



Aspettando il 5 febbraio 2010

Uil del Trentino: i cambiamenti necessari in vista del congresso

Ermanno Monari

Segretario Provinciale Uil del Trentino

SI APRE PER LA UIL Trentina una fase congressuale importante che ci deve portare a un rinnovamento e a un cambio generazionale a tutti i livelli. È questo il primo obiettivo della Segreteria uscente. Il secondo obiettivo riguarda la tenuta della nostra linea politica e il suo posizionamento nei confronti del potere pubblico, di Cgil, Cisl e delle controparti datoriali. Abbiamo avuto e abbiamo una linea chiara, precisa e indipendente: la ricerca del bene comune. Dobbiamo saperla mantenere e innovare. Il terzo obiettivo riguarda il merito delle questioni organizzative e delle politiche contrattuali e salariali. Qui la nostra priorità è rappresentata da una maggiore diffusione della UIL sul territorio: Pergine, Mezzolombardo, Cavalese, Tione sono tra le nostre priorità. Ovviamente pronti ad accettare proposte che vengano dalle categorie o dai territori stessi. Più servizi ai nostri iscritti, ma anche più contrattazione sul territorio circa i servizi pubblici e maggiore contrattazione salariale legata al merito. Passando attraverso strumenti di ricerca e di formazione dei quadri che da anni proponiamo a Cgil, Cisl e al potere esecutivo locale e che finalmente stiamo realizzando.

Il rinnovamento di questo congresso dovrà riguardare anche il merito e il metodo.

Nella ricerca di un modo nuovo di coinvolgere i nostri iscritti su questioni concrete ci dobbiamo, infatti, impegnare per dare a tutti – anche ai cittadini, ad esempio sui diritti civili e di cittadinanza – uno strumento di rappresentanza efficace e di dialogo costante e costruttivo.

Anche l'autonomia del Trentino e lo sviluppo (o l'involuzione) che essa potrà avere in relazione al nuovo federalismo sono temi fondamentali per il nostro futuro. L'autonomia va difesa mostrandoci più "virtuosi" e qualificando maggiormente la nostra spesa pubblica. In questo senso i tanti livelli istituzionali esistenti, il grande numero di amministratori territoriali e i ritardi che si stanno registrando nell'avvio delle Comunità di Valle sono preoccupanti. Dopo le critiche del passato l'unica cosa che possiamo ora chiedere alla politica è l'elezione diretta degli organismi che governano le stesse Comunità. Accentrando da subito alcune dispendiose attività oggi svolte dai singoli Comuni e limitando il numero dei Consiglieri e degli Assessori. Risparmiando, così, risorse che dai "costi della



politica" vadano verso i bisogni della collettività. Rispetto all'Autonomia non vi è nulla che si possa dare per scontato. Né che l'idea di macroregioni europee possa avere successo, né tanto meno che a difendere l'autonomia del Trentino sia il Tirolo: quello del Sud o peggio ancora quello del Nord. Quello di cui non abbiamo bisogno è una chiusura corporativa e protezionista. È invece necessaria un'apertura che porti a una maggiore dinamicità, soprattutto imprenditoriale, del nostro territorio. La dimensione delle nostre imprese deve crescere, la nostra cultura aprirsi, le nostre competenze personali moltiplicarsi, e più che puntare all'autarchia – se vogliamo mantenere il livello di ricchezza e di benessere che abbiamo raggiunto – dobbiamo imparare a uscire di più dal nostro territorio, a confrontarci con chi non ha ancora gli stessi trasferimenti finanziari statali, ma ha capacità e le nostre medesime e legittime aspettative. La stessa crisi che stiamo attraversando può essere un'occasione per cambiare. Per rendere più competitivo il nostro territorio, la nostra pubblica amministrazione e la nostra capacità di coesione. Per renderlo ancora più solidale attraverso l'impegno, il merito e il senso di responsabilità del singolo. Anche riguardo al Fondo per la non-autosufficienza la

> segue a pagina 4...

