

JOBS ACT, BASTA PRENDERE IN GIRO I LAVORATORI



COMUNE DI TORTONA, BENE IL SIN.PA.

Ancora una volta vento in poppa per il Sindacato Padano che alle elezioni delle Rsu del Comune di Tortona ha raccolto il 16% delle preferenze. I lavoratori hanno così rinnovato la loro fiducia in Marco Moglia, rieletto insieme alla sua collega Marina Barbieri. A loro, come a

tutti i portabandiera del Sindacato Padano, va il ringraziamento della segreteria generale per il lavoro fatto insieme e per quello che resta da fare; consapevoli che la vera forza di un sindacato sono i lavoratori: quelli che da sempre il Sindacato Padano mette al primo posto.

Sono stati approvati i primi due decreti del Jobs Act. Credo sia doveroso fare un po' di chiarezza e spiegare a tutti che cosa contiene questo tanto sbandierato contratto a tutele crescenti.

Innanzitutto vorrei che fosse ben chiaro a tutti un concetto cardine: quando dicono che con questo decreto si è andati nella direzione di estendere il contratto di lavoro a tempo indeterminato, dicono una bugia. Con questo decreto, infatti, si è aumentato il precariato. La dicitura "indeterminato" porterà tutti a credere di avere un posto di lavoro fisso, ma non sarà così (all'interno la scheda tecnica con tutti gli approfondimenti). Chi ci guadagna davvero non sono i lavoratori, ma i datori di lavoro. Vorrei tanto sapere se alle banche basterà questa busta paga a tempo "pseudo indeterminato" per erogare un mutuo. Me lo auguro ma ho molti dubbi. Non vorrei che ancora una volta tutte queste "grandi modifiche" non producano alcun risultato per i giovani che cercano di crearsi una famiglia e non sanno più dove sbattere la testa. Voglio poi evidenziare che queste regole valgono solo per i nuovi assunti. Bene, e così che succederà? Avremo lavoratori di serie A e altri di serie B? Magari persone che dividono la stessa scrivania ma che hanno contratti e tutele differenti? Con questo decreto non si stabilizza il lavoro, si torna al precariato. L'unica vera semplificazione introdotta è quella dei licenziamenti. Mentre prima un lavoratore licenziato poteva chiedere il reintegro al giudice, oggi questo è possibile solo per i licenziamenti per discriminazione. La verità è una sola: se non si aumentano i posti di lavoro la situazione non migliora, ma per farlo occorre mettere le imprese nella condizione di produrre in Italia e di essere competitive. Non bisogna introdurre la "libertà di licenziare", bisogna piuttosto intervenire con leve fiscali a favore delle imprese. Il problema è il costo del lavoro che si trascina da oltre un ventennio e che nessuno vuole affrontare. Con il Jobs Act il problema non è affatto risolto e anzi, si continua a prendere in giro la nostra gente.

Rosi Mauro

JOBS ACT, ALTRO ATTACCO

AI DIRITTI DEI LAVORATORI

CON IL DECRETO SUL CONTRATTO "A TUTELE CRESCENTI" AI LAVORATORI CHE VENGO NO LICENZIATI INGIUSTAMENTE RIMANGONO SOLO INDENNIZZI ECONOMICI

Il tanto sbandierato rilancio del contratto a tempo indeterminato, di fatto, passa attraverso la sua precarizzazione. I lavoratori operai, impiegati e quadri con una nuova assunzione a tempo indeterminato, infatti, potranno essere licenziati anche senza giusta causa ottenendo il solo indennizzo e questo varrà per i licenziamenti economici, per quelli disciplinari e per quelli collettivi.

Il Governo oltretutto, con la Legge di Stabilità, ha elargito alle imprese un contributo di 8.060 euro per ciascun lavoratore assunto con il nuovo contratto, senza alcun obbligo di confermare il neo assunto. L'impresa prenderà comunque l'incentivo anche se a fine anno licenzierà



“LA VERITA’?

Il tanto sbandierato rilancio del contratto a tempo indeterminato, di fatto, passa attraverso la sua precarizzazione”

quel lavoratore, che si vedrà riconoscere al massimo 4 mensilità il primo anno e 2 per ogni anno

lavorato se appartenente ad un'impresa con più di 15 dipendenti o da 2 a 6 se appartenente ad una piccola impresa o alle cosiddette organizzazioni di tendenza (partiti, sindacati, luoghi di culto, ecc.). E' stato poi confermato che l'indennizzo per i licenziamenti economici potrà essere al massimo 24 mensilità come già previsto dalla legge Fornero, solo che in quel caso decideva il giudice, mentre ora sarà il datore di lavoro a valutare quando gli conviene licenziare un lavoratore per pagare di meno. Il decreto stabilisce di fatto la libertà di licenziare

in maniera discrezionale lavoratori singoli e gruppi di lavoratori.

L'opzione di conciliazione data al lavoratore in alternativa al ricorso in tribunale prevede che:

- si dimezzi il massimo dell'indennità percepibile in relazione all'anno di anzianità
- sia sottratta alla tassazione irpef e previdenziale
- sia comunque la metà di quanto previsto in via ordinaria e certificabile.

Riteniamo che questa ulteriore forma di conciliazione vada a complicare il già intricato sistema conciliativo vigente in Italia e



SIN.PA.

