con minimi molto bassi) ha però indebolito parecchio la contrattazione nazionale. Più della metà dei contratti collettivi nazionali copre meno di mille lavoratori ciascuno e un quarto meno di 100.

Tutto ciò ha avuto conseguenze negative non solo per i lavoratori, ma anche per le aziende, che non possono competere a parità di condizioni con le altre. A questo va aggiunto che un lavoratore sottopagato, costretto a fare ricorso ad un giudice, spesso rischia di andare incontro a ripercussioni, e che un datore di lavoro, per aggirare i minimi, può sostituire i dipendenti con Partite Iva. Detta in parole semplici, dunque, una buona fetta dei lavoratori in Italia – si stima circa un 10% dei dipendenti – è nei fatti esclusa dalla copertura dei minimi imposti dai contratti nazionali. Questa situazione mostra che la contrattazione collettiva, da sola, non è più in grado di svolgere una funzione di autorità salariale. E qui entrano in gioco le potenzialità del salario minimo!

L'obiettivo principale dell'introduzione di un salario minimo è quello di dare sostegno ai lavoratori che vivono con una paga non idonea a una vita dignitosa, per raggiungere una maggiore equità e contrastare le disuguaglianze sociali.



Il salario minimo legale può essere uno strumento utile per contrastare i problemi salariali in Italia, congiuntamente con altre questioni, per esempio, la misurazione della rappresentanza e la perimetrazione delle categorie, sulla base di criteri più oggettivi e meno discrezionali. L'introduzione di un salario minimo imposto per legge è innanzitutto una scelta politica, a cui però vanno aggiunti vari aspetti pratici. E poi bisogna chiedersi: "A che livello va fissato?".

Bisognerebbe poi decidere se deve esserci lo stesso livello su tutto il territorio nazionale e come sarebbero decisi eventuali aumenti. Quelle che possono sembrare questioni soltanto tecniche hanno, invece, un grande impatto su come potrebbe essere implementato un salario minimo legale in Italia. Nel dibattito italiano sul salario minimo sembra persistere un'incomprensione di fondo: quella che vede questo strumento come alternativo o in contrasto con la contrattazione collettiva, quando in realtà entrambi possono essere pensati come complementari.

Il timore che nel nostro paese il salario minimo possa indebolire la contrattazione collettiva – così come sostenuto da alcuni sindacati e imprenditori – non appare fondata sulla base dell'esperienza registrata in altri Stati europei e del mondo. È vero, ribadiamo, che ogni paese ha le sue peculiarità, ma da questo non si può affermare con certezza che il salario minimo potrebbe danneggiare la contrattazione collettiva: sarebbe un atteggiamento fideistico.

Parallelamente al dibattito italiano, si sta sviluppando anche quello in Europa, a proposito della direttiva presentata a ottobre 2020 dalla Commissione Ue sul salario minimo, attualmente all'esame del Parlamento europeo. In estrema sintesi: nell'Ue si sta discutendo di una serie di disposizioni pensate per garantire retribuzioni minime adeguate a tutti i lavoratori dell'Unione europea (soprattutto in paesi come quelli dell'Est Europa). In generale, la direttiva europea lascia ampi margini d'azione ai singoli paesi, fissando però alcune coordinate significative.

La direttiva dice una cosa importante: se vuoi il salario minimo legale, questo non può essere calato dall'alto, determinato unilateralmente dal governo, ma con il coinvolgimento delle parti sociali. Vedremo nelle prossime settimane se il rilancio sul salario minimo troverà una sponda in Parlamento, all'interno del governo e nel confronto delle parti sociali. Oppure se – ancora un volta – tornerà in secondo piano, con l'arrivo della nuova legge di Bilancio. Noi di CONF.I.L faremo la nostra parte!!

Domenico Pellegrini, membro direttivo CONF.I.L

IL SALARIO MINIMO UNA QUESTIONE COMPLESSA

di Salvatore Buonamassa

La locandina del convegno recita che il SALARIO MINIMO è un atto di civiltà. Oggi lo sarebbe, se consideriamo che, nel secolo scorso, l'indigente era identificato con il disoccupato, con il lavoratore discontinuo, con il precario.

