

Redazionale

Le vertenze ancora aperte in alcune grandi aziende della distribuzione moderna mettono chiaramente in evidenza una grave crisi del settore ed in particolare le difficoltà crescenti della formula commerciale rappresentata dall'ipermercato tradizionale.

Le multinazionali francesi, in particolare Auchan e Carrefour, continuano infatti a perdere quote significative di mercato a causa sia della pesante crisi economica degli ultimi anni e del conseguente calo dei consumi (anche alimentari) sia per politiche commerciali spesso contraddittorie e poco finalizzate allo sviluppo e all'innovazione.

L'articolo di Fabio Tonacci apparso qualche settimana fa su Repubblica presenta uno scenario preoccupante e fotografa in modo incisivo le situazioni di criticità presenti in molte zone del nostro paese, rendendo ancora più evidente come il tramonto dei grandi ipermercati sia conseguenza non solo del periodo di recessione appena trascorso, ma di una serie di scelte strategiche discutibili e di investimenti sbagliati.

Lo sviluppo disomogeneo delle grandi aree di vendita sul territorio nazionale e l'effetto "cannibalizzazione", soprattutto al sud, sono esempi molto concreti delle logiche poco lungimiranti sopra descritte che hanno provocato una riduzione consistente delle vendite pari allo 0.4% solo nel 2014 ed un crollo dell'utile netto, passato da un + 1.4% nel 2006 a un - 0.1% nel 2013, con un'ulteriore riduzione dello 0.4% nel 2014.

A ciò si deve aggiungere la crescita dei punti vendita "non food", l'esplosione degli hard discount e lo sviluppo della spesa via Internet.

Si è modificato infatti con la crisi proprio lo stile di consumo dei cittadini italiani perchè oggi le persone sembrano più informate, più attente al rapporto qualità-prezzo, più disponibili ad una spesa responsabile ed intelligente.

Un altro dato significativo è quello legato alle nuove aperture: nel 2005 in Italia si aprivano 57 centri commerciali mentre nel 2014 solo 5, per un totale di 870 ipermercati sul territorio nazionale.



Gli esuberanti dichiarati negli ultimi mesi in molte aziende, tra cui spicca per importanza e consistenza sicuramente Auchan (procedura di licenziamento per 1.426 lavoratori), e le richieste di rinegoziazione della contrattazione integrativa in questa come in altre realtà concorrenti (Carrefour) impongono una riflessione urgente sulle politiche da adottare nel breve periodo, sugli interventi per governare le uscite e per dare una nuova prospettiva alle persone che continueranno a lavorare in queste realtà distributive.

Dobbiamo quindi valutare le modalità migliori e meno traumatiche per gestire l'inesorabile declino o ridimensionamento di alcune delle più importanti aziende della distribuzione moderna (situazioni più

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ Privacy no longer a social norm! 2
- ▶ Ottime novità per la gestione della genitorialità 3
- ▶ Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa 4
- ▶ La dura ricerca di un lavoro 6
- ▶ La giornata del rifugiato 7

Continua lo smantellamento delle norme dello Statuto dei Lavoratori

Privacy no longer a social norm!

Era un freddo gennaio del 2010 quando Mark Zuckerberg, l'allora venticinquenne fondatore del più diffuso socialnetwork planetario, provocava il mondo sul tema della riservatezza personale, che appariva messa a rischio dalla sua piattaforma di comunicazione e condivisione, affermando che era in atto un cambio di mentalità nella gente comune e che la "privacy" non costituiva più una "norma sociale" prevalente. Il valore della condivisione e della visibilità emergerebbero, secondo il giovane miliardario, come bisogni individuali sentiti maggiormente del diritto alla riservatezza.

Qualche anno dopo, Jeremy Rifkin, il visionario economista settantenne, nel suo ultimo lavoro descrive l'avvento di una terza rivoluzione industriale che tragherà l'attuale sistema capitalistico verso un sistema in cui alcuni concetti e valori verranno affiancati se non addirittura sostituiti da altri: la collaborazione affiancherà e succederà alla competizione, la condivisione e il diritto all'accesso sostituiranno progressivamente il mercato di scambio ed il diritto alla proprietà privata... un modello di sistema che preferirà, allo sfruttamento ed al consumo delle risorse naturali, l'economicità di risorse a costo zero e rinnovabili.

Un nuovo paradigma che sostituirà anche alcune gerarchie di valori, come ad esempio l'attenzione alla privacy, nata e sviluppatasi come valore e diritto con il progredire dell'isolamento umano determinato dal modello sociale capitalistico, che vedrà crescere al suo fianco un valore della trasparenza e della condivisione anche dei momenti di vita personale, come accade nelle comunità meno avanzate e meno influenzate dallo sviluppo capitalistico (e come, in fondo, accadeva

anche nei modelli sociali precedenti).