Segreteria Generale

vecchia disciplina dopo Fornero		nuova disciplina	
fino a 15 dipendenti	reintegro o indennità da 2,5 a 14 mensilità	fino a 15 dipendenti	da 2 a 6 mensilità (senza contributi)
oltre 15 dipendenti - licenziamento illegittimo	reintegro o retribuzione non percepita (da 12 a 24 mensilità)	oltre 15 dipendenti - giustificato motivo oggettivo o soggettivo o giusta causa illegittimo	da 4 a 24 mensilità (senza contributi)
oltre 15 dipendenti - insussistenza giustificato motivo oggettivo	reintegro e risarcimento max 12 mensilità	oltre 15 dipendenti - giustificato motivo soggettivo o giusta causa insussistenti	reintegro e retribuzioni periodo estromissione (con contributi), max 12 mensilità

giustificato motivo oggettivo = licenziamento economico

giustificato motivo soggettivo = licenziamento disciplinare con preavviso

giusta causa = licenziamento disciplinare per fatti gravi senza preavviso

renda ancora più difficile il ricorso al giudice del lavoro a tutto vantaggio degli imprenditori poco corretti.

Per i licenziamenti cosiddetti disciplinari il reintegro rimane solo per insussistenza del fatto materiale, utilizzando una formulazione che sostanzialmente rende possibile licenziare per motivi disciplinari

“I lavoratori con una nuova assunzione a tempo indeterminato potranno essere licenziati anche senza giusta causa ottenendo il solo indennizzo”

anche se il licenziamento per motivi soggettivi prevedeva una sanzione inferiore o anche se il fatto imputabile al lavoratore non è giuridicamente rilevante. Anche in questo caso ci sarà solo l'in-

dennizzo quantificato in ragione dell'anzianità. Si creano con questo atto ulteriori discriminazioni tra lavoratori a seconda della data di assunzione, della dimensione dell'impresa e del contratto di lavoro (in quanto i contratti atipici rimangono). La sintesi di queste modifiche normative è che un licenzia-

mento illegittimo, che non abbia una giusta causa oggettiva o soggettiva, di un singolo o di gruppi di lavoratori, sarà sanzionabile con una multa. Le tutele saranno sì crescenti ma solamente per le



imprese che licenziano in modo illegittimo mentre i lavoratori, a parte la definizione di contratto "a tempo indeterminato", saranno ancora più precari.

Alessandro Gemme

NON PIÙ STRATEGICO, LO STABILIMENTO E' IN VENDITA

BORMIOLI ROCCO, ALLERTA A TREZZANO

Dal 2011 di proprietà del fondo inglese di Private Equity Vision Capital, il Gruppo Bormioli Rocco, esporta i suoi prodotti verso più di 100 Paesi al mondo, rappresenta una delle realtà vetrarie di maggior rilievo nel panorama internazionale, eppure sullo stabilimento di Trezzano sul Naviglio non splende il sole.

Ai 254 dipendenti impegnati nella realizzazione delle bottiglie per il vino e di altri contenitori alimentari, la notizia è stata data chiara: lo stabilimento è in vendita. E quindi? Che succede ora?

“Difficile dirlo con certezza – spiega Giovanni Teti, Rsu aziendale per il Sin.Pa. -. Quello che sappiamo è che con la cessione del Gruppo al fondo di private Equity, l'obiettivo era la quotazione in Borsa. Ma qualche cosa non ha funzionato tanto che nel 2013 il gruppo ha registrato una perdita di 43 milioni e per il 2014 le cose non si prospettano migliori. Di questa perdita, 7/8 milioni sono ascrivibili allo stabilimento di Trezzano che è stato interessato dai lavori di miglioria a un forno che hanno portato al fermo della

linea per diversi mesi”.

“Proprio durante un incontro con Riccardo Garrè, presidente della Società – continua Teti – ci è stato chiarito che le cose non vanno come si sperava e che Trezzano è in vendita perché considerata non più strategica a fronte dalla concorrenza internazionale. Concorrenza che si batte facendo investimenti e implementando la produzione nei settori strategici dei quali Trezzano non fa più parte. Insomma – attacca Teti – con i soldi ricavati dalla vendita del nostro stabili-

mento, il Gruppo vuole rilanciare gli altri. E di noi? Alcuni dicono che il nostro futuro va verso la Svizzera Vetropack. Altri parlano dell'interessamento di altre realtà. Chiediamo a gran voce che si faccia qualcosa. L'immobilismo rischia di essere la cosa più grave. Se non si interviene in fretta, nel medio periodo ci potrebbero essere problemi di occupazione. Quelli che con tutte le forze vogliamo evitare e che ci troveranno fermi oppositori se qualcuno dovesse pensare di rilanciare il gruppo sulle spalle dei lavoratori”.

Modalità di tesseramento al Sin.Pa.

Tesseramento diretto

Il tesseramento diretto al Sin.Pa. ha validità annuale dalla data della sottoscrizione e consente all'iscritto di usufruire di tutti i servizi forniti dalla Organizzazione alle condizioni agevolate concesse agli associati.

L'iscrizione può avvenire:

- mediante versamento sul conto corrente postale n.14192264 intestato a Sindacato Padano.
- mediante effettuazione di versamento bancario sul conto corrente bancario 000003217959, cod ABI

02008, cod. CAB 01671, CIN D, presso la Banca Unicredit Agenzia Milano Richard Viale Richard 7, intestato a Sin.Pa. Sindacato Padano.

- - mediante versamento in contanti presso la Segreteria Generale del Sindacato.



**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.

I nostri servizi

*Presso la sede di Milano
in via Del Mare 97, sono
a disposizione servizi di carattere
legale, fiscale e previdenziale*

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 LEGALE

Il Sin.Pa. offre un servizio di consulenza legale gratuita in materia di lavoro a tutti gli associati previo appuntamento telefonico.

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