Oggi invece, ci rendiamo conto che, l'identificazione appare superata ma, ci sono fasce di lavoratori stabili i quali, però, rientrano, a pieno titolo, tra quelle povere della società in quanto hanno problemi di insufficienza di reddito da lavoro.

I primi studi in questo senso, sono stati condotti durante gli anni della crisi del 2008 negli USA e si è constatato che, i lavoratori rientranti nelle fasce di povertà erano compresi tra il 4,5% e il 7,2% del totale dei lavoratori e delle lavoratrici presenti sul mercato del lavoro e con un contratto di almeno 27 ore settimanali. In pratica quasi 1 lavoratore / 1 lavoratrice su 15 era da considerarsi povero.

Tornando alla situazione italiana, dobbiamo considerare che, negli ultimi 30 anni, sono aumentate, a danno della componente lavoro, le disuguaglianze nella redistribuzione del reddito. La situazione si è acuita maggiormente negli ultimi anni, a causa dell'austerità delle riforme strutturali che, nei fatti, hanno accentuato questa tendenza contribuendo, in maniera sostanziosa, alla diminuzione della domanda interna e dei consumi. I salari bassi rappresentano un minor costo per l'impresa, ma nel medio periodo, si riflettono negativamente sulla domanda aggregata tramite minori consumi.

La questione del salario minimo è assai complessa, difficile, eterogenea, "sensibile", complicata, multiforme ma soprattutto spinosa. Spinosa perché la scelta del salario minimo deve contemplare due esigenze di segno opposto ovvero: un salario minimo troppo alto potrebbe, infatti, scoraggiare la domanda di lavoro, le imprese ad assumere e/o costituire un incentivo al lavoro irregolare; un salario minimo troppo basso, per contro, potrebbe non garantire condizioni di vita dignitose.



Oggi, depositate in Parlamento, vi sono diverse proposte di legge riguardanti il salario minimo.

Prescindendo le varie sfumature politiche che, ogni proposta di legge presenta, sostanzialmente tutte vertono su un dato comune, un punto cardine: un salario minimo di 9 euro lordi comprensive della quota contributiva e retributiva. Secondo l'ufficio-studi Contratti&Vertenze della CONFIL FELP-federazione privati, a poter beneficiare di un salario minimo di 9 euro, sarebbero solo 2,9 milioni di lavoratori (in pratica 1 lavoratore su 5) e questo dimostrerebbe quanto sia grave la questione salariale nel nostro Paese.

Lo stesso studio evidenzia però che, oggi in Italia ci sono stati 22 contratti rinnovati (negli ultimi 17 mesi) e che la contrattazione collettiva, in taluni casi, risultata dignitosa. Un esempio: il contratto metalmeccanici parte da un minimo di 10 euro/ora lordi per la qualifica più bassa; il contratto chimici parte addirittura da 11,39 euro/ora lordi.

Sempre, secondo l'analisi realizzata dall'ufficio-studi Contratti&Vertenze, un lavoratore coniugato, monoreddito, con un figlio minore, nel caso di un contratto di lavoro full-time e a tempo indeterminato, avrebbe nel caso delle proposte di legge sul salario minimo depositate in parlamento, un netto in busta di appena 1223,00 euro. Comprimerete bene che, quella cifra non potrebbe garantire ad una famiglia di 3 persone delle condizioni di vita dignitose. E' evidente e non più rinviabile una discussione più ampia ed una riflessione sulla condizione salariale in Italia a tutto tondo che, prenda in esame, con urgenza, sia la questione del salario minimo garantito come atto di civiltà e anche la pressione fiscale.

La riflessione finale è doverosa, noi riteniamo opportuno fare leva su due aspetti: il salario minimo e la riforma fiscale. La riforma del fisco, con dei primi interventi, che a nostro parere non sono organici, non ha una "visione d'insieme" e ci sono ancora storture evidenti.

