

# BIP BIP



## Bollettino sindacale interno dei collettivi FLMUniti-CUB delle aziende e call center TIM, Wind, Vodafone, Comdata, TeleContact, Almviva, Sky, Transcom, Italtel

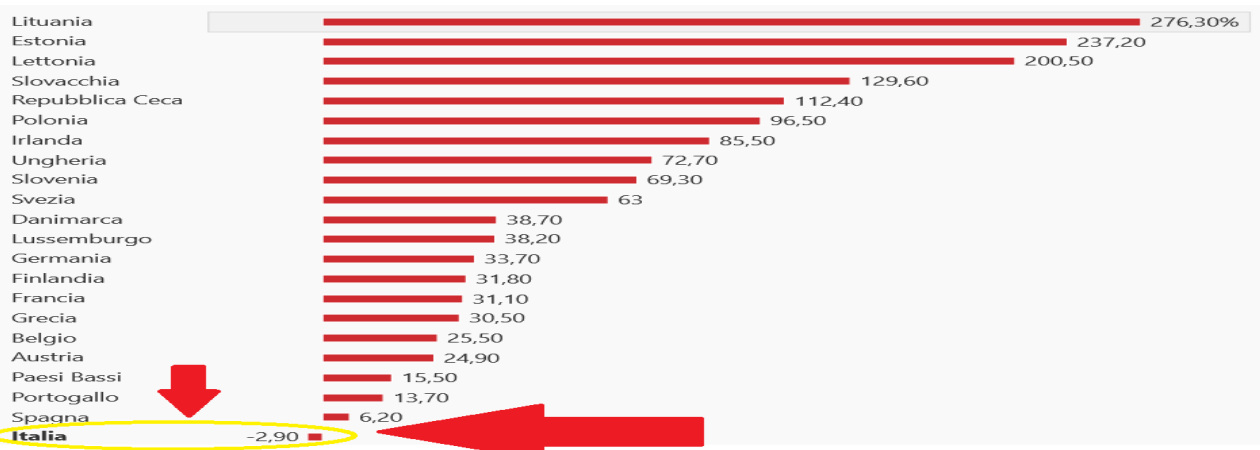
### **E' ORA DI PARLARE DI SALARI (E INFLAZIONE !) - 2a parte**

Nello scorso numero abbiamo preso atto delle statistiche fornite dallo studio OpenPolis sui dati Ocse degli stipendi nei paesi europei degli ultimi 30 anni, dove l'Italia risulta l'unico paese dove il lavoratore medio ha perso potere d'acquisto, fatto di per sé già degno di seria riflessione, a maggior ragione poi se guardiamo la considerevole differenza con economie paragonabili alla nostra (Francia e Germania in primis, vedi a fondo pagina). Ci siamo soffermati a riflettere anche su chi gravano le maggiori responsabilità di questa nefasta condizione: che sia molto a carico delle rappresentanze sia delle aziende che dei lavoratori è indubbio, ma è vero anche che una parte non trascurabile ricada anche sugli stessi lavoratori, che troppo spesso scelgono la strada breve e senza conflitto nella speranza che sia quella più utile, scelta quasi sempre infausta (salvo rare eccezioni) creando così quel clima psicologico di ineluttabilità al quale spesso si arrendono, cedendo ai continui peggioramenti; clima a cui mirano padroni e sindacati collaborazionisti.

Adesso però, anche coloro che hanno approfittato di questa situazione, che ha prodotto ricchi profitti per la classe dirigente, si trova di fronte ad un problema sociale enorme: **l'impennata dell'inflazione**. Evento tutt'altro che imprevedibile e improvviso, infatti è oltre un anno che sta salendo in maniera inarrestabile, ma solo negli ultimi mesi le banche centrali hanno iniziato ad operare un contenimento, ma intervenire quando questa era al 3% sarebbe stata una questione gestibile, muoversi invece quando è giunta a due cifre (ai livelli degli anni '80!!) è una grana enorme !! Confindustria in maniera sommessa (c'era Draghi...) chiede da inizio anno un intervento del governo per abbassare le tasse sul reddito da lavoro; intento nel quale è evidente la volontà di mettere a carico della collettività il necessario recupero del potere d'acquisto dei/lle lavoratori/trici, gravemente intaccato dall'inflazione. (continua a pag 4)