L'infiltrazione tecnologica, fatta di telecamere onnipresenti sul territorio e di smartphone e dispositivi personali in grado di rilevare e trasmettere al mondo intero parametri identificativi di ogni attimo della nostra vita, si affianca alle provocazioni del giovane Zuckerberg ed alle visioni del saggio Rifkin, per disegnare un perimetro culturale desertificato attorno al futuro della tutela del lavoratore dai controlli a distanza.

Un diritto nato, con lo Statuto dei Lavoratori, l'indomani delle lotte operaie degli anni sessanta e che poneva al centro la dignità del lavoratore.

Oggi il centro si sposta drammaticamente sulla funzionalità tecnologica, verso la quale alcune norme protettive della persona vengono vissute come impiccio dal quale liberarsi attraverso il passpartout della semplificazione.

Ecco allora la necessità di sfruttare il "momento buono" dello smantellamento delle tutele, per riformulare l'articolo 4 della legge 300/70, liberando da "lacci e laccioli" la possibilità di controllare a distanza il dipendente, se non con la videocamera, almeno con il badge, il telefono o il tablet aziendale, solo per citare i tre esempi più immediati, anche se i dispositivi tecnologici individuali pronti ad entrare in azienda, sono tendenzialmente infiniti.

Niente più nulla osta o verifiche da fare con le rappresentanze sindacali, vincoli che rimarrebbero riservati solo agli impianti audiovisivi, lasciando l'intero campo degli "strumenti di lavoro" nel pieno ed unico controllo del datore di lavoro, forse solo con qualche obbligo di informazione preventiva.

Mail aziendali, pc aziendali, smartphone con installate apps aziendali, badge rilevatori di presenza, mezzi di trasporto con localizzatori satellitari, diventerebbero così occhi elettronici puntati sul lavoratore in grado di profilare l'intera attività lavorativa e senza vincolo di confronto sindacale.

Il grande fratello di Orwell non era così efficiente.

L'aspetto disciplinare che viene sovente citato come elemento su cui riflettere in relazione ai risultati del controllo, non è però l'unico elemento conseguente ad una attività di monitoraggio costante. Anzi forse è l'elemento residuale, accidentale.

Dominanti sembrerebbero invece le conseguenze strutturali derivanti dalla facoltà di monitoraggio costante dell'attività lavorativa dei dipendenti.

Da un lato conseguenze valutative che potrebbero generare politiche aziendali premianti o penalizzanti quasi di livello personalizzato con l'accensione di dinamiche di sfruttamento ancor peggiori dell'antico (ma purtroppo ancora attuale) dispositivo del "cottimo".

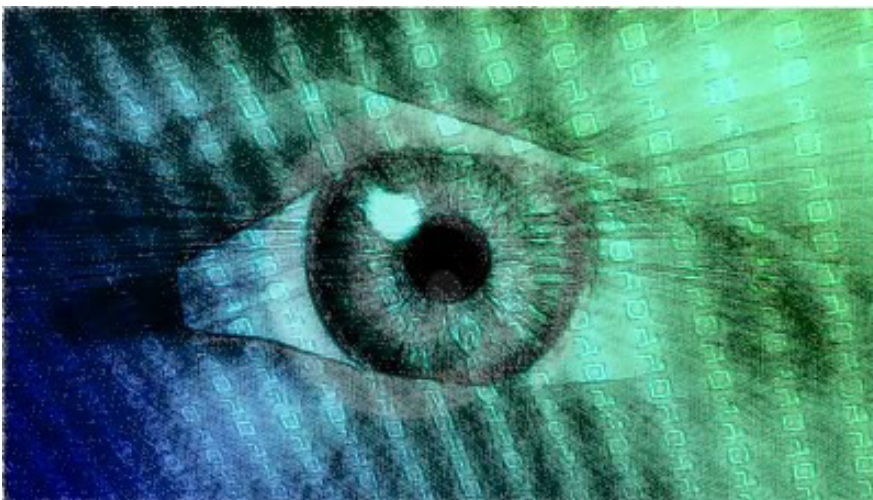
Da un altro conseguenze intrusive nella sfera privata con sconfinamenti illimitati nella dimensione privata del personale qualora il dispositivo fosse affidato, in forma promiscua anche al di fuori dell'orario di lavoro, ma anche, per taluni elementi, durante l'orario di lavoro (si pensi, ad esempio, alla possibilità, tramite il rilevatore di presenza, di monitorare la frequenza di utilizzo dei servizi igienici, o altre funzioni personali svolte nella normalità di una giornata di lavoro)

Uno scenario preoccupante?

Per alcuni sicuramente... ma, come ci insegnano il giovane ed il saggio, per la maggioranza delle persone potrebbe non esserlo, anzi...