Il nuovo contratto dei metalmeccanici

IL 15 OTTOBRE 2009, dopo 3 mesi di trattative, è stata sottoscritta da FIM-CISL e UILM-UIL con Federmeccanica e Assital un ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici, in scadenza a fine anno. Il Contratto, che entrerà in vigore il 1° gennaio 2010 e scadrà il 31 dicembre 2012, realizza la miglior tutela salariale dall'inflazione rispetto a quanto previsto dal Protocollo del 1993, conquista importanti miglioramenti normativi e introduce nuove risposte alle esigenze dei lavoratori. Fim e Uilm valutano positivamente l'intesa raggiunta che realizza miglioramenti sul piano economico e normativo e riafferma concretamente il ruolo e il valore del contratto nazionale e della contrattazione collettiva su due livelli. La Uilm del Trentino invita tutte le lavoratrici e i lavoratori a partecipare alle assemblee. Un referendum tra i lavoratori iscritti si terrà nell'ultima settimana di novembre.

I principali punti del contratto si possono leggere a pag 3 di questo giornale

> segue a pagina 3...

1

il nuovo contratto alimentare: il successo della ragione

IL 22 GENNAIO 2009 il sindacato confederale italiano si è profondamente diviso sul terreno cruciale della riforma della contrattazione collettiva. Una divisione della quale la Uila non vuole considerare fatalmente irreversibile. Il rifiuto della Cgil a firmare gli accordi che la Uil e la Cisl hanno sottoscritto, è solo e semplicemente, un errore e come tutti gli errori può essere corretto con il contributo di tutti e la buona volontà di ognuno. In questo spirito e con questa convinzione, la Uila ha affron-

imboccarlo. La Uila, per prima, ha indicato quel sentiero e ne ha presidiato il percorso lungo il quale, prima ancora di quello degli alimentaristi, è stato rinnovato unitariamente il Ccnl della pesca e, nei giorni scorsi, sempre unitariamente è stato concordato il nuovo assetto contrattuale dell'agricoltura e sono state predisposte le piattaforme per i forestali e per la cooperazione agricola. Ne siamo sinceramente soddisfatti e, ci sia consentito, a buon diritto orgogliosi.



tato il rinnovo del Ccnl dell'industria alimentare, il primo in scadenza dopo gli accordi «separati» del 22 gennaio e del 15 aprile 2009. Così, con il contributo di tutti il 24 marzo abbiamo approvato la piattaforma di rinnovo unitaria, due mesi dopo si è aperto il negoziato e, finalmente, il 22 settembre abbiamo unitariamente firmato il nuovo contratto. Detto così, tutto sembra facile e scontato. Invece, nulla lo è stato. Su entrambi i lati del tavolo hanno pesato interferenze esterne e contraddizioni interne e si sono contrapposte rigidità politiche e negoziali. Fino a consumare una «rottura di mezza estate» che solo il senso di responsabilità delle parti e la mobilitazione dei lavoratori ha permesso di ricomporre. Il 22 settembre il Ccnl è stato firmato, per la durata triennale prevista dalla riforma della contrattazione con ottimi risultati economici e normativi. Fai, Flai e Uila hanno così dimostrato che un sentiero unitario per il rinnovo dei contratti è percorribile, basta trovare il coraggio di

I punti principali del nuovo contratto

- È stato costituito un **Ente bilaterale di settore** (Ebs) con l'obiettivo di rafforzare il sistema delle relazioni industriali. Verrà finanziato con un versamento, da parte aziendale, di 2 € al mese per un anno a partire dall'1/1/2011.
- È stato costituito un **fondo sanitario integrativo** a favore sia dei lavoratori a tempo indeterminato sia di quelli a tempo determinato con un rapporto di lavoro di almeno 9 mesi. Per finanziarlo è previsto un contributo a carico delle imprese di 10 € al mese per un anno. È stato previsto, inoltre, un **maggior ruolo delle Rsu** nella individuazione dei fabbisogni formativi e l'aumento dal 2 al 3% dei lavoratori (sul totale degli addetti) che potranno usufruire di congedi formativi.
- In tema di **pari opportunità** e di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** è stata assunta la dif-

ferenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione delle mansioni.