Di qui l'appello alla "politica" che oggi è qui rappresentata dall' On. Tateo. Concludo dicendo che, le ragioni a favore del salario minimo rientrano, a pieno titolo, nella convinzione che questo "meccanismo" abbia la capacità di riequilibrare i rapporti di potere asimmetrici per natura, ovvero nel riconoscimento del diritto di ogni individuo ad avere, a condurre una esistenza dignitosa.
Salvatore Buonamassa, Vicepresidente CONF.I.L. FEPL

12 EURO LORDI ALL'ORA PER UN FUTURO LIBERO E DIGNITOSO

di Giuseppe Filannino

Il momento è adesso, senza più indugi, ipocrisie e bugie, ribadisce, a gran voce, Giuseppe Filannino. La CONF.I.L. (Confederazione Italiana Lavoratori) di cui sono fiero di far parte, è un sindacato giovane, dinamico e moderno, sempre più radicato sul territorio nazionale. Il sindacato in questione ha lanciato, da tempo, la sua campagna sul "Salario Minimo Garantito", ancor più giusta e necessaria dopo il via libera del Consiglio Ue all'avvio dei negoziati per l'introduzione del "Salario Minimo Europeo".

Un salario minimo ed una legislazione adeguata già esiste in 21 paesi europei su 27 e non è più tollerabile che l'Italia ne sia priva. Bisogna finalmente dare attuazione all' art. 36 della nostra Costituzione: il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro

e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa; bisogna dire basta a stipendi da fame, specie dopo anni di crisi e pandemia che hanno ridotto ancor di più il potere di acquisto dei lavoratori.

Stiamo, infatti, assistendo agli intollerabili rincari dei beni primari, giustificati dagli aumenti delle materie prime, dimenticandoci che la "materia prima" per eccellenza è il lavoratore che, da troppo tempo, è considerato merce di scarsissimo valore, merce di scambio specie da coloro i quali, invece di difenderlo, lo usano per "trattative personali", da chi lo illude che accontentarsi delle briciole sia una grande conquista per mezzo di chiassosi ed inconcludenti proclami di scioperi che, da troppo tempo, oltre a essere solo minacciati, sono incapaci di portare ai lavoratori ed alle proprie famiglie dei veri e tangibili risultati.



Non siamo interessati a tavoli di concertazione o contrattuali che rendano ancor più destrutturato il mondo del lavoro: la valanga dei contratti "pirata" la si combatte con un salario minimo di 12 euro lordi all'ora, ed un minimo orario di 20 ore settimanali, e non con i proclami dei "Corsari del Sistema"! In un paese, dove ogni giorno muoiono lavoratori spesso sottopagati, dobbiamo ripartire da un Sindacato dei lavoratori al servizio della crescita della Nazione. E se l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro non possono avere più cittadinanza le politiche che ne calpestino la libertà e la dignità. Riprendiamoci il futuro, la CONF.I.L. insieme ai lavoratori, alle istituzioni e alle altre parti sociali, è pronta a lavorare sodo, duramente, per la conquista del Salario Minimo Garantito.

Partiamo da 12 euro lordi all'ora per arrivare ad una vita libera e dignitosa per tutti i lavoratori, per tutti gli uomini!

Giuseppe Filannino, dirigente sindacale CONF.I.L.

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

di G. C.

L'assegno unico e universale è una nuova misura a sostegno delle famiglie con figli. Dal 1 marzo 2022 non saranno, infatti, più riconosciute le prestazioni di assegno per il nucleo familiare e di assegni familiari cioè riferiti ai nuclei familiari con figli ed orfani per i quali subentra, come anticipato, la tutela dell'Assegno Unico. Continueranno, invece, ad essere riconosciute le prestazioni di assegno per il nucleo familiare e di assegni familiari riferiti a quei nuclei composti unicamente dai coniugi ad esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato.

