

RIFORMA DEL LAVORO O CONTRO I LAVORATORI?

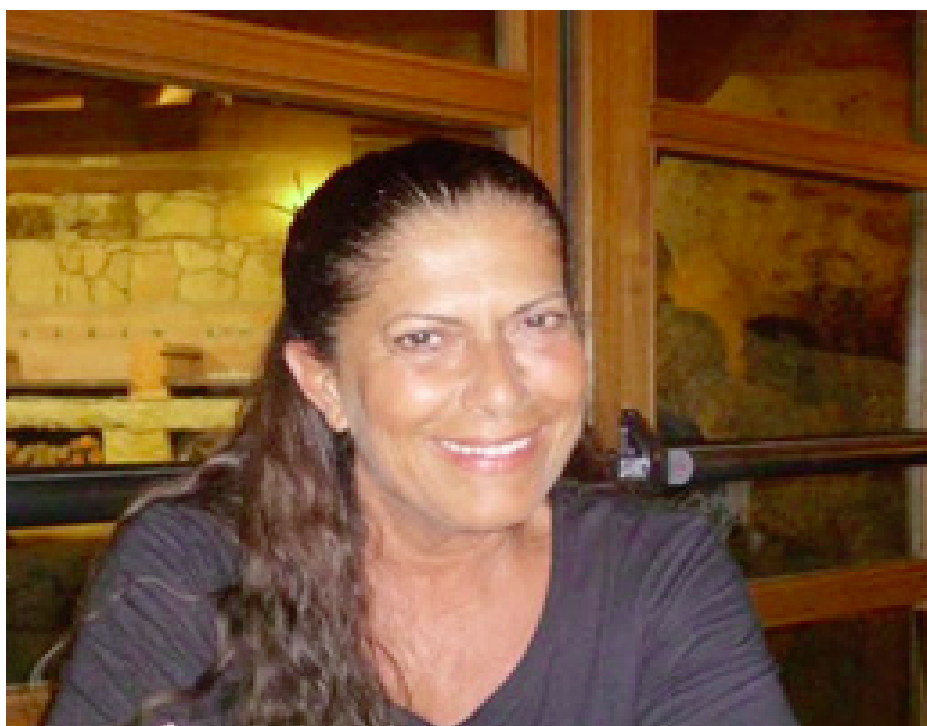
“Siamo alle solite, la riforma del lavoro è l’ennesima fatta a carico dei lavoratori”. Rosi Mauro, segretario generale del Sindacato Padano interviene così commentando le riforme messe in campo dal governo Renzi.

“Certo – spiega -, ci sono alcune cose positive e altre negative, come sempre accade. Ma il bilancio nel complesso è negativo. Bene, ad esempio, il giro di vite contro le dimissioni in bianco, ma resta evidente a tutti un aspetto: la disoccupazione è troppo elevata. Ancora una volta non si fa fronte al vero problema. Di fatto – attacca il numero uno del Sin.Pa. - possiamo fare tutte le riforme del lavoro che vogliamo, ma se non risolviamo il tema dell’occupazione siamo punto e a capo”.

Non solo. Mauro mette in luce gli altri aspetti che non sono stati toccati dalla riforma: “Su tutti – spiega – il costo del lavoro che è troppo elevato. In un momento nel quale le imprese non sono più competitive è chiaro che bisogna usare la leva degli sgravi”.

“Ma bisogna usarla oggi, non prometterla per i prossimi anni”.

“Che senso ha poi, guardare avanti e cambiare le cose se il sistema che vi ruota attorno rimane ancorato al vecchio concetto. Che cosa intendo? Semplice e allo stesso tempo demoralizzante: per avere un mutuo serve un lavoro a tempo indeterminato, ma con la riforma dell’articolo 18 oggi il lavoro a tempo indeterminato non



“Non c’è più tempo da perdere, bisogna usare la leva degli sgravi e ridurre il costo del lavoro. Altrimenti rimarranno solo tante e inutili chiacchiere”

lo ha più nessuno. E quindi? Quali sono le risposte che il Governo intende mettere in campo a sostegno delle giovani coppie o di chi ha comunque deciso di investire le fatiche di una vita e di comprarsi finalmente la casa? Il silenzio. Lungo e assordante”.

“Che dire poi delle dichiarazioni dell’Esecutivo secondo il quale c’è maggiore occupazione per i cinquantenni? Bene, e i giovani

quando andranno mai al lavoro? Che senso ha continuare a posticipare l’uscita dal lavoro di chi, oggi, fortunatamente un lavoro lo ha, condannando di fatto al precariato e al non raggiungimento della pensione i più giovani? La verità – attacca – è che la parola riforma, già negli anni ’90 doveva avere altri significati. Bisognava andare a ritoccare il costo del lavoro e mettere in campo una seria politica di sgravi. Quello che non è mai stato fatto. Ci siamo accorti che le aste giudiziarie sono in continuo aumento e che le stesse banche oggi non accettano più come garanzia gli immobili? Insomma, anche questa è una riforma che non va di certo a favore dei lavoratori”.