Qualcuno potrebbe vedere in questo controllo totale un elemento di sicurezza in più... come quella telecamera tanto desiderata in quell'angolo buio di quel quartiere: un oggetto rassicurante contro il rischio di rapina o di aggressione...

Sicurezza contro libertà... un altro fattore che accorcerà le pretese di tutela della propria riservatezza e di protezione dai controlli a distanza... ci si dovrà accontentare di qualche protocollo che, formalmente, metta al riparo da utilizzi non consoni delle informazioni acquisite. Ben sapendo che, nell'era della rete,



nella sostanza delle cose, l'informazione, dal momento in cui nasce, è destinata ad essere patrimonio universalmente disponibile.

Per compensare l'oscurità di un orizzonte di controllo totale, non resta allora che tornare

al buon vecchio George Orwell e ad un pensiero di resistenza rubato alle pagine di "1984"

"Avrebbero potuto analizzare e mettere su carta, nei minimi particolari, tutto quello che

s'era fatto, s'era detto e s'era pensato; ma l'intimità del cuore, il cui lavoro è in gran parte un mistero anche per chi lo possiede, restava imprevedibile."

Sergio Del Zotto

Tempi di vita e di lavoro

Ottime novità per la gestione della genitorialità

In data 25 Giugno 2015 è entrato in vigore il Dlgs n. 80/2015 dal titolo "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", che introduce importanti novità per quanto riguarda la gestione della maternità e della paternità.

Le novità introdotte sono schematicamente le seguenti:

Confermato il divieto di lavoro alle donne in stato di gravidanza nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi. Nel caso però in cui il bambino nasca prematuro, i mesi non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto, anche se il periodo così sommato supera i 5 mesi complessivi. Per le collaborazioni coordinate e continuative, nel caso di adozione o affidamento, alla madre spetta un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia. Inserita anche la tutela nel caso in cui il committente ometta i versamenti dei contributi previdenziali. Il pagamento dell'indennità viene comunque liquidato dall'ente. In caso di prestazione autonoma, agricola o di libera professione, nel caso in cui la madre sia morta, sia affetta da grave infermità, abbia abbandonato il bambino o l'affidamento è esclusivo al padre, il padre autonomo avrà diritto al pagamento dell'indennità.

Introdotta la nuova articolo "16 bis", che prevede che in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderselo successivamente alla dimissione del bambino. Questa possibilità viene riconosciuta per una sola volta per figlio. È possibile anche per la madre lavoratrice adottiva o affidataria purché il bambino sia entro i 6 anni di età.

In caso di adozioni ed affidamenti, il congedo sarà di spettanza del padre nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice. A prescindere da chi lo utilizza, il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Nuova disposizione in merito alla modalità della fruizione del congedo, che potrà essere giornaliera o ad ore, non più demandata al recepimento della norma nei Contratti Nazionali. Questi ultimi potranno eventualmente prevederne degli utilizzi diversi. Nei contratti che seguiamo come UILTuCS nessuna norma è stata introdotta in tal caso pertanto il genitore potrà optare liberamente per la tipologia di fruizione. In caso di scelta di usufruirne ad ore, la riduzione sarà pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La riduzione oraria non si può sommare con i riposi giornalieri (ad esempio i permessi per allattamento). Il congedo ad ore è finanziato solo per il 2015 e per gli anni a venire dovrà prima essere prevista una copertura economica.

Il godimento del congedo è garantito non solo per la madre licenziata a seguito della cessazione dell'attività aziendale o per cessazione del contratto a termine ma anche in caso di licenziamento disciplinare.

Il padre lavoratore, come previsto già precedentemente, potrà godere del congedo nel caso in cui la madre sia morta, sia affetta da grave infermità, abbia abbandonato il bambino o l'affidamento è esclusivo al padre. Si introduce però che possa goderselo anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma.

Il limite del godimento del congedo parentale viene esteso, dagli attuali otto anni del bambino ai 12 anni. Il congedo pagato al 30% della retribuzione viene esteso dai precedenti 3 anni del bambino sino al sesto anno del bambino, prolungabile sino all'ottavo del bambino nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. L'estensione del congedo è prevista anche in caso di adozioni ed affidamenti. Dagli attuali otto anni sino al dodicesimo anno dall'ingresso del minore in famiglia (fermo restando il limite precedente della maggiore età). Tale congedo è retribuito entro i sei anni di età del bambino.

Cambiano le tempistiche di comunicazione all'Inps ed al datore di lavoro in merito all'utilizzo del congedo. Non più un preavviso minimo di 15 giorni ma di 5 giorni in caso del congedo giornaliero e 2 giorni nel caso di quello orario.

