

Jobs Act non solo art. 18: Demansionamento Salariale

Quando nel 1970, a seguito di un decennio di lotte sindacali, fu redatto lo Statuto dei Lavoratori (legge 300) fu non solo una conquista storica per tutti i lavoratori ma anche la giusta ricompensa per tutti coloro che diedero la vita per ottenere tali conquiste. La legge 300 è stata la prima e fondamentale pietra per la costruzione di tutto quel sistema di regole e contratti che disciplina la vita lavorativa di ciascuno di noi.

Lo Statuto è stato attaccato negli ultimi dieci anni con veemenza dai vari Governi che si sono succeduti, ma mai prima di ora si era arrivati ad un attacco volto a depotenziarlo completamente. In una fase di altissima disoccupazione giovanile tale riforma non farà altro che aumentare la precarizzazione del lavoro. Per difendere lo Statuto e per chiedere al Governo una discussione seria nel merito dei problemi, la CGIL, ha indetto una manifestazione che si terrà in piazza San Giovanni a Roma, sabato 25 ottobre. Abbiamo prima provato a coinvolgere le altre organizzazioni sindacali, poi le abbiamo invitate ad unirsi alla nostra manifestazione, ma le scelte compiute (come avrete letto sui quotidiani) sono state differenti. Ancora una volta (e non ne siamo di certo felici), come nel 2002 la CGIL scenderà in piazza da sola per difendere le conquiste fatte dal dopoguerra ad oggi.

❖ ART. 18

Il solo risalto mediatico dato all'abolizione della reintegra per i licenziamenti illegittimi (art.18) può farci capire la portata di questa riforma: da un lato il Governo minimizza il problema, asserendo che riguarda una piccola minoranza di lavoratori (visto che le sentenze di reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art.18 sono appena 3.000 all'anno), dall'altro afferma che è invece una questione vitale, perché senza abrogazione dell'art.18 non si avrà ripresa né produttiva né occupazionale. Ma la funzione dell'art. 18 è quella di prevenire i licenziamenti arbitrari: proprio perché essi possono essere annullati, i datori di lavoro devono essere prudenti e giusti nei loro comportamenti. Per questo, l'art.18 è una fondamentale norma anticorrotta, che tutela il

lavoratore dal rischio di un licenziamento di rappresaglia, più o meno mascherato. Una volta concessa la totale libertà di licenziare Governo e Confindustria sostengono che sarebbero più



semplici le assunzioni. Ma si assume solo se c'è domanda, mentre in un paese come l'Italia, dove la disoccupazione strutturale supera il 10%, reperire altro lavoro è difficilissimo e le finanze pubbliche non possono corrispondere indennizzi se non miseri, e per poco tempo, rendendo di fatto inefficiente questo presunto meccanismo di tutela che andrebbe a garantire chi viene ingiustamente licenziato.

Questa smania di abrogare l'art.18 rientra dunque in un ben più complesso programma di «riassetto» socio-economico. La precarizzazione totale dei rapporti di lavoro, che si raggiunge anche con i contratti a tempo indeterminato non soggetti a reintegra in caso di licenziamento arbitrario, è la condizione prima di un esasperato sfruttamento del lavoro e di una potenziale drastica diminuzione dei salari. Il futuro che si prospetta è quello di un lavoro non soltanto privo di dignità ma anche sottopagato, perché i lavoratori, sempre più precari e ricattati (anche per via di quanto previsto dal Jobs Act in materia di controllo a distanza e demansionamento), non potranno più presentare rivendicazioni collettive. Ne consegue che lo standard retributivo sarà quello del salario minimo garantito, che non per nulla il governo Renzi si propone di introdurre (stimabile in 6

€ netti all'ora, per un totale di circa 800-900 euro al mese). Ma il Jobs act non è solo art.18. L'art.4 del Testo della Legge Delega in discussione al Senato in questi giorni prevede infatti la "revisione della disciplina delle mansioni" e la "revisione della disciplina dei controlli a distanza". In termini molto più concreti, possiamo parlare di "demansionamento" e di "controllo a distanza del lavoratore".