ECCO COSA CAMBIA, PUNTO PER PUNTO, TUTTE LE NOVITA'

RIFORMA DEL LAVORO

CONTROLLI A DISTANZA

A favore delle imprese è stato introdotto il controllo a distanza. Il datore di lavoro che dota i propri collaboratori di computer, tablet o smartphone può controllarne le attività senza accordi con sindacati o autorizzazioni ministeriali che restano invece in vigore per le videocamere di sorveglianza. I lavoratori dovranno tuttavia essere informati sulle politiche di raccolta delle informazioni e sull'entità dei controlli attuati che devono in ogni caso rispettare la privacy. Le informazioni raccolte possono essere usate anche a fini disciplinari.

BASTA DIMISSIONI IN BIANCO

Le dimissioni vanno rassegnate per via telematica con moduli messi a disposizione dal Ministero del lavoro. Il lavoratore può trasmetterli anche facendo ricorso a patronati, sindacati, commissioni di certificazione e altri enti.

CONTRATTI E MANSIONI

Sono due gli aspetti che risaltano: lo stop definitivo ai contratti Co.Co.Pro. che non potranno più essere attivati e, a decorrere dall'inizio 2016, le collaborazioni continuative godranno delle norme applicate al lavoro subordinato. In caso di ristrutturazione, l'azienda può modificare le mansioni del collaboratore, inquadrandole anche verso il basso, ma non potrà cambiarne l'inquadramento economico fatto salvo quello accessorio.

CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI

Dal 7 marzo scorso è attivo il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per i neoassunti. I licenziamenti per motivi economici non prevedono il reintegro ma un indennizzo crescente in base all'anzianità di servizio, due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro prestato da un minimo di 4 mensilità fino ad un massimo di 24. Il diritto di reintegro non è però del tutto annullato; resta in essere per i licenziamenti discriminatori, nulli o ingiustificati.

CONGEDO PARENTALE PER FIGLI FINO A 12 ANNI

Viene esteso il congedo parentale facoltativo, resta quello retribuito al 30% fino ai 6 anni di età dei figli (prima era limitato ai primi 3 anni) e quello non retribuito si estende fino ai 12 anni (invece di 8). Al posto del congedo è possibile chiedere un impiego part-time (50%). Il congedo maternità può superare i 5 mesi canonici se il bimbo è nato prematuro.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

È in vigore da maggio la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) che prevede almeno 13 settimane di contribuzioni negli ultimi 4 anni. Il fondo prevede sussidi mensili per un massimo di 1.300 euro. Per poterne usufruire il lavoratore disoccupato deve partecipare ai programmi di riqualificazione professionale o ad iniziative analoghe. In via sperimentale la Disoccupazione collaboratori (Dis-Coll), attiva da gennaio fino alla fine del 2015, pensata per i collaboratori a progetto, coordinati o continuativi, iscritti alla Gestione separata (privi di partita

Iva); un'indennità che spetta a chi ha versato almeno tre mesi di contributi a partire dal primo gennaio dell'anno precedente al momento in cui perde involontariamente l'impiego. Infine l'Asdi, un fondo di 300 milioni per chi, esaurite le indennità Naspi, non ha ancora trovato un impiego e vive in stato di bisogno. Altro decreto riguarda la durata strutturale della Naspi, che rimane di 24 mesi.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Per semplificare le attività di ispezione viene creato un Ispettorato nazionale, subordinato al ministero del Lavoro, e di cui entrano a fare parte tutte le risorse ispettive, comprese quelle Inps e Inail.

ANPAL, L'AGENZIA NAZIONALE POLITICHE ATTIVE LAVORO

Dal 2016 verrà creata una rete di servizi per le politiche del lavoro, coordinata dall'Anpal e che mira all'integrazione dei lavoratori disoccupati, per la quale è previsto anche un assegno.

CIG, TETTO A 24 MESI (36 CON SOLIDARIETÀ)

Limitata a 24 mesi la durata della Cassa integrazione Guadagni (Cig), istituto di legge che va incontro alle imprese in difficoltà economiche temporanee. Il tetto può raggiungere i 36 mesi per i contratti di solidarietà (contratti di lavoro a tempo ridotto); viene però estesa alle imprese con oltre 5 dipendenti (1,4 milioni di lavoratori in più).

DIMISSIONI VOLONTARIE, LA NUOVA NORMATIVA

I decreti attuativi del Jobs Act hanno variato la normativa sulle dimissioni dei lavoratori, prevedendo una nuova procedura per mettere fine al fenomeno delle "dimissioni in bianco", ovvero la diffusa prassi attraverso la quale

“I decreti attuativi del Jobs Act hanno variato la normativa prevedendo finalmente una nuova procedura per mettere fine al fenomeno delle dimissioni in bianco”

alcune aziende obbligavano il lavoratore a sottoscrivere contemporaneamente al contratto di assunzione, una lettera di dimissioni non datata. In tal modo il datore avrebbe avuto la possibilità di usufruirne, datandola successivamente e facendo passare il documento come un volontario atto di dimissione, precludendo al dipendente tutti i diritti che subentrano nei casi di licenziamento illegittimo.

