

Work-in' progress

30
Settembre
2020

Editoriale

In attesa che l'azienda trovi il tempo di dare gambe alla richiesta delle organizzazioni sindacali in merito alla concessione di Flexible Working per quei lavoratori i cui figli (studenti under 14) sono stati messi in quarantena per la presenza di un contagiato in classe, in questo numero affronteremo un approfondimento sul Mes e sul Recovery Fund, faremo un focus sul conferimento del TFR al Fondo Pensioni, daremo un consiglio di visione davvero imperdibile e riproporremo un articolo dal "Fatto Quotidiano" che molto si addice alla nostra realtà.

La redazione desidera ringraziare tutte/i le/i colleghe/i che ci hanno scritto per fare apprezzamenti in merito al nostro lavoro di approfondimento sindacale e non solo. Speriamo di poter continuare così anche e soprattutto grazie al vostro contributo.



Sommario

- [Scheda di approfondimento: MEF Vs RecoveryFund;](#)
- [Scheda di approfondimento: TFR e Fondo Pensioni;](#)
- [I Notebook sono i nuovi telai? Articolo de "Il Fatto Quotidiano";](#)
- ["Business As Usual" una chiacchierata con Joseph Stieglitz](#)

- [Clicca sul titolo per andare all'articolo](#) -



	Meccanismo europeo di stabilità	Next Generation Eu
SCOPO	Nato nel 2012 per contrastare una possibile crisi del debito di uno o più paesi dell'Unione europea è chiamato anche Fondo Salva-Stati.	E' il piano messo in campo dall'Unione europea per contrastare gli effetti del coronavirus e consentire ai paesi che ne faranno uso di far ripartire la propria economia investendo in una serie di settori che per l'Europa sono prioritari: la transizione ecologica e l'innovazione, la formazione e la salute.
COME FUNZIONANO	<p>Ha diversi strumenti a disposizione:</p> <p>1) concedere prestiti ai Paesi in difficoltà per consentire un aggiustamento macroeconomico (soluzione utilizzata finora da Irlanda, Portogallo, Grecia e Cipro)</p> <p>2) prestito per la ricapitalizzazione indiretta delle banche (aiuto finora fornito alla sola Spagna).</p> <p>Gli altri strumenti previsti dallo statuto del Mes (acquisti di titoli sul mercato, linee di credito precauzionali e ricapitalizzazione diretta) non sono finora mai stati usati.</p> <p>Tutti questi interventi sono sottoposti ad una severa condizionalità. Il Paese che ne fa richiesta deve infatti sottoscrivere una lettera di intenti o un protocollo d'intesa che viene negoziato con la Commissione europea a nome del Mes. In genere vengono richieste riforme specifiche, mirate ad eliminare o quantomeno mitigare l'effetto dei punti deboli dell'economia del paese richiedente: si va dal consolidamento fiscale (tagli di spesa, aumento delle tasse, privatizzazioni, ecc.) a riforme strutturali per stimolare la crescita ed aumentare la competitività, sino a riforme del settore finanziario.</p> <p>Il Mes ha una dotazione complessiva di 700 miliardi di euro ed è finanziato direttamente dai singoli Stati membri in base al loro specifico peso economico, ad esempio la Germania contribuisce per il 27,1%, la Francia per il 20,3% e l'Italia col 17,9%: 80 miliardi sono versati direttamente (14,3 l'Italia, 27 la Germania e 20 la Francia) mentre i restanti 620 miliardi possono essere raccolti sui mercati finanziari attraverso l'emissione di bond.</p>	<p>E' un programma gestito direttamente dalla Commissione Ue dotato di una potenza di fuoco pari a 750 miliardi di euro. Dovevano essere 1.000 secondo le aspirazioni iniziali di Italia, Francia e Spagna, con ben 500 miliardi di sussidi poi scesi a 390 per l'opposizione di Austria, Olanda, Svezia, Finlandia e Danimarca che puntavano a ridurre le erogazioni a fondo perduto.</p> <p>Gli altri 360 miliardi verranno erogati sotto forma di prestiti.</p> <p>Una parte delle risorse arriverà dal bilancio comunitario, ma per finanziarsi la Commissione è autorizzata ad emettere eurobond che alla scadenza si pensa di ripagare introducendo nuove tasse comunitario a partire da quelle sulle attività digitali dei colossi del Web.</p>
CHI LI GESTISCE	<p>E' gestito dall'apposita struttura che ha sede in Lussemburgo articolata in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un Board of Governors (i ministri finanziari dell'area euro) presieduto dal presidente dell'Eurogruppo, il portoghese Mario Centeno, - un Board of Directors (i cui membri vengono scelti dai ministri finanziari dei 27). <p>Il direttore generale (il tedesco Klaus Regling) gestisce gli affari correnti del Mes seguendo le indicazioni del Board of Directors. Il presidente della Bce e il Commissario europeo agli Affari Economici partecipano in qualità di osservatori.</p>	E' gestito direttamente dalla Commissione europea, che ha fissato le linee guida di intervento, contratterà con i singoli paesi le misure da mettere in campo e vigilerà rigidamente sull'attuazione dei programmi.