#### In questo numero:

- **Risultati ricerca su SW 2022 - pag. 2**
- **Fringe Benefit / PNRR - pag. 3**
- **Salari e inflazione - pag. 4**



**. Pallini Roventi .**

**● QUANDO LA FINANZA E' UMANA...**

a qualcuno non sarà passato inosservato il severo attacco del mercato finanziario al governo della premier Liz Truss in risposta alla finanziaria con la quale regalava un importante taglio fiscale ai redditi più alti. Iniziativa che, associata all'impennata dell'inflazione e ad una manovra gran parte finanziata a deficit, ha scatenato una dura reazione che in pochi giorni ha determinato dapprima il brusco dietrofront, poi le dimissioni della neo premier. Il nuovo governo ha invece deciso di alzare le imposte societarie dal 19 al 25%, le tasse sui profitti straordinari sull'energia

fino al 45%, l'aliquota massima dei redditi privati verrà applicata da 125mila sterline anziché dai 150mila come adesso ed è previsto anche l'aumento delle tasse di successione, già molto più alte rispetto a noi in Italia ... Forse la finanza sarà anche umana, ma è più probabile che molto più semplicemente ritenga virtuoso che in momenti di crisi debba contribuire di più chi **HA di più...** altro che flat tax ... 🤔👍

**● UN VERO EROE, MA ALLA ROVESCIA !!**

**ecco cosa sembra essere questo governo già a poche settimane dal suo insediamento, un vero Robin Hood alla rovescia, che toglie ai poveri (e agli onesti) per dare ai ricchi (e ai furfanti): si**

*riduce il reddito di cittadinanza, quindi ai bisognosi (no ai furbi, come logica vorrebbe), non si risolve affatto il triste problema delle bollette per le famiglie bisognose, tantomeno il guaio dell'inflazione e dei salari da terzo "mondo"; di contro ritorna il voucher (sigh!), si agevola il crimine con il tetto all'uso del contante a 5000€, la flat tax fino a 85mila Euro e l'ennesima rottamazione delle cartelle...*

**"E' finita la pacchia" dicono sia Meloni che Salvini a più riprese; non è dato sapere bene a chi, di sicuro NO A EVASORI E CRIMINALI, che anzi in queste ore già staranno festeggiando, alla faccia nostra, umili e onesti "patrioti"...** 😞

**Presentati i risultati della ricerca sullo Smart Working 2022**

Il 24 ottobre scorso l'Osservatorio SmartWorking del Politecnico di Milano ha presentato i risultati della ricerca compiuta nel 2022; quest'anno è stata analizzata una modalità che prevede due giorni di SW a settimana. Dal lato puramente economico la ricerca ha indicato che mediamente per il lavoratore si determina un risparmio di 600€ l'anno (considerando + 400€ per i consumi ma ben 1000€ di risparmio sui costi di spostamento); l'azienda invece risparmia **500€ annui** per postazione se si limita ad ottimizzare gli spazi esistenti, se invece riduce del 30% gli spazi (o le sedi) il risparmio aumenta fino a **2500€** a lavoratore. Viene poi evidenziato come l'adozione dello SW, anche parziale, incida positivamente dal lato della riduzione dell'inquinamento atmosferico. La ricerca però analizza a 360° cosa significa il vero SW o il lavoro agile e soprattutto in cosa si differenzia dal semplice lavoro da remoto. L'osservatorio infatti indica come indispensabile una opportuna revisione del modello organizzativo, infatti i dati rilevati dicono che in assenza delle necessarie flessibilità (oltre al luogo di lavoro) il lavoratore risulta essere nettamente meno "ingaggiato" rispetto al vero smart worker e, addirittura, anche meno rispetto al lavoratore on-site!



A fronte di queste rilevazioni possiamo permetterci qualche consiglio alle aziende delle TLC che, come Tim, si apprestano a ritoccare le attuali modalità di lavoro agile: se taluni lavoratori hanno abbassato la produttività, gran parte è dovuto al fatto che la modalità attuata è lacunosa della flessibilità che sarebbe necessaria per il benessere del lavoratore! E qui torniamo alla nostra vecchia richiesta, ovvero di introdurre una flessibilità totale dell'orario di lavoro (ovvio, eccetto per le riunioni e le attività in gruppo) e nel mix lavoro in SW e on-site (come in Siemens dal 2017); inoltre, prendiamo come nostro il consiglio di Fiorella Crespi -direttrice dell'osservatorio- : *"Le organizzazioni dovrebbero valutare di restituire ai lavoratori una parte del risparmio ottenuto..."*; già il *"...13% delle aziende del campione prevede per i lavoratori che lavorano da remoto dei bonus o rimborsi che non siano buoni pasto"*. Speriamo che qualcuno si illumini...