Si estende il prolungamento del congedo nel caso di handicap del figlio, che viene allungato dagli attuali otto anni sino al compimento del dodicesimo anno di vita. Il prolungamento del congedo mantiene la precedente durata massima triennale.

Viene data scelta ai genitori affidatari o adottivi di optare quale delle due figure godrà dell'esenzione al lavoro notturno, quindi la precedenza non viene più data alla madre.

Le novità qui presentate valgono per il 2015. Per gli anni successivi si dovrà aspettare il decreto relativo alle coperture finanziarie necessarie.

Novità legislative

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

Pubblichiamo una scheda riassuntiva delle principali novità contenute nel dlgs 81/2015 in vigore dal 25/06/2015, che modifica sostanzialmente alcune materie importanti come il tema delle mansioni, il Part Time, l'Apprendistato e le diverse tipologie contrattuali.

Mansioni

Riscritto l'articolo 2103 del codice civile, superando quanto disposto dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel riformulare tutta la normativa viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, purché rientranti nella medesima categoria (operai, impiegati, quadri) e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità.

In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico, salvo i trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro (es. indennità di mansione/disagio) che potranno cessare di essere riconosciuti qualora ne venga meno il requisito per effetto del demansionamento. I mutamenti di mansione dovranno essere comunque formalizzati per iscritto.

Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione (come già previsto nei casi di procedure di licenziamento individuale o di riduzione del personale), dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Viene portato a 6 mesi il periodo dopo il quale l'affidamento a mansioni superiori determina il diritto al corrispondente inquadramento superiore. Per non operare tale diritto basterà che le mansioni superiori siano state affidate per qualunque ragione sostitutiva.

Part-time

Abrogato il Dlgs 61/2000.

Nel riformulare tutta la normativa legale,

in ottica di semplificazione, il decreto non riporta più esatte definizioni delle diverse tipologie di part-time, non prevedendo più distinzioni di inquadramento normativo tra part-time verticale e orizzontale o misto, così come viene meno la distinzione tra clausole flessibili (le clausole che consentivano lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o elastiche (le clausole che consentivano la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), riunificate in un'unica tipologia di clausola elastica, in base alla quale le parti di qualunque contratto part-time possono pattuire la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o la durata in aumento).

Viene introdotta la possibilità che la puntuale collocazione dell'orario di lavoro possa avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Si dà una regolamentazione del lavoro supplementare, a valere in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, per la quale il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare seppur in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, retribuendole con una maggiorazione non inferiore al 15%.

Viene introdotta la facoltà di sottoscrivere clausole elastiche (per prevedere la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o aumentare la durata della prestazione) anche in assenza di disciplina collettiva, purché ciò avvenga tramite certificazione del contratto in sede protetta e che tali clausole prevedano il limite di utilizzo del 25% del monte ore annuo, il diritto del lavoratore ad una maggiorazione pari al 15% per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento, e un preavviso minimo di due giorni.

Viene inoltre previsto il diritto del lavoratore di richiedere una sola volta e in alternativa alla fruizione del congedo parentale, il passaggio al part-time con orario non superiore al 50%, con obbligo del datore di lavoro di dare corso alla richiesta entro 15 giorni.

Si stabilisce la priorità nella richiesta di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale in caso di necessità per cure connesse a patologie oncologiche, malattie gravi ingravescenti dei familiari, assistenza

disabili gravi e invalidi al 100%, assistenza figli conviventi con età inferiore ai 13 anni, e assistenza figli disabili.

Abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro, di informare le R.S.A. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

Apprendistato

Abrogati il Dlgs 167/2011.

Nel riformulare tutta la normativa legale del contratto di apprendistato si ribadisce che a tale rapporto si applica la normativa del Contratto a tutele crescenti.

Possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dal medesimo termine (e non più dal termine del periodo formativo).

Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma — che ora assume la nuova denominazione di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore» — nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.

Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese.

Recependo, poi, la volontà espressa dal Governo nel disegno di legge «Scuola» lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Nell'ambito delle specifiche discipline contrattuali relative all'Apprendistato di 1° livello (qualificante) sono introdotte le seguenti novità:

- In caso di assenza di regolamentazione regionale, la disciplina è rimessa al Ministero del Lavoro.

- Nessuna retribuzione per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (salvo

diversa previsione dei contratti collettivi).

- Riduzione della retribuzione al 10% per le ore di formazione a carico dell'azienda.

- Potrà essere stipulato, per una durata massima di 3 anni, con giovani iscritti al IV e V anno degli istituti tecnici e professionali, al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico professionali, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito da un prossimo Decreto, che conterrà anche il numero di ore di formazione da effettuare in azienda.

- Possibilità di trasformazione in apprendistato professionalizzante.