- **In caso di malattia dei figli** tra 3 e 8 anni di età, i giorni lavorativi di cui i genitori possono usufruire aumentano, da 7 a 8 l'anno; passano, da 3 a 4 l'anno, i giorni di permesso retribuito in caso di eventi o cause particolari; nel caso di patologie gravi del figlio sono previsti ulteriori due giorni di permesso retribuito. È prevista la possibilità di istituire una banca delle ore per il genitore che, nei primi 24 mesi di vita del bambino, decida di tramutare in riposi compensativi le maggiorazioni dovute per prestazioni di lavoro straordinario.
- Ai **lavoratori colpiti da patologie gravi** saranno garantiti sia la conservazione del posto sia il trattamento economico senza alcun limite di comporta.
- Per il **part-time** è aumentato dal 3 al 5% il personale dipendente che può chiedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale. È inoltre prevista una priorità per le richieste di ritorno al tempo pieno, in caso di nuove assunzioni.
- La disciplina del **lavoro a tempo determinato** è stata armonizzata sulla base delle previsioni di legge nella parte relativa al diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni per i lavoratori stagionali e a tempo determinato.
- Adeguate gli **importi per infortuni** che causano morte o invalidità permanente per i viaggiatori e piazzisti che, a partire dall'1/1/2010, passano rispettivamente a 35.000 e a 45.000 €; inoltre, sempre dall'1/1/2010, viene aumentato il massimale per le spese di riparazione dell'automezzo fino a 5.000 €. Sarà consentito alle Rsu l'uso delle bacheche elettroniche, ove presenti.
- In caso di **sospensione della patente di guida**, per i lavoratori cui è richiesto l'uso dell'auto e per infrazione commessa durante l'attività lavorativa, sarà concessa un'aspettativa non retribuita di 9 mesi, compatibilmente

con le esigenze di servizio.

- Inoltre: è previsto, in caso di nuove disposizioni di legge, un incontro per armonizzare le norme contrattuali sul lavoro notturno; sono stabilite ulteriori 8 ore di **formazione per gli Rls**; è definito l'impegno delle aziende ad operare, mensilmente, la **detassazione in busta paga** prevista dalla normativa vigente; sono concessi **permessi retribuiti per i membri dell'assemblea di Alifond** per la partecipazione alle riunioni del Fondo.
 - A seguito della scelta sulla **triennialità** sono state adeguate le norme relative alla decorrenza e durata del Ccnl. Anche la contrattazione di 2° livello avrà durata triennale e dovrà svolgersi in base al principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali. Sono stati quindi rimodulati i tempi di rinnovo degli accordi integrativi, mentre per chi non ne usufruisce è stato rivalutato di 2 € il premio già previsto, erogato a titolo di garanzia retributiva. Rimodulate le decorrenze del Ccnl (1/10/2009-30/9/2012) con uno slittamento di 4 mesi e ridefinita anche per la procedura di rinnovo che prevede la presentazione della piattaforma sei mesi prima della scadenza. Importante ai fini della piena tutela dei salari è il principio per cui in caso di ritardato rinnovo del Ccnl ai lavoratori andrà un importo economico convenuto tra le parti.
 - Infine, l'**incremento salariale medio di 142 euro mensili**, a regime, a parametro 137, realizza pienamente la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, con un incremento dell'8,2%. L'incremento sarà di 45,44 € lordi (32%) dal 1/10/2009, di 42,60 € (30%) dal 1/4/2010, di 28,40 € (20%) dal 1/4/2011 e di 25,56 € (18%) dal 1/6/2012. In totale, sempre a parametro 137, l'aumento complessivo sarà di 4.350 € rispetto ai 2.008 del rinnovo precedente. A copertura del periodo 1/6-30/9 2009 è stato erogato, con il salario di ottobre, un importo forfettario di 227,20 € lordi.
- Le segreterie nazionali Fai-Flai-Uila e la delegazione trattante hanno valutato positivamente l'accordo raggiunto che passa ora alla consultazione dei lavoratori nelle assemblee.

Giovanni Galluccio
Segretario Provinciale Uila Trentino



...dalla prima

- Una commissione paritetica definirà gli aspetti funzionali dell'**Organismo Bilaterale Nazionale** entro 6 mesi dalla firma del CCNL.
- Entro dicembre 2010 saranno definite le procedure, i tempi e le modalità per il rinnovo della **contrattazione di secondo livello**, nonché le materie oggetto di trattativa nella contrattazione aziendale.
- È istituito un **gruppo di studio paritetico**, che sarà operativo entro 6 mesi dall'accordo, con il compito di analizzare l'evoluzione legislativa riguardante il mercato del lavoro, le tipologie contrattuali, gli ammortizzatori sociali e la partecipazione dei lavoratori, al fine di elaborare proposte condivise su queste materie da sottoporre alle parti.
- Nelle aziende con oltre 300 dipendenti, la RSU potrà individuare al proprio interno un **referente per la formazione professionale** che sarà adeguatamente formato e che, su delega della Rsu, avrà il potere di firma sui piani di formazione condivisi.
- Allo scopo di favorire l'integrazione e la conoscenza delle normative da parte dei **lavoratori stranieri**, verrà predisposta entro 6 mesi dalla stipula del Contratto, da parte dell'Organismo bilaterale nazionale, la documentazione informativa in lingua inglese e francese delle normative in materia di rapporto di lavoro e di sicurezza del lavoro. Le Commissioni paritetiche territoriali per la formazione promuoveranno corsi di alfabetizzazione della lingua italiana.
- È affermato il principio della parità di trattamento economico e normativo dei **contratti a tempo determinato** con quelli a tempo indeterminato e assicurato il riconoscimento del premio di risultato in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato per i lavoratori con contratto a tempo determinato.
- Nel caso di assunzione a tempo indeterminato, verranno riconosciuti i periodi complessivamente prestati presso il medesimo datore di lavoro, anche se in modo frazionato, per il calcolo dell'anzianità ai fini degli scatti e della mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi. Inoltre per i lavoratori a tempo determinato è previsto il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato.
- La disciplina sull'anzianità vale anche per i lavoratori assunti con **contratto di somministrazione** (ex **interinali**).
- Viene prevista una nuova disciplina sulla tutela dei lavoratori a **part time** che entrerà in vigore al

“È un buon contratto per l'approvazione in tempi brevi e perché applica le regole”

1° gennaio 2012, (è possibile anticipare i termini di applicazione tramite la contrattazione aziendale). La regolamentazione contrattuale disciplina le cosiddette clausole elastiche e flessibili introducendo nuove tutele per i lavoratori.

In caso di spostamento dell'orario accettato dal lavoratore (clausole elastiche), è prevista una maggiorazione del 10% della retribuzione. Nel caso di variazione in aumento della durata della prestazione, sempre con il consenso del lavoratore (clausole flessibili), per un massimo del 25% dell'orario a part-time, la maggiorazione prevista è pari al 15%. Una volta accettate le clausole elastiche e flessibili, il lavoratore potrà revocare la sua scelta in una serie di casistiche, puntualmente elencate nel testo contrattuale (esigenze di cura, assistenza familiare, studio, ecc.).

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita e che comportino una discontinuità nella prestazione lavorativa hanno diritto, previa richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e, sempre su loro richiesta, a tornare nuovamente a un rapporto di lavoro a tempo normale.

- Viene affermato l'obiettivo comune della tutela della **sicurezza** e della **salute nei luoghi di lavoro**, del rispetto dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile dell'attività produttiva.

Vengono ampliate le funzioni del RLS con riferimento esplicito ai “livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente”. Viene istituita la figura dell'**RLSA** (rappresentante dei lavoratori per la salute e l'ambiente) nelle aziende di cui alla legge 238/05 (aziende a rischio di incidente ambientale rilevante), che sarà coinvolto nei processi di formazione e sarà interessato sulle problematiche ambientali e sui sistemi di gestione ambientali dell'azienda.

- Per il **diritto allo studio** (conseguimento del diploma di scuola media superiore) le ore di permesso retribuito per l'ultimo triennio passano da 80 a 120 e sono cumulabili con i benefici già previsti dal contratto.
- Le aziende metteranno in busta paga nel mese di aprile 2010 un modulo per consentire ai lavoratori non iscritti al sindacato di effettuare, su base volontaria, la sottoscrizione di una quota a tantum di 30 €, come quota associativa straordinaria di contributo per le spese contrattuali.

Fausto Francesconi

Il Segretario Provinciale UILM del Trentino

pillole



Incremento dei minimi salariali

| LIVELLI | DA GEN. 2010 | DA GEN. 2011 | DA GEN. 2012 | TOTALE AUMENTO |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 1 | 17,50 | 25,00 | 26,25 | 68,75 |
| 2° | 20,48 | 29,25 | 30,71 | 80,44 |
| 3 | 24,15 | 34,50 | 36,23 | 94,88 |
| 4° | 25,55 | 36,50 | 38,33 | 100,38 |
| 5° | 28,00 | 40,00 | 42,00 | 110,00 |
| 5° Super | 30,98 | 44,25 | 46,46 | 121,69 |
| 6° | 33,25 | 47,50 | 49,88 | 130,63 |
| 7° | 36,75 | 52,50 | 55,13 | 144,38 |

Inflazione

Il recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista nel contratto e quella reale, avverrà nel luglio 2012 con riferimento al biennio 2010-2011, dopo la pubblicazione dei dati statistici, e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di settembre 2012.