## ***I benefit detassati favoriscono i lavoratori più ricchi***

Secondo un articolo pubblicato dal quotidiano "Domani" il 45% dei lavoratori che guadagnano oltre 42.800 euro all'anno hanno beneficiato dei bonus per i fringe benefit.

Tra 33.800 euro e 42.800 all'anno ha goduto dei benefits il 34% dei lavoratori.

Tra i 22.500 euro e i 33.800 all'anno ha avuto accesso ai benefits il 21% dei lavoratori.

Tra i 19.200 euro e i 22.500 all'anno ha goduto dei benefits solo il 13% dei lavoratori.

E così via a calare. E' bene evidenziare che il giornale cita dati molto vecchi, ma sono gli unici dati ufficiali disponibili: si tratta di un'indagine sul reddito e le condizioni di vita realizzata in ambito Eurostat e relativa all'anno 2018: per il nostro paese i dati sono stati forniti dall'Istat. Ma il significato di questi dati sembra chiaro: l'aumento da 600€ a 3000€ di benefit che godranno di zero tassazione è un regalo a chi ha già un buon reddito e sono invece briciole a chi ne avrebbe veramente bisogno. D'altra parte lo vediamo anche noi: a noi tocca per il telefonino aziendale, ai nostri dirigenti per l'auto aziendale....vuoi mettere la differenza ?

### **FACEBOOK**

**Seguici su Facebook, ci trovi cercando la pagina CUB TELECOM, tieniti informato!**

### **FIRMA DIGITALE e PNRR**

Siamo ancora costretti a parlare di questa questione perché molti lavoratori sono ancora preoccupati (e infastiditi) dalle pressioni che taluni responsabili stanno esercitando nei loro confronti... noi ribadiamo il concetto che la firma digitale è nella disposizione del singolo lavoratore, pertanto se vuole la adotta, se non vuole non si può obbligare, né si può minacciare di cambio mansione o attività, perché nessuno si rifiuta di continuare a sottoscrivere come ha sempre fatto in forma manuale o altra maniera finora ritenuta più che idonea. A noi non risulta esserci in merito nessun obbligo per il lavoratore quindi o l'azienda mette per scritto quelle che sono le sue convinzioni secondo le quali il lavoratore non può esimersi (e noi faremo le dovute analisi in diritto con i nostri avvocati) o la smetta di esercitare pressioni sui lavoratori !!

Alquanto odioso è anche il comportamento aziendale che, anziché mettere per scritto tutte le sue rassicurazioni (o minacce) in merito, preferisce fare incontri con alcune rappresentanze sindacali e demandare a loro tale compito; a questo proposito, i sindacati che scrivono righe o comunicati "tranquillizzanti" hanno qualche appoggio

concreto per affermare quel che scrivono o solo la voce suadente del padrone ? Perché già gira voce che vi siano state spedizioni (per errore ?) di dati sensibili ben superiori alla singola "prima riga" della busta paga (sembra che siano state inviate intere buste paga). Con questo pressapochismo, mancanza di chiarezza (perché poi l'azienda non ritiene opportuno specificare le tutele del lavoratore in caso di contenzioso? così si alimenta il sospetto!), i possibili conflitti di interesse (l'azienda Trust Tech. è del gruppo Tim) e altre ambiguità non fa altro che accentuare i timori di chi da quest'azienda ha avuto più schiaffi che carezze....

### **11 Novembre, sciopero addetti Ceva Logistics.**

Cambio appalto di fornitura a Tim, di conseguenza la società ha annunciato riduzioni di personale. I lavoratori scioperano in quanto, secondo i sindacati, la situazione si è protratta da inizio anno senza trovare alternative ai licenziamenti. Ancora una volta si licenzia, ben sapendo che parte di quei 100 licenziati troveranno un impiego, con contratto peggiore, nella stessa filiera che di fatto necessita di impiegare lo stesso numero di persone (sicuramente sotto organico). Effetto "dumping"!