Nell'ambito delle specifiche discipline contrattuali relative all'Apprendistato professionalizzante sono introdotte le seguenti novità:

- I contratti collettivi e le Regioni non dovranno più contemplare una modulazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione, «anche in relazione all'età dell'apprendista».

- Solo per i rapporti di apprendistato professionalizzante è previsto un obbligo di stabilizzazione del 20% nelle imprese di 49 dipendenti (e non più con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato, come attualmente previsto).

- Estensione dell'apprendistato ai titolari di una indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, nel solo caso di contratto di apprendistato professionalizzante e senza limiti di età.

Nell'ambito delle specifiche discipline contrattuali relative all'Apprendistato di alta formazione sono introdotte le seguenti novità:

- Obbligo, per il datore di lavoro, di sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di riferimento, secondo uno schema definito con uno specifico Decreto interministeriale.

- Esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).

- Erogazione di una retribuzione per l'apprendista per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, in misura pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Contratto a tempo determinato

Abrogato il Dlgs 368/2001 (fatte salve le norme specifiche per i vettori aerei e azien-

de di servizi aeroportuali, che rimarranno in vigore diciotto mesi).

Nel riformulare tutta la normativa legale non sono apportate modifiche sostanziali, lasciando inalterata la regola della acausalità e la disciplina della durata complessiva (36 mesi).

La proroga oltre il limite dei 36 mesi dovrà essere formalizzata avanti la DTL e avere una durata massima di 12 mesi senza che sia più prevista l'assistenza obbligatoria del sindacato.

Anche gli accordi aziendali potranno modificare il limite percentuale dei lavoratori a termine rispetto al 20% fissato dalla legge.

Viene stabilito che in caso di violazione del limite percentuale di utilizzo di lavoro a termine si esclude la trasformazione dei rapporti in contratti a tempo indeterminato, e si applica una sanzione amministrativa proporzionale alla durata del contratto e al numero di lavoratori per cui ha luogo la violazione (20% se un lavoratore, 50% se più lavoratori, della retribuzione utile al calcolo del TFR).

Elevato a 120 giorni il termine per l'impugnazione giudiziale del contratto a TD.

In caso di conversione giudiziale del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato viene chiarito che l'indennità (da 2,5 a 12 mensilità), ristora per intero il «danno» subito dal lavoratore.

Al superamento delle 5 proroghe la trasformazione a tempo indeterminato decorrerà dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Il divieto di assumere con contratto a termine scatta (in maniera inderogabile dalla contrattazione) nel caso in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni, ad eccezione di contratti a termine per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per durate inferiori a 3 mesi.

Contrattazione collettiva

Viene introdotta una norma "sistemica" in base al quale ogni rimando di legge alla contrattazione collettiva in materia di disciplina delle tipologie contrattuali, si intende riferita sia ai contratti collettivi nazionali, che ai contratti di secondo livello, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresen-

tanza sindacale unitaria.

Contratti di collaborazione

A partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Vengono abrogati tutti gli articoli della Legge Biagi (Dlgs 276/2003) relativi a tale tipologia contrattuale, che si applicheranno solo ai contratti già in essere fino alla loro scadenza. Sono altresì abrogate le norme relative all'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

Dal 1° gennaio 2016 comunque i rapporti di collaborazione personali rientreranno sotto la disciplina del lavoro subordinato a condizione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, ed etero-organizzate dal datore di lavoro in riferimento ai tempi e al luogo.

Le collaborazioni che non hanno tali requisiti potranno continuare a essere escluse dalla normativa del lavoro subordinato e dovrebbero essere regolamentate quali prestazioni di lavoro autonomo (Partite IVA) oppure quali collaborazioni continuative e coordinate non subordinate (Co.Co.Co), in tal caso senza più i vincoli formali e sostanziali legati alla necessità dell'esistenza di un progetto. A tal fine potrà essere possibile certificare presso le deputate commissioni l'assenza dei requisiti di subordinazione di cui sopra. Restano altresì escluse dall'obbligo di riconduzione a lavoro subordinato le collaborazioni

- regolamentate da accordi collettivi (es. call-center), che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore

- prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

- prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;

- rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali riconosciuti dal C.O.N.I.

Per le collaborazioni soggette all'obbligo di riconduzione al lavoro subordinato è previsto un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi. I datori di lavoro che procedono alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti

di contratti di co.co.co., anche a progetto, e di persone titolari di partita IVA, non soggiacciono a sanzioni riguardanti illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione), a condizione che:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi idonee;

- nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Viene inoltre abrogata la norma, introdotta dalla Legge Fornero (art. 69-bis del d.lgs. 276/2003) che aveva previsto particolari presupposti per il disconoscimento delle collaborazioni autonome. Tale disconoscimento della legittimità della collaborazione autonoma (Partita IVA) potrà operare solo a fronte dell'esistenza dei nuovi requisiti (prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo

ed etero-organizzate dal datore di lavoro) e non più alle condizioni precedenti (monocommittenza, 8 mesi di attività e 80% dei corrispettivi l'anno negli ultimi 2 anni civili e postazione fissa presso il Committente)

Contratto a chiamata

Abrogati gli articoli del Dlgs 276/2003 relativi a questa tipologia contrattuale.