Rimane per il coniuge titolare di pensione ai superstiti nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro il diritto a richiedere l'ANF per se stesso. L'assegno unico e universale è corrisposto dall'Inps alle famiglie che presentano la relativa domanda, decorre dal 1° marzo al 28 febbraio dell'anno successivo, per ciascuna annualità, e si ha diritto:

- a) per ogni figlio minore e, per i nuovi nati, con decorrenza dal settimo mese di gravidanza;
- b) per ogni figlio maggiorenne a carico, fino al 21° anno di età, a condizione che frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, oppure un corso di laurea o svolga un tirocinio oppure un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui, oppure risulti iscritto come disoccupato e in cerca di lavoro presso il centro per l'impiego, oppure svolga il servizio civile universale;
- c) per ciascun figlio con disabilità senza limiti di età.

Possono farne richiesta coloro i quali esercitano la responsabilità genitoriale a prescindere dalla condizione lavorativa; i genitori cittadini italiani o di uno Stato EU o loro familiari; cittadini stranieri a determinate condizioni; coloro i quali pagano le tasse in Italia; coloro i quali risiedono o domiciliano in Italia; coloro i quali risiedono sul suolo italiano da almeno 2 anni. La casistica è lunga. Si precisa che spetta anche ai nonni per i nipoti, solo in presenza però di formale provvedimento di affidamento.

Per la determinazione dell'importo spettante i criteri sono:

- a) per ciascun figlio minore, in presenza di un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro, spetta un assegno mensile pari a 175 euro. Tale importo si riduce gradualmente, con l'aumentare dell'ISEE, fino a 50 euro mensili in presenza di un ISEE pari o superiore a 40.000 euro;
- b) per ciascun figlio maggiorenne, fino al compimento del 21° anno di età, con ISEE pari o inferiore a 15.000 euro, l'assegno mensile è pari a 85 euro. Anche in questo caso il beneficio si riduce con l'aumentare dell'ISEE fino ad arrivare ad un valore di 25 euro mensili, in caso di ISEE pari o superiore a 40.000 euro;
- c) per ciascun figlio successivo al secondo è prevista una maggiorazione pari a 85 euro mensili, sempre se l'ISEE in corso di validità sia pari o inferiore a 15.000 euro. Detta maggiorazione si riduce con l'aumentare dell'ISEE fino a 15 euro se l'ISEE posseduta è pari o superiore a 40.000 euro;

- d) per ciascun figlio minore disabile è prevista una maggiorazione, in base alla condizione di disabilità come definita ai fini ISEE, pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza, 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media;
- e) per ciascun figlio maggiorenne disabile (di grado almeno medio), fino al compimento del 21° anno di età, spetta una maggiorazione dell'importo spettante pari a 80 euro mensili;
- f) per ciascun figlio di età pari o superiore a 21 anni disabile (di grado almeno medio) spetta un assegno mensile pari a 85 euro in presenza di un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro. Tale importo si riduce gradualmente, con l'aumentare dell'ISEE, fino ad un importo di euro 25 con un ISEE pari o superiore a 40.000 euro;
- g) per le madri con un'età inferiore a 21 anni viene prevista una maggiorazione degli importi spettanti pari a 20 euro mensili per ciascun figlio;
- h) qualora entrambi i genitori posseggono redditi da lavoro, viene prevista una maggiorazione pari a euro 30 per ciascun figlio se l'ISEE è pari o inferiore a 15.000 euro. Detta maggiorazione si riduce gradualmente con l'aumentare dell'ISEE. In caso di ISEE pari o superiore a 40.000 euro non spetta. Rilevano a tal fine i redditi da lavoro dipendente o assimilati, i redditi da pensione e i redditi da lavoro autonomo (compresi redditi derivanti da prestazioni sportive professionistiche non occasionali e le indennità dei giudici onorari di pace e viceprocuratori onorari) o d'impresa. È molto importante ricordarsi di presentare la dichiarazione ISEE prima di inviare la domanda di assegno unico. Per le domande presentate entro il 30 giugno la prestazione viene erogata dal mese di marzo dello stesso anno. Qualora la domanda venga presentata dal 1° luglio il beneficio verrà erogato a partire dal mese successivo alla presentazione della domanda.