## **E' ORA DI PARLARE DI SALARI (E INFLAZIONE!) - continua da pag 1**

Una richiesta in parte giustificabile visto l'alto livello di tassazione, ma quest'ultimo si rende necessario anche per compensare l'enorme livello di evasione/elusione fiscale e corruzione di questo paese; come mai seri interventi su queste problematiche non vengono mai pretesi da questi personaggi ? E' proprio in questi momenti che si evidenzia con enorme impatto il gravissimo danno sociale che viene arrecato dall'evasione fiscale, dall'elusione fiscale delle grandi aziende che fanno il business in Italia e vanno a pagare le (poche) tasse in altri paesi (anche europei!), dalla corruzione dilagante e dalla criminalità organizzata (che è stata glissata anche durante le elezioni: "Si parla più di Calenda che di Mafia" diceva Nando dalla Chiesa alcune settimane fa, in piena campagna elettorale); piaghe che colpiscono la nostra società in qualsiasi frangente ma in modo particolare durante le crisi (tra l'altro criminalità e imprenditori senza scrupoli in questi periodi estendono la loro "piovra" acquistando aziende in difficoltà a prezzi stracciati, come ci racconta la Direzione Nazionale Antimafia).

In questa situazione perciò il problema dell'inflazione può quindi essere in parte anche risolto da una detassazione del cuneo fiscale (a vantaggio del solo lavoratore però, no come si paventa, solo per 2/3 !) ma non deve essere fatta sacrificando il bilancio statale a livello di welfare, sanità o servizi pubblici; deve essere finanziata dalla lotta all'evasione/ elusione fiscale e a tutte quelle "mele marce sociali" che abbiamo prima enunciato. Ovviamente si tratta di interventi che però non portano risultati immediati, quindi è doveroso che le aziende riconoscano in larga parte il necessario incremento salariale di tasca propria e che lo stato intervenga, casomai, a detassare questi aumenti salariali (in maniera proporzionale al reddito, in maniera tale da permettere una detassazione maggiore ai redditi più bassi e poca o nessuna ai redditi più elevati). Ovviamente incrementi veri e seri, non si deve proseguire nella falsa riga degli ultimi 30 anni, **i lavoratori italiani non si meritano di essere ultimi in Europa!!**

Altro meccanismo indispensabile da reintrodurre appena possibile (visti i catastrofici risultati portati dalla contrattazione sindacale) è quello della **SCALA MOBILE**, ovvero un recupero automatico dell'inflazione; siamo perfettamente consci del fatto che in questa maniera viene meno una delle poche materie di contrattazione positive per i lavoratori, ma che tale non si è dimostrata, visto il fallimento evidenziato dalle statistiche trentennali OCSE. Oltretutto in molti rinnovi contrattuali, questi miseri aumenti che non sono riusciti a recuperare l'inflazione (quindi dovremmo chiamarli perdite), vengono "barattati" con peggioramenti normativi o maggiore flessibilità; il costo "sociale" dei rinnovi contrattuali in Italia è quindi in realtà ben peggiore di quello già misero di ultimo paese in quanto a recupero salariale.

Come se questa situazione non fosse già abbastanza cupa, qualcuno, ha già da tempo proposto, abbastanza sommessamente ma è grave solo parlarne (tanto che ne stanno già riparlando in questi giorni), la possibilità di coprire parte dell' inflazione con aumenti una tantum; visto che è già successo in passato, vogliamo ricordare a chi ci legge che l'inflazione acquisita rimane per sempre, quindi **recuperarla in maniera forfettaria significa perderla per tutti gli anni a venire !! L'inflazione va recuperata con aumenti stabili dello stipendio, altrimenti resta una perdita perpetua !!!**

Facciamo un esempio: se qualcuno vi offre (anche generosamente) di recuperare con una una tantum un'inflazione del 8% significa perdere in futuro ogni anno almeno 960€ per ogni 1000€/mese di stipendio (cioè una mensilità!). Un reddito di 20 mila euro perderebbe quindi 1600€ ogni anno futuro; 2400€ ogni anno per 30 mila euro e così via....

**Insomma, non fatevi ingannare, sarebbe una vera RAPINA !!**

Meditate (e diffidate) gente . . . meditate...