Nel riformulare tutta la normativa legale viene però confermata quasi in toto la attuale disciplina, e quindi anche il campo di applicazione oggettivo e soggettivo di tale tipologia contrattuale, normando l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

Viene previsto l'obbligo per il datore di lavoro di informare le RSU/RSA sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente.

Contratto di somministrazione

Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).

Introdotta l'obbligo per l'impresa utilizzatrice di comunicare all'azienda somministratrice i trattamenti economici spettanti al proprio personale.

Previsione che l'obbligo per il datore di lavoro di informare le RSU/RSA, ovvero le OO.SS. territoriali, sull'andamento del ricorso al lavoro somministrato non sia più preventivo ma solamente a consuntivo e cadenza annuale.

Lavoro accessorio (voucher)

Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, e verrà introdotta la tracciabilità per evitare, così, un loro uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

a cura di Roberto Pennati

Mercato del Lavoro

La dura ricerca di un lavoro

In questi anni di crisi economica in Italia, molte persone sono alla ricerca di un posto di lavoro, il quale a volte risulta essere quasi un sogno proibito per molte persone.

Oggi giorno le offerte di lavoro si cercano soprattutto sui motori di ricerca in internet, dove si assiste ad un vero e proprio teatro tragicomico, come ad esempio la richiesta di personale neo laureato, massimo 25 anni, ma con già dell'esperienza alle spalle. Già perché non possono scrivere alto, biondo e con gli occhi azzurri, perché questo sarebbe "politicamente scorretto".

Se in futuro si potrà veramente andare a vivere su Marte, sarà più semplice trovare lavoro lì che non nel Bel Paese. Anche se i nostri politici ci continuano a bombardare di proposte, resta il fatto che la disoccupazione cresce sempre di più.

Parlando poi delle offerte di lavoro per le persone appartenenti alle categorie protette, ci si imbatte nelle richieste più assurde del tipo "ottima capacità di problem solving", "capacità organizzative".... Ma secondo quale

mente umana distorta si può chiedere ad una persona con disabilità tutte queste cose? Si pensa che l'handicap di quella persona sia un optional? Che debba fare tutto come un normodotato ma con il vantaggio dei risparmi dettati dagli sgravi?

È veramente assurdo perché secondo la nostra cara Costituzione Italiana, il lavoro è alla nostra base, infatti essa cita: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione"

Solo leggendo questa prima frase mi viene da pensare quanto in questo momento siamo lontani da nostri stessi principi.

Non solo non abbiamo la sicurezza di un lavoro, ma neanche degli ammortizzatori sociali in grado di mantenerci in modo decoroso. Per non parlare della situazione in cui vivono le persone disabili che, se non hanno un lavoro, gli viene erogata una pensione pari a 270 euro al mese, con la quale ci dovresti fare la spesa, vestirti e ovviamente pagare le tasse, non si sa mai che poi dicono che i disabili siano degli

evasori e che la crisi sia colpa loro!

Fiore all'occhiello è il fatto che nel caso superi un reddito di 4650 euro non solo non hai diritto alla pensione, ma la devi restituire, ovviamente senza interessi!

Tornando al discorso sulle offerte di lavoro, capita che la stessa offerta lavorativa la si trovi in più siti internet e alla fine si scopre che molti annunci sono i così detti "annunci civetta", fatti non per offrire un lavoro ma per tastare le richieste di lavoro, come dire vediamo la quantità di risposte per avere un'idea della disponibilità ma senza offrire una vera posizione da offrire.

Il problema non è dei giovani svogliati e "bamboccioni" o dei disabili che vogliono solo l'assistenzialismo. Il problema è che nel nostro Paese le politiche del lavoro e gli imprenditori italiani non sono alla ricerca di un vero inserimento lavorativo, ma bensì sono alla ricerca di un lavoro qualificato a basso costo.

Erika Boscolo



La giornata del rifugiato

Proclamata dalle nazioni Unite nel 2001, viene celebrata il 20 giugno di ogni anno, la giornata mondiale del rifugiato per ricordare i diritti dei rifugiati e dei richiedenti asilo.

In Italia, la manifestazione è stata organizzata da una moltitudine di associazioni e determinante è stato il contributo delle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Quest'anno, la giornata mondiale del rifugiato ci tocca più che mai.