Salario aggiuntivo

Dal 1° gennaio 2011 il salario aggiuntivo per i lavoratori che hanno solo la retribuzione da contratto nazionale, è incrementato di 195 €, portando il totale a 455 € annui.

La disciplina rimane quella già prevista dal precedente contratto.

Fondo di solidarietà

Viene istituito un fondo di solidarietà, finalizzato a interventi di sostegno economico a favore di lavoratori il cui reddito subisca riduzioni per periodi prolungati (ad esempio sospensioni in Cig o malattie gravi).

Le casistiche e i requisiti soggettivi dei lavoratori beneficiari, saranno definiti di comune accordo tra le parti, e l'adesione dei lavoratori al fondo avverrà su base volontaria.

Previdenza Complementare

L'aliquota contributiva a carico delle aziende sarà elevata all'1,4% dal 1° gennaio 2012 e all'1,6% dal 1° gennaio 2013, a condizione che i lavoratori aderenti contribuiscano con pari quota (oggi l'aliquota è dell'1,2% ed oltre il 70% dei lavoratori aderenti ha già scelto di versare una percentuale superiore).

Dal 1° gennaio 2013 anche l'aliquota a favore degli apprendisti diventerà del 1,6%.

Calendario Congressi

Qui di seguito sono elencati i prossimi congressi delle varie categorie della Uil di cui sono indicati date e luoghi. I congressi di **UIL SCUOLA E UILCA** si sono già svolti rispettivamente il 31 ottobre e il 7 novembre.

- **UILTUCS**
13 novembre 2009
Cantina Sociale Lavis, ore 9
- **UILA**
18 novembre 2009
Via S. Pio X, ore 9
- **UILPOST**
20 novembre 2009
Auditorium Museo Caproni
ore 14,30 - 19,00
- **FENEAL**
21 novembre 2009
Villa Madruzzo, ore 9
- **COORD SC. INFAN.**
24 novembre 2009
Sala Rosa Regione, ore 9
- **UILM**
26 novembre 2009
Compl. Area 22, ore 9,30
- **UIL TRASPORTI**
27 novembre 2009
Auditorium Museo Caproni
ore 14,30-21,30
- **UILPA**
27 novembre 2009
Sala Di Via Vannetti, ore 14
- **UILCEM-UILTA**
3 dicembre 2009
Centro Congressi Panorama, ore 9
- **UILP**
4 dicembre 2009
Auditorium Museo Caproni
ore 9
- **UILFPL**
10 dicembre 2009
Hotel Bellavista Levico, ore 9
- **UILCOM**
18 dicembre 2009
Hotel Centrale Riva, ore 9

Infopoint per la previdenza complementare

Il nuovo servizio Infopoint offre informazioni per fare scelte di vita orientate verso una tutela della sicurezza e contro la precarietà futura. Per saperne di più e per prendere un appuntamento gratuito si può chiamare il numero 0461/376180 oppure scrivere una mail a paola.urmacher@ital-uil.it

I disoccupati e le azioni straordinarie per l'occupazione

I dati che seguono riguardano il numero e la tipologia di persone che, in Trentino, hanno cessato il loro rapporto di lavoro. Sono inoltre illustrati gli interventi di sostegno al reddito, aggiornati al 14 ottobre 2009. Provengono dall'Agenzia del Lavoro e dalla provincia autonoma di Trento.

| | |
|--|-------------|
| • Domande presentate per l'istruttoria | 1437 |
| • Indennità già pagate e in pagamento | 1226 |
| per un totale di | € 1.631.669 |

Tipologia dei **1222** soggetti beneficiari (4 interventi sono stati revocati)

Soggetti che hanno cessato o terminato il rapporto di lavoro

| | |
|------------------------------|-----|
| • A tempo indeterminato: | 300 |
| • A tempo determinato: | 633 |
| • Di apprendistato | 170 |
| • Collaboratore a progetto | 38 |
| • Associati | 3 |
| • Somministrazione di lavoro | 71 |
| • Contratto di inserimento | 7 |

Soggetti per sesso

| | |
|-----------|-----|
| • Femmine | 350 |
| • Maschi | 872 |

Soggetti per cittadinanza

| | |
|-------------|-----|
| • Italiani | 753 |
| • Stranieri | 469 |

Soggetti per età

| | |
|---------------------|-----|
| • Fino a 39 anni | 856 |
| • 40-49 anni | 262 |
| • 50 anni e oltre 1 | 04 |

Soggetti per comprensorio di residenza

| | |
|--------------------------------|-----|
| • C5 - Valle dell'Adige | 359 |
| • C10 - Vallagarina | 339 |
| • C9 - Alto Garda e Ledro | 143 |
| • C4 - Alta Valsugana | 118 |
| • Restanti altri 7 comprensori | 263 |

Importo concesso: come da regolamento, a seconda delle tipologie (da 200 a 600 euro mensili

per max 6 mesi)

Modalità di pagamento: l'importo già maturato è stato pagato in unica soluzione, mentre l'importo in via di maturazione sarà erogato con cadenza mensile.

...dal sindacato

Pensione complementare: la Regione e Pensplan sostengono i lavoratori in difficoltà con speciali contributi

La Regione Trentino Alto Adige/Südtirol ha stanziato speciali fondi per i lavoratori disoccupati, in mobilità, cassintegrati, in malattia o in grave difficoltà economica familiare.

L'obiettivo è quello di sostenere gli iscritti ai fondi pensione nella costituzione della loro pensione complementare, garantendo la continuità dei versamenti per quei soggetti che si ritrovano a dover interrompere l'attività lavorativa e sospendere quindi anche i versamenti alla previdenza complementare. L'intervento consiste nell'accantonamento di somme mensili pari alla media dei versamenti al fondo pensione del richiedente nel corso dell'anno precedente, per un massimo di 11 mesi reiterabili nell'intera vita contributiva fino ad un massimo di 33 mesi e comunque per un importo complessivo non superiore a 4.000 €.

I destinatari di queste misure sono tutti i residenti in TAA da almeno due anni, che hanno maturato due anni di iscrizione a forme di previdenza complementare e che sono in possesso dei requisiti necessari.

La domanda di intervento può essere presentata personalmente o tramite l'assistenza di un Patronato:

- entro tre mesi dal venir meno della condizione di difficoltà economica e familiare
- e comunque non oltre 15 mesi dall'insorgere della stessa.

La modulistica è scaricabile dal sito internet www.pensplan.com nella sezione dedicata appositamente alle provvidenze della Regione.

Il principale riferimento informativo sulle provvidenze della Regione è il **PensPlan Centrum** presso le sue sedi di Trento e Bolzano (0461.274800 per la sede di Trento). Gli interessati possono rivolgersi inoltre presso gli sportelli PensPlan Infopoint della Uil distribuiti sul territorio provinciale.

Per conoscere lo sportello più vicino a casa tua chiama il num. 0461.376180

IVA sui rifiuti: non va pagata

Con la sentenza n.238/09 la Corte Costituzionale ha dichiarato che TIA e TARSU sono estranee all'applicazione dell'IVA.

Non, esiste infatti, una norma che assoggetti ad Iva le prestazioni del servizio smaltimento rifiuti. Pertanto l'Iva al 10% sulla Tariffa Igiene Ambientale, che ha sostituito la TARSU, non è dovuta dai clienti fin dal momento del cambio e chi l'ha pagata ha diritto ad ottenere il rimborso.

L'Adoc consiglia di mettere in mora l'ente gestore della nettezza urbana, attraverso una raccomandata con avviso di ricevimento al fine di interrompere la prescrizione, per conoscenza inviare la stessa al Sindaco del Comune di riferimento e alla sede Adoc di riferimento. Il fac-simile è disponibile presso le sedi dell'Adoc e sul sito dell'Associazione.

Aspettando il 5 febbraio 2010

Uil del Trentino: i cambiamenti necessari in vista del congresso

> continua da pagina 1...

linea della Uil è stata chiara e determinante. Il problema esiste, ma non si può risolvere prevedendo un'ulteriore tassa su pensionati e lavoratori, o penalizzando i giovani.

Infine, un grande investimento va compiuto per la sicurezza sul lavoro. Vanno moltiplicati gli interventi sul territorio, prendendo esempio da chi si è mosso da tempo con concretezza come Centrofor e l'Ente bilaterale dell'artigianato.

Il capitale umano e il lavoro sono tutto. Da qui dobbiamo ricominciare. Chiedendo agli imprenditori di trovare nuova linfa per fare impresa, alla politica maggiore attenzione al bene comune, e a noi stessi spazi crescenti da riservare al riconoscimento dell'impegno e del merito, oltre che della produttività e della solidarietà. Tutto il resto è solo immagine, e con l'immagine non si crea ricchezza né tanto meno la si ridistribuisce.