L'intento del decreto risponde alla necessità di attuare una modalità sicura di dimissioni, per garantire che la data sia certa e sia autentica la volontà del lavoratore di concludere volontariamente il rapporto di lavoro.

I lavoratori intenzionati a rassegnare le dimissioni dovranno procedere esclusivamente in modo telematico, compilando appositi moduli che saranno resi disponibili sul portale web del Ministero del Lavoro. La documentazione dovrà poi essere trasmessa al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro

(DTL) competente per il territorio.

L'invio dei moduli potrà anche avvenire tramite patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione. Non utilizzando correttamente la modulistica ministeriale la procedura risulterà inefficace e di conseguenza renderà automaticamente nulle le dimissioni del lavoratore.

Inoltre, entro sette giorni dalla data di invio dei moduli online, il lavoratore può revocare le dimissioni trasmettendo sempre via telematica un modulo di revoca.

Queste modalità di dimissioni non vengono applicate ai lavoratori domestici e nei casi in cui le

stesse intervengono nelle "sedi protette", (ad esempio conciliazioni in sede sindacali o presso la DTL) mentre le dimissioni dal rapporto di lavoro presentate dalle lavoratrici durante periodo di gravidanza e nei primi tre anni

“Le dimissioni presentate dalle lavoratrici durante la gravidanza e nei primi tre anni di vita del bambino dovranno essere convalidate dal servizio ispettivo”

del bambino, dovranno essere ancora convalidate unicamente dal servizio ispettivo.



GLI ARABI DI DNATA SBARCANO IN AIRPORT HANDLING

INCOGNITE SUL FUTURO

Oramai sono note le linee guida dell'operazione, che ci è stata illustrata dalla dirigenza di AH, che dovrebbe portare all'acquisizione del controllo da parte di DNATA da subito del CDA di Airport Handling e in seguito della maggioranza delle quote societarie. La vicenda, che in realtà era già stata ventilata da alcuni organi di stampa, vede come sempre i colleghi dividersi tra catastrofisti e chi azzarda un cauto ottimismo.

I pro dell'operazione:

- sicuramente l'ingresso di un partner privato dotato di una solidità quale quella di DNATA potrà portare in dote ad AH un aumento del volume di lavoro e di questo tutti noi non possiamo che essere compiaciuti
- il fatto che si tratti di un gruppo attivo nel settore del trasporto aereo e che



non sia invece un qualche fondo o banca induce a sperare in investimenti per favorire la crescita di AH e non si riduca alla semplice ricerca di profitto da farsi sulle spalle dei lavoratori

Di contro molti sono i timori che solo i prossimi

mesi potranno fugare o confermare. Innanzitutto quello che i nuovi padroni del vapore siano ben consapevoli che il passaggio da SEA H. ad AH è pesato soprattutto sulle spalle dei lavoratori, dal punto di vista economico e da quello della

qualità della vita lavorativa, e che quindi non possono essere chiesti a loro ulteriori sacrifici ma anzi che si possa gradualmente recuperare almeno parte di quanto è stato perso nel passaggio.

Una speranza, infine, è comune a tutti coloro che

“Speriamo che l'ingresso di un soggetto privato porti le logiche di meritocrazia slegate da tessere politiche e sindacali”

hanno a cuore il proprio lavoro in AH: che l'ingresso di un soggetto privato porti con se logiche di meritocrazia e consenta di lasciarsi alle spalle per sempre quelle legate alle tessere politiche e sindacali.



**SINDACATO
PADANO**

Informatore mensile
realizzato dalla
segreteria generale
del Sindacato Padano

Via del mare 97
20142 Milano

tel. 02.89514208

fax. 02.89540460

www.sindacatopadano.org

info@sindacatopadano.org

Sinpa Informa

Stampato in proprio ad uso
manoscritto

TUTTI I SERVIZI SIN.PA.

*Presso la sede di Milano
in via Del Mare 97, sono
a disposizione i seguenti servizi:*

UFFICIO VERTENZE

Tutti i giorni dal lunedì al venerdì con orario 9:30 - 13:00 e 14:00 - 18:00 servizio di:

- controllo buste paga
- elaborazioni conteggi
- calcolo Tfr
- impugnazioni licenziamenti
- sanzioni disciplinari

- consulenze in materia contrattuale
- assistenza nella preparazione e stipula dei contratti
- consulenza generica

ASSISTENZA FISCALE E PREVIDENZIALE

Previo appuntamento telefonico, un funzionario è a disposizione degli associati per:

- pratiche pensionistiche
- compilazione modelli 730, Unico, ICI
- servizi di patronato
- consulenza previdenziale generica