Conferimento del Trattamento di Fine Rapporto

Al momento dell'assunzione il lavoratore dipendente è chiamato a compiere una scelta a proposito della destinazione del Trattamento di Fine Rapporto:

- mantenere il TFR presso la propria azienda;
- versarlo a una forma di previdenza complementare (Fondo pensione, PIP).

Analizziamo le due possibili scelte da diversi punti di vista

Se si considera il fondo pensione non solo come strumento previdenziale, ma anche come veicolo attraverso cui investire una parte del proprio risparmio, non si può non sottolineare una prima differenza (dal punto di vista fiscale) rispetto ad altre opzioni di investimento:

• I fondi pensione infatti beneficiano di un'imposta sostitutiva del 20% su interessi e plusvalenze realizzate, anziché del 26% come gli altri strumenti finanziari. Inoltre, i titoli di Stato nonché le obbligazioni dei titoli pubblici territoriali (come regioni, province e comuni) e i bond di stato esteri e territoriali inseriti nella *white list* (che contiene gli Stati che consentono un adeguato scambio di informazioni) e quelli degli organismi internazionali sono tassati al 12,5%.

- Il rendimento del TFR lasciato in azienda è invece assoggettato all'aliquota del 17%.

Altro aspetto, forse di entità ancora più rilevante del precedente, consiste nella differente tassazione applicata al momento dell'erogazione del TFR:

• Il TFR accantonato in azienda sarà soggetto a tassazione separata, vale a dire: la quota di TFR maturato verrà moltiplicata per dodici e divisa per gli anni di servizio ($TFR \times 12 / n^\circ$ anni di servizio), quindi verrà applicata l'aliquota IRPEF media di tassazione dei cinque anni antecedenti la cessazione dell'attività lavorativa

• Il Trattamento di Fine Rapporto alla previdenza complementare, al momento dell'erogazione della prestazione pensionistica sarà assoggettata a un'aliquota massima del 15%, che decresce dello 0,3% per ogni anno di iscrizione alla previdenza complementare successivo al quindicesimo, fino a un minimo del 9%.

RICHIESTA ANTICIPAZIONE TFR		
Motivo	Fondo pensione	Azienda
Acquisto/ristrutturazione prima casa per sé o per i propri figli	Decorsi 8 anni di iscrizione e per un importo non superiore al 75% della posizione individuale maturata	Decorsi 8 anni dall'assunzione e per un importo non superiore al 70%
Spese sanitarie per sé, coniuge o figli	In qualsiasi momento e per un importo non superiore al 75% della posizione individuale maturata	Decorsi 8 anni dall'assunzione e per un importo non superiore al 70%
Altre esigenze (immotivate)	Decorsi 8 anni di iscrizione e per un importo non superiore al 30% della posizione individuale maturata	Decorsi 8 anni dall'assunzione, per un importo non superiore al 70% e solo in caso di congedi parentali, per la formazione extra lavorativa o continua
Richiesta di anticipazione (più di una volta)	Si	No



FONDO PENSIONI DEL PERSONALE
GRUPPO BNL/BNP PARIBAS ITALIA

Dai valore al tuo futuro



Continua a Pag 4

Se si considera inoltre che tipicamente gli ultimi anni di carriera sono quelli che offrono retribuzioni più elevate, l'imposizione IRPEF che verrà applicata al momento della cessazione del rapporto di lavoro sarà elevata. Nel caso di versamento del TFR al fondo pensione accade esattamente il contrario: maggiore sarà la permanenza nella forma previdenziale complementare e minore sarà la tassazione che verrà applicata al momento dell'erogazione della prestazione pensionistica (fino a un minimo del 9%).

L'analisi delle differenze dal punto fiscale nelle due ipotesi di destinazione non si esaurisce però alla sola erogazione del TFR una volta conclusa la propria carriera lavorativa ma anche nel durante poiché possono sorgere numerosi bisogni (acquisto di una casa, malattia etc.)

Solitamente ogni CCNL e contratto integrativo aziendale prevede un versamento del datore di lavoro solo nel caso in cui ci sia anche il contributo da parte del dipendente.

Per quanto riguarda il Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia del Gruppo BNP Paribas:

- contributo aziendale 4,20% della RAL
- contributo del dipendente 2,00% della Ral

I due versamenti sono deducibili fino ad un max di euro 5.164,57

Nel nuovo sito del Fondo Pensioni, dopo essersi registrati ai servizi on line è possibile accedere all'Area Riservata, effettuare tutte le principali operazioni dispositive: richiesta di anticipazione; versamenti aggiuntivi con carta di credito; iscrizione familiari a carico; ecc.. ma soprattutto visionare il proprio zainetto verificando, tra le altre cose, il proprio versamento e quello del datore di lavoro.

Il tema della destinazione del tfr resta ancora troppo spesso appannaggio di pochi soprattutto perché vengono fatte poche campagne informative per sensibilizzare i più giovani sull'importanza della previdenza integrativa.

Ti ricordiamo che per eventuali chiarimenti puoi rivolgerti sempre al tuo sindacalista di riferimento oppure scriverci. First.Cisl.GruppoBNL@gmail.com

domenica 27/09/2020

Dai telai al Pc: atomizzare il lavoro non è una buona idea

di Marco Palombi

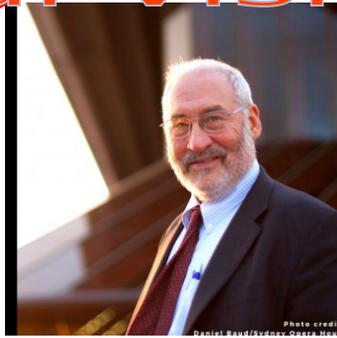
Che la storia sia maestra di vita e che, nel caso lo sia, abbia o meno scolari è una di quelle affermazioni di cui è difficile appurare la veridicità: un aforisma, scrisse cent'anni fa un bravo aforista, è sempre una mezza verità o una verità e mezza. Ora, senza alcuna pretesa di inchiodare il futuro al passato, bisognerà applicherà le nostre mezza verità allo smart working, il “lavoro agile” che poi sarebbe il lavoro da casa: una scelta residuale fino al Covid-19 e che ora – l'Ad di Fca Mike Manley lo ha scritto felice ai dipendenti – ambisce a farsi nuova “normalità”.

Alcuni di sicuro, forse molti, ne saranno contenti e certamente i fautori del lavoro agile possono vantare gli aspetti positivi, però chi scrive non riesce a non pensare a un'espressione che a sinistra – pensate un po' - andò di moda qualche anno fa: “Taylorismo digitale”, nel senso che le nuove tecnologie consentono di aggiornare il vecchio modello della cosiddetta “organizzazione scientifica del lavoro” (sfruttamento scientifico, volendo) che fu alla base della civiltà industriale delle grandi fabbriche, depurata però del fastidioso effetto secondario di creare un luogo capace di produrre, contemporaneamente, la classe lavoratrice e il suo terreno di lotta.

Questa cosa di aggiornare con termini nuovi e - come dire? - “petalosi” pratiche che in passato furono simboli di disuguaglianza e ingiustizia è una tendenza di fondo di questi anni: il cottimo nascosto dalla [gamification](#), il fattorino smaterializzato nel rider mezzo uomo e mezzo App, la precarietà travestita da eccitante flessibilità. E così oggi c'è il computer a casa come qualche secolo fa c'era il telaio e l'altroieri la macchina da cucire: ah, le gioie del [Verlagssystem](#)! Il mercante porta il prodotto, tu lo lavori, lui passa a ritrarlo e lo vende: e tutto grazie allo smart working. Com'è antica la modernità.

Ognuno, ovviamente, è libero di farsi piacere l'organizzazione del lavoro che preferisce, c'è solo una cosa che va tenuta a mente: la solidarietà tra lavoratori nacque nei luoghi (fisici) di lavoro, la loro capacità di incidere nel conflitto redistributivo nasce dentro/contro i luoghi di lavoro. Se ogni condizione lavorativa diventa individuale, allora ogni trattativa diventa individuale e ognuno, per così dire, starà solo sul cuor della terra: non più conflitto, non più sindacato, non più politica e alla fine non più diritti. A pensarci bene, esattamente come ai tempi del telaio.