❖ DEMANSIONAMENTO

Oggi l'art. 13 dello Statuto dei lavoratori sancisce che il lavoratore

«deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito». In sostanza, ogni lavoratore deve essere inquadrato e pagato in relazione alla mansione che svolge. Il resto è un illecito. Il Jobs Act prevede invece che l'azienda possa adibire il lavoratore ad altre mansioni, anche di livello inferiore, o comunque non attinenti a quelle per le quali è stato inquadrato nell'organico, applicandogli la paga più bassa. Questa pratica si chiama demansionamento. Ed è quel che ABI chi ha chiesto più volte di inserire nel CCNL e che come impostazione abbiamo sempre rigettato. Si tratta di pratiche che sono impedita dalla legge. A vietarle è anche l'articolo 2013 del codice civile, che prevede che il dipendente possa cambiare di ruolo quando riceve una promozione o mantiene lo stesso inquadramento precedente, ma non attraverso un demansionamento, soprattutto se il passaggio di grado comporta un taglio di stipendio. E' evidente quanto questa norma si inserisca anche nella trattativa sul rinnovo del CCNL ABI. Potremmo aver lottato contro ABI per non vederci inserita tale previsione e poi ce la ritroviamo tramite una Legge Delega.

❖ CONTROLLO A DISTANZA

L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che «è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori».

Il testo del Jobs Act proposto dal Governo Renzi concede invece all'azienda la possibilità di installare videocamere o dispositivi di sorveglianza direttamente sulla postazione di lavoro.

In pratica, a differenza di quanto fino ad oggi espressamente vietato dallo Statuto (che prevede l'installazione di impianti di controllo esclusivamente in situazioni molto particolari e soltanto «previo accordo con le rappresentanze sindacali»), **l'azienda potrà liberamente procedere alla predisposizione di apparecchiature destinate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori senza l'obbligo di prendere accordi con le Rappresentanze Sindacali,**

giustificandola con le "esigenze produttive ed organizzative dell'impresa".

Tale norma non investirà solamente le Agenzie ove la video sorveglianza è già presente per ragioni di sicurezza e come organizzazioni sindacali vigiliamo attentamente a che gli accordi firmati vengano rispettati. Nessuna telecamera viene installata senza una condivisione. Non sarà più così. E non lo sarà nemmeno per i controlli che potranno essere effettuati in futuro anche sui sistemi informatici. Potremo arrivare ad un controllo a distanza anche sull'orario di lavoro? Sulle prestazioni? Un po' come già avviene ai poli del Direct (Call Center) per la loro specifica attività? Potremmo

Se poi proviamo ad immaginare come possano essere concretizzate le proposte relative alla contrattazione Aziendale che il Governo ha mediaticamente lanciato in questi-giorni **possiamo solo raffigurarci uno scenario alla Marchionne** (che non a caso appoggia fermamente questo Governo e paga le tasse in Svizzera): **ovvero totale deregolamentazione, gabbie salariale, flessibilità estrema. Dobbiamo decidere in che modo, con quale professionalità, con quale salario vogliamo lavorare nel futuro.**

E inutile negare però che il Sindacato abbia necessità di modificarsi e rinnovarsi. Ma deve rinnovarsi nei suoi processi interni, deve provare ad includere anche chi ad oggi è fuori dalle tutele ma non deve snaturare il suo ruolo ed il suo compito: ovvero la difesa dei diritti dei lavoratori.

Senza il Sindacato (e quindi lo stare assieme per provare a trovare la migliore soluzione possibile per la tutela collettiva) torneremmo ad una contrattazione individuale che rappresenterebbe una scelta perdente e che ci costringerebbe a ricatti sempre maggiori.



[Inform#FISAC Unicredit]

Non solo Art. 18: il #TFR in busta paga

TFR in busta paga? Non è un aumento salariale, né è una diminuzione delle tasse.

Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), chiamato anche liquidazione, non è altro che “salario differito”, cioè una parte della retribuzione da lavoro dipendente che ogni anno viene messa da parte come risparmio per il futuro, circa una mensilità.

I lavoratori possono scegliere – grazie al Sindacato – se lasciare il TFR in azienda o destinarlo alla previdenza complementare (fondi pensione), al termine del rapporto di lavoro.

Mettere in busta paga il 50% del TFR maturato in un anno (mezzo stipendio) significa anticipare il salario, non aumentarlo!

Anzi, si perderebbero i rendimenti e aumenterebbe la tassazione di quel reddito da lavoro!!

NESSUNA RESTITUZIONE FISCALE

Inoltre, non riguarda i lavoratori pubblici (con i contratti bloccati dal 2010), i pensionati, i disoccupati, le partite IVA, molti precari e molti giovani.

E resta il dubbio sull'utilizzo del TFR destinato ai fondi pensione.

NESSUNA EQUITÀ E NESSUNA GIUSTIZIA

Per non colpire gli evasori, per non chiedere di più agli ultra-ricchi, per non liberare le risorse imprigionate e parassitarie, per non attaccare gli interessi finanziari, per non chiedere all'Europa di “cambiare verso”, per non cambiare il modello di sviluppo...si vuole mettere mano ai redditi dei lavoratori dipendenti, ancora una volta.

NESSUNA CRESCITA, NESSUNA RIPRESA

Alcuni dati

- Il flusso annuo complessivo di TFR è pari a circa 22-23 miliardi di euro. Di questi, circa la metà resta nelle disponibilità delle piccole e medie imprese (sotto i 50 dipendenti); circa 6 miliardi vengono gestiti dal Fondo Tesoreria presso l'INPS; circa 5,5 miliardi sono destinati alla previdenza complementare.
- La retribuzione media annua lorda di un lavoratore dipendente (mediamente in 13 mensilità) viene tassata con aliquote progressive secondo gli scaglioni IRPEF, a cui si aggiungono le detrazioni per lavoro dipendente (fino a 55mila euro). Per il TFR, attualmente, è prevista una tassazione separata applicando l'aliquota media effettiva degli ultimi 5 anni di lavoro e vengono applicate detrazioni ulteriori a quelle già previste per i redditi fino a 30mila euro. Al TFR non si applicano le addizionali locali IRPEF. Portando il 50% del TFR annuo in tassazione ordinaria si perderebbe il beneficio fiscale da tassazione agevolata e aumenterebbe l'imposizione IRPEF per effetto del possibile aumento dell'aliquota marginale, della diminuzione della detrazione da lavoro dipendente e delle addizionali locali.
- Il TFR lasciato in azienda o al Fondo Tesoreria INPS matura rendimenti fissi (1,5% + 75% dell'inflazione; tassati dal 2001 all'11%). Se il 50% del TFR annuo viene spostato in busta paga, non matura rendimenti e, in fasi recessive, di bassa inflazione o deflazione, quindi, perde ancora di più.

Esempio 1: un lavoratore con retribuzione media annua di 20mila euro, con un anticipo del 50% TFR maturato in un anno, avrebbe a disposizione 38 euro netti mensili in più, non un euro in più di aumento del reddito da lavoro, ma circa 30 euro annui in meno tra minori rendimenti e maggiori tasse.

Esempio 2: un lavoratore con retribuzione media annua di 30mila euro, con un anticipo del 50% TFR maturato in un anno, avrebbe a disposizione 50 euro netti mensili in più, non un euro in più di aumento del reddito da lavoro, ma circa 28 euro annui in meno tra minori rendimenti e maggiori tasse.

N.B.: nell'Esempio 2 si conterebbe una perdita inferiore a causa dell'azzeramento delle ulteriori detrazioni previste per il TFR fino a 30mila euro.

Va poi sottolineato che con molti anni di lavoro davanti, per entrambi gli esempi, l'operazione comporterebbe una significativa riduzione del montante e una rilevante perdita di rendimenti.

ROMA 25 OTTOBRE 2014
MANIFESTAZIONE NAZIONALE
PIAZZA SAN GIOVANNI

LAVORO, DIGNITÀ
UGUAGLIANZA
PER CAMBIARE L'ITALIA

CORTEI ALLE ORE 9.30 DA PIAZZA REPUBBLICA E OSTIENSE

CONCLUDE
SUSANNA CAMUSSO

#tutoglioincludo

CGIL



il 25 ottobre in piazza a Roma per il lavoro, dignità e uguaglianza



Una giornata di mobilitazione nazionale il 25 ottobre a Roma in Piazza San Giovanni è stata decisa a Bologna dal Comitato direttivo della CGIL con 151 voti a favore e solo 4 contrari.

Al centro della manifestazione, aperta anche a CISL e UIL, le proposte del sindacato sul lavoro ed in particolare sull'estensione dei diritti a tutte le lavoratrici ed i

lavoratori affinché non ci siano più dipendenti di serie A e di serie B. La manifestazione, inoltre, cadrà nei giorni in cui il Parlamento discuterà la legge di stabilità, dunque in piazza San Giovanni non mancheranno precise rivendicazioni su nuove politiche economiche che contrastino la recessione, favorendo una vera ripresa del Paese.

Sarà una “grande manifestazione della CGIL all’insegna del cambiamento del nostro Paese, a partire dalla libertà e dall’uguaglianza del lavoro”. Ha dichiarato Susanna Camusso, Segretario Generale della CGIL, al termine della riunione del direttivo. Con l’appuntamento del 25 ottobre “inizia una stagione, per noi, di conquista di un cambiamento della politica economica del Paese”, ha aggiunto Camusso. Un’importante manifestazione alla quale la CGIL spera di incontrare la partecipazione delle altre due Confederazioni: “siamo convinti che su un’idea di cambiamento della politica economica e di allargamento della qualità della condizione di lavoro reincontreremo rapidamente CISL e UIL in un percorso unitario. E’ l’augurio che ci facciamo”.

“Da Bologna, compatta la Cgil annuncia che il 25 ottobre è la data della #Manifestazione per il lavoro, a Roma, piazza San Giovanni”. E’ quanto si legge sull’account twitter della Cgil Nazionale. Il sindacato quindi aggiunge, sempre su twitter: “Manifestazione per il cambiamento del nostro Paese a partire dalla libertà e dall’uguaglianza del lavoro. La scelta di convocare la manifestazione del 25 ottobre non è una scelta di separazione da CISL e UIL. Obiettivo #riunirci”.

La Segreteria

Andrea Matteuzzi, Sede di Bologna 340-116.62.19 – Andrea_Matteuzzi@ER.CGIL.it

Anna Trovato, Filiale di Pescara – 320-163.0191 anna.trovato2013@libero.it

Antonello Desario, Sede di Aprilia 349-586.38.30 rsu@popaprilias.it

Carlo Troiani, Area l'Aquila – 347-817.5452 – Carlo.Troiani@bper.it

Claudio Zucchi, BPER Services (MO) – 347-791.46.89 zucchi.claudio@alice.it

Roberto Giorgiucci, BPER Services (MO) – 333-856.85.50 roberto.giorgiucci@bperservices.it

RSA sul territorio

Per la Lombardia

Vincenzo Marino; Milano -338-202.45.64 – Vincenzo.Marino@BPER.it

Per la Provincia di Modena

Enrico Dondi, BPER Services (MD) e.f.dondi@virgilio.it

Federica Bettelli, RSA Modena 320-188.5213 fedebettelli@gmail.com

Per la Provincia di Bologna

Alessandro Ottavi, Castelmaggiore (BO) – 328-371.21.81 ottavi.alessandro@alice.it

Domenico Orazio Mileto, Borgonuovo (BO) – 347-752.52.58 dormi6166@gmail.com

Per l'Abruzzo

Nicola Trivilino, cell. 380-411.6922 – n.trivilino@alice.it

Rita Rossi, RSA Avezzano 333-274.60.95 – Rita.rossi@BPER.it

Alessandro Lamorgia, RSA Lanciano AlessandroLaMorgia@alice.it

Per il Lazio

Paolo Amico, Latina — Paolo.Amico@BPER.it

Giuseppina Raffaelli, Roma – 06/53.27.35.42 – Giuseppina.Raffaelli@BPER.it