L'assegno Unico e Universale è compatibile con le altre prestazioni socio assistenziali erogate da regioni, province autonome o altri enti locali. Con l'introduzione dell'assegno unico e universale si prevede l'abrogazione delle seguenti prestazioni:

- a) dal 1° gennaio 2022 premio alla nascita o all'adozione di minore;
- b) dal 1° marzo 2022 assegno familiare per nuclei con almeno 3 figli, erogato dai comuni. Per il 2022 verrà erogato solo per le mensilità di gennaio e febbraio;
- c) dal 1° marzo 2022 assegno al nucleo familiare e assegni familiari dei lavoratori autonomi;
- d) dal 1° marzo 2022 le detrazioni per figli di età inferiore a 21 anni;
- e) dal 1° gennaio 2022 assegno di natalità (cd. bonus bebè);
- f) dal 1° marzo 2022 le detrazioni per i figli a carico.

I NUOVI IMPORTI DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

di G. C.

L'INPS aggiorna la misura dell'importo massimo dei trattamenti di integrazione salariale, di disoccupazione e per le attività socialmente utili in vigore dal 1° gennaio 2022. In sintesi sono aggiornati i valori relativi a:

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria;
- Assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito Cooperativo;
- Assegno di integrazione salariale del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e del Fondo di solidarietà del Credito;
- la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.
- l'importo massimo delle indennità di disoccupazione NASpl, DIS-COLL, agricola e a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS).

Gli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale per l'anno 2022 saranno pari a 1.222,51 lordi. Per i trattamenti di integrazione salariale concessi alle imprese del settore edile e lapideo l'importo massimo sarà pari a 1.467,01 lordi.

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione (NASPI), per il 2022, sarà pari a 1.360,77 euro. L'importo massimo mensile dell'indennità DIS-COLL sarà pari a 1.360,77 euro.

L'indennità straordinaria per professionisti nel 2022 verrà ricompresa tra un minimale di 254,75 euro e un massimale di 815,20 euro.

GLI ULTIMI ANNI DI LAVORO HANNO PENALIZZATO IL CALCOLO FINALE DEL TUO ASSEGNO PENSIONISTICO? CONTRIBUTUZIONI RIDOTTE, NEUTRALIZZAZIONE, L'APPLICAZIONE DELLA 264 DEL 1994

di Durante Anna Maria Cristina

La Corte Costituzionale, con la sentenza 264/1994, ha stabilito che i periodi di retribuzione ridotta o nello stesso rapporto di lavoro o per cambio di rapporto di lavoro, compresi negli ultimi cinque anni di contribuzione, se non determinanti per il perfezionamento dei requisiti contributivi, possono essere esclusi dalla pensione solo su domanda dell'interessato all'Istituto. L'Inps chiarisce che i periodi esclusi dal computo, non possono essere più di 260 settimane e che le domande di ricalcolo, ai sensi della sentenza n. 264 /1994, vengono accolte dall'Inps, solo se comportano vantaggi per il pensionato. La sentenza può trovare applicazione anche per i titolari di pensione di anzianità e nei casi di prepensionamento al raggiungimento dell'età della vecchiaia (non deve venire meno il requisito minimo dei 20 anni). In forza delle pronunce della Corte Cost. n. 428 del 1992 e 264/1994 il pensionato ha diritto, dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, al ricalcolo della pensione di anzianità (ora pensione anticipata) qualora porti ad un risultato più favorevole, escludendo la contribuzione non utile al fine del pensionamento di vecchiaia.



CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI



CONFIL NOTIZIE

Via Carulli 140 - Bari

Tel : 080 553 3709

info@confil.it

Testata giornalistica iscritta al n.9/2021 del 27/04/2021 Tribunale di Bari - Direttore responsabile dott. Girolamo Ceci
confilnotizie@confil.it
www.confil.it