Una ricorrenza che assume un valore particolare soprattutto per i recenti respingimenti dei profughi a Ventimiglia.

Da circa 15 giorni centinaia di profughi sono bloccati sugli scogli per la sospensione Schengen da parte francese e finora continua il braccio di ferro con la Francia il cui presidente "Hollande", sempre più preoccupato di perdere le prossime elezioni e vedere sfumare la sua carriera politica, cerca in tutti i modi di rimontare la china dei sondaggi facendo una politica populista e demagogica.

E dire che la Francia con i suoi valori di libertà, uguaglianza e fraternità è sempre stata considerata la culla dei diritti umani. Purtroppo la politica ha le sue logiche e segue altri percorsi e regole per quanto disumane.

Mai la giornata del rifugiato era stata celebrata così a Ventimiglia, piccola città di confine diventata senza volerlo come Lampedusa, Malta con la spagnola Ceuta, il simbolo di una questione molto più grande che riguarda almeno l'Italia, l'Europa e forse il mondo intero.

Ma per quanto sia sollecitata l'Europa, le vere emergenze umane e sociali sono altrove, tutte sul fronte extra europeo e quasi tutte lontani dai riflettori, ce lo ha ricordato l'Amnesty International e ce lo fa presente Onu.

Milioni di persone in fuga, il risultato di un'ondata crescente di violenze nel mondo, un nuovo infiammarsi di conflitti proprio quando si sperava che il nuovo millennio avrebbe portato la fine della guerra e invece

Sono fuggite più persone lo scorso anno

che in ogni un'altra epoca da noi registrata.

Secondo l'Onu, in tutto il mondo, 60 milioni di persone tra cui 10 milioni di bambini hanno dovuto lasciare le loro case, vittime della guerra o perseguitate per la loro razza.

Questi numeri stanno crescendo ogni giorno su ogni continente.

Innanzitutto la Siria, una guerra senza fine che ha portato finora almeno 4 milioni di persone a fuggire e sono state accolte solo da 5 paesi, il Libano, la Giordania, l'Irak, l'Egitto e la Turchia.

Di sicuro tra tutti quelli che fuggono, solo una minima parte arriva in Europa attraverso le vie di terra o quelle pericolosissime del Mediterraneo.

Cui si sommano i profughi per motivi economici, espressione ufficiale ma anche un po' fredda, per indicare chi scappa dalla miseria più nera piuttosto che dalla morte per fame, ma anche dalle crisi più trascurate di tutte, quelli dell'Africa sub sahariana con oltre 3 milioni di rifugiati da paesi di cui nessuno ne parla più: il Sud Sudan, la Repubblica Centro africana, il Nigeria, il Burundi, come non si parla neanche delle crisi dell'Asia Sud orientale, con la minoranza musulmana Rohingya in fuga soprattutto dal Bangladesh e dalla Birmania dove il buddismo eccelle come cultura e religione.

Anche lì, barconi pieni di profughi al largo delle coste indonesiane vengono respinti e abbandonati in mare.

Il mondo è dunque in fuga e i potenti della terra non stanno facendo nulla di davvero incisivo per porvi rimedio.

Confesso il mio timore, la paura, che ogni giorno in me diventa sempre più grande riguardo al dramma dei rifugiati che stiamo attraversando.

Da più parti ci sono avvisaglie preoccupanti sia in Italia che in Europa.

In Italia continua l'emergenza per i tanti arrivi di migranti, così come per il suo dispositivo di accoglienza e ospitalità carente, improvvisato, marchiato da malafare e politicamente non condiviso basti

pensare alla polemica con le regioni di centro destra.

In Europa gli egoismi dei singoli stati stanno vincendo. La Francia ha sospeso l'accordo di Schengen, la Spagna è dubbiosa, l'Inghilterra rifiuta ogni condivisione di profughi e sta perfino rivalutando la sua permanenza nell'unione.

L'Ungheria addirittura annuncia di volere sospendere il trattato di Dublino e di avere l'intenzione di costruire un muro alto 4 metri al confine con la Serbia per impedire l'accesso in Europa ai migranti.

E pensare che, proprio la stessa Ungheria anni fa, aveva accelerato la caduta del muro di Berlino facendo prevalere la libertà e la speranza di una nuova era. Sembrano lontani quei giorni.

Oggi c'è un'Europa litigiosa che non sa decidere. Si mostra riluttante ad accogliere qualche decine di migliaia di profughi pure essendo unione europea, uno dei territori più estesi, ricchi e sviluppati al mondo.

Tutti guardano al vertice Europeo del 25 e 26 giugno per capire che fine farà l'agenda proposta dalla commissione Juncker vedi il punto più discusso della redistribuzione obbligatoria dei richiedenti asilo e quali soluzioni adottare per risolvere questa grande crisi umanitaria.