~~Business As Usual~~



UNI FINANCE WEBINAR
JOSEPH E. STIGLITZ
Join the Nobel Prize-winning economist for a discussion on "Getting the fair economy the world needs - the role of the finance sector in a post-Covid society"
28 SEPTEMBER 2020, 16:00 CEST
UNI global finance
STRONG UNIONS, TODAY AND TOMORROW

Grazie ad UNI Global Finance abbiamo avuto la possibilità di partecipare ad un seminario webinar con il premio nobel per l'economia Joseph Stiglitz. E' stata davvero una esperienza rinfrancante per noi, visto che il luminaire ha sostanzialmente attribuito buona parte dei successi (in quei paesi che ne possono vantare) durante il covid alle forze sociali in campo, in particolare alle Organizzazioni Sindacali.

I dati di diffusione del Coronavirus, infatti, vedono i paesi con una sindacalizzazione maggiore, meno esposti ai contagi, questo in virtù di un indice di contagi maggiore nei luoghi di lavoro, in particolare in quei luoghi di lavoro lasciati alla liberalità datoriale, dove non ci sono lavoratori organizzati a poter contrattare condizioni di maggior favore per i colleghi.

Direttamente connesso a questo c'è l'intervento dello stato che dove fatto in maniera oculata può evitare la disperazione delle famiglie costrette a frequentare i luoghi di lavoro anche in condizioni non tutelate, senza dispositivi di protezione e con la paura di essere rimpiazzati alla prima rimostranza (ricordiamo che negli Stati Uniti la maggior parte delle aziende non riconosce Malattia pagata).

Uno dei meccanismi di riequilibrio sociale (una possibilità a seconda di come gli stati la riescano ad utilizzare) che il premio nobel ha riconosciuto è il Recovery Fund Europeo (vedi approfondimento in questo Notiziario)

Una delle cose che sono successe durante questa crisi (per la prima volta non una crisi economica generata da una crisi finanziaria) è stata quella di rendere palese come la globalizzazione in cui viviamo sia imperfetta: il fatto che nei paesi dove la produzione sia più conveniente venissero prodotti i dispositivi di protezione, ha portato molto presto all'esaurimento delle scorte in virtù dell'impossibilità di produrre alcunché in periodi di maggiore espansione del virus.

Chiaramente non ci sono ricette perfette per il futuro e questo il relatore lo dice a più riprese, ma ci sono sicuramente delle buone pratiche che andrebbero prese seriamente in considerazione:

- Incoraggiare la cooperazione (a scapito del tutti contro tutti), cambiando anche le leggi e i regolamenti;
- Investire nella Green Economy;
- Attenuare che le differenze retributive nelle aziende possano inficiare nella correttezza dei rapporti lavorativi e di servizio (citato proprio il caso dei lavoratori Bancari come la forbice più ampia tra la retribuzione dei Manager e quella dei Cassieri);
- Evitare che chi ha più informazioni possa utilizzarle in modo predatorio per aumentare ancora di più le disuguaglianze sociali (evitare nuovi casi Parmalat);
- Incentivare un sistema bancario Etico;
- Rovesciare il paradigma Shareholder > Stakeholder, ponendo attenzione soprattutto agli Stakeholders, tra i quali i dipendenti delle varie Imprese e le comunità in cui si genera l'indotto;
- Incrementare nei consigli di amministrazione il peso di membri interessati a visioni di lungo termine a scapito dei Manager che per mezzo di artifici di bilancio e organizzativi creano effimeri benefici e profitti immediati ma devastanti per il proseguo dell'attività produttiva;
- Incoraggiare una politica fiscale che tenda alla riduzione delle disuguaglianze sociali

Il Prof. Stiglitz si è poi soffermato sul ruolo dei Fondi Pensione (che di fatto incarnano quasi tutte le Best Practice sopra suggerite), chiedendo al congresso americano di approvare la modifica delle possibilità di investimento dei Fondi Americani che allo stato attuale sono obbligati a fare investimenti di breve periodo.

In buona sostanza queste sono le proposte per poter pensare di sopravvivere allo stato attuale delle cose. E con orgoglio possiamo dire che la First Cisl da sempre promuove iniziative per andare esattamente in questa direzione:

- Tetto alla retribuzione dei top manager;
- Lavoratori (o loro rappresentanti) nei consigli di amministrazione;
- Azionariato dei dipendenti;
- Massima importanza agli enti bilaterali quali i Fondi Pensione (attualmente la nostra Organizzazione esprime il Presidente della Cassa Sanitaria e il Vice Presidente del Fondo Pensioni);
- Battaglia fiscale con la confederazione in prima linea.

In conclusione consigliamo a tutti i colleghi di guardare il video del seminario per comprendere e per partecipare alla realizzazione della visione della First Cisl