Nel frattempo tutte le persone giunte in Italia e nelle altre coste Sud del territorio europeo rimangono senza destinazione e non importa se dormono per strada o se sono accampati nelle stazioni ferroviarie o sugli scogli.

E' prevedibile che a quel Consiglio, si discuta solo dell'accordo per salvare la Grecia magari perfezionare le norme per i rimpatri dei clandestini rimandando tutte le altre decisioni riguardanti l'immigrazione al prossimo semestre.

Felicità Ngo Tonye

o meno complicate sono presenti anche in Ikea, Sma, Mediamarket e non solo).

Salvaguardare l'occupazione diventa quindi una priorità e per raggiungere l'obiettivo è necessario utilizzare tutti gli strumenti che la legge mette a disposizione attraverso il ricorso, là dove possibile, ad ammortizzatori sociali conservativi o comunque stipulando accordi finalizzati al contenimento del costo del lavoro senza che ciò significhi necessariamente l'espulsione di centinaia di lavoratori dal contesto produttivo o il superamento definitivo di condizioni economiche e normative conquistate in decenni di contrattazione.

Purtroppo le scelte fatte da Auchan e in modo diverso da Carrefour sembrano andare in tutt'altra direzione perchè le stesse incidono profondamente sulle condizioni di lavoro, di reddito e di vita di migliaia di persone. In tale direzione si inseriscono le proposte di abbassamento dei livelli d'inquadramento, la sospensione del pagamento della XIVesima mensilità fatte nel corso del confronto con Auchan o la sospensione di tutti i principali elementi economici e di costo derivanti dalla contrattazione integrativa (integrazione malattia, maggiorazioni per lavoro domenicale/festivo etc.) formulate sul tavolo di Carrefour.

Risulta facilmente comprensibile come sia difficile per le OO.SS accettare tale impostazione che aggrava ulteriormente un sistema di relazioni sindacali uscito ancora più indebolito dalla frammentazione delle associazioni datoriali verificatasi negli ultimi anni.

I riflessi negativi di tale situazione si ripercuotono in modo prepotente anche nelle delicate fasi dei rinnovi dei contratti nazionali (in particolare con Federdistribuzione) e rischiano di compromettere ogni tentativo di giungere a soluzioni condivise in tempi brevi.

In questi frangenti si misura anche il livello di credibilità dell'intero modello di confronto tra le Parti.

In ogni caso è indispensabile salvaguardare il contratto nazionale e valorizzare per quanto possibile il livello di confronto decentrato, soprattutto per gestire le situazioni di crisi aziendale.

Un sistema che permetta di trovare le più opportune soluzioni dove si presentano i problemi, nell'ambito di un quadro di regole condivise al livello superiore.

Del resto non è in crisi l'intero settore della distribuzione moderna perchè ci sono

numerose aziende che continuano a fare fatturato ed utili.

Proprio per questi motivi il problema del costo del lavoro non può essere posto nell'ambito del rinnovo dei contratti nazionali come qualcuno vorrebbe.

Non c'è infatti a quel livello solo un problema di recupero della produttività ma anche di distribuzione della ricchezza prodotta ed i contratti nazionali di settore affrontano per definizione gli aspetti di carattere generale, proprio per evitare situazioni di dumping contrattuale. Insomma è necessaria una coerenza complessiva tra tavoli negoziali e livelli di confronto.

La nostra speranza è che nelle prossime settimane si possano trovare le giuste soluzioni per risolvere positivamente le gravi crisi aziendali che hanno colpito il settore distributivo e che questo elemento possa diventare il presupposto utile a riprendere un confronto positivo con Federdistribuzione per il rinnovo del contratto nazionale.

La Redazione

"La riduzione dei posti di lavoro ha anche un impatto negativo sul piano economico, attraverso la progressiva erosione del "capitale sociale", ossia di quell'insieme di relazioni di fiducia, di affidabilità, di rispetto delle regole, indispensabili ad ogni convivenza civile. In definitiva i costi umani sono sempre anche costi economici e le disfunzioni economiche comportano sempre anche costi umani."

(Papa Francesco)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 11° | N. 111 - luglio 2015 | periodicità mensile

Direttore Responsabile: Guido Baroni
Direzione Editoriale: Sergio Del Zotto
Impaginazione: Sergio Del Zotto
Grafica: Vanessa Polimeni
In Redazione: Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di: Massimo Aveni, Erika Boscolo, Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto, Felicitè Ngo Tonye, Roberto Pennati

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie

Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

Per contributi e suggerimenti scrivete a: "Area Sindacale"
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano
 area@uiltucs Lombardia.it
 T. 02.760.679.1
Editrice: Asso srl
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano