

Quelli che ... il sindacato

A cura della RSA Mediagroup - numero 13

La legge 30/2003 stravolge il mercato del lavoro: chi ne paga le conseguenze?

La domanda e' retorica, perche' con questa legge si varano dei provvedimenti che peggioreranno la vita dei lavoratori, senza per questo trovare soluzioni che facciano aumentare il numero degli occupati. Si da' il via a contratti di "job on call", lavoratori trasformati in "lavoratori-squillo", ma ci sara' anche modo di essere "affittati" a vita, grazie allo "staff leasing". Aumentano le discriminazioni nei confronti dei disabili, perche' si da' l'addio alle quote obbligatorie di assunzione. I co.co.co. vengono sostituiti dai "contratti a progetto", una nuova forma di lavoratori autonomi, di lavoratori a tempo determinato, o che cosa? I soci lavoratori di cooperative perdono lo "status" di lavoratore dipendente e quindi non saranno piu' soggetti all'articolo 18. I sindacati faranno collocamento e certificazione, snaturando il proprio ruolo.

E' per contrastare queste impostazioni che la
CGIL indice uno

sciopero di 2 ore

per il giorno

LUNEDI' 6 OTTOBRE

da svolgersi le ultime 2 ore del turno

Precari per legge

Dai primi di settembre le imprese potranno stipulare i primi contratti che utilizzeranno tutte le nuove forme di lavoro previste dalla legge 30/2003. L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori rischia di diventare "inutile" con la cessione liberalizzata dei rami d'azienda: le singole imprese potranno autospezzettarsi a piacimento, clonando nuove aziende sotto i 15 dipendenti.

I sindacati faranno collocamento e certificazione (enti bilaterali), ovvero snatureranno il ruolo che loro compete. In più, ciliegina avvelenata su una torta oltremodo indigesta, e' stato inserito un articolo che riguarda i lavoratori disabili (dopo che era stato cancellato dalla delega). Fino ad oggi la legge obbligava all'assunzione diretta di una quota di portatori di handicap; da settembre per soddisfare le quote, le aziende potranno limitarsi ad assegnare delle commesse a cooperative sociali di cui i disabili risultino dipendenti.

Il *part time* sarà più elastico e l'orario potrà essere cambiato con un minimo di preavviso.

Inoltre ci si inventa il "lavoro condiviso", ovvero il *job sharing*. Un solo posto ripartito tra due lavoratori che svolgano le singole mansioni in modo complementare e mai contemporaneamente. Leggendo però attentamente si scoprono delle clamorose e devastanti situazioni. Nelle elezioni dei rappresentanti sindacali o in qualsiasi referendum aziendale, il voto dei due addetti, essendo unico il posto di lavoro, varrà come singolo; se uno dei due addetti fosse licenziato per un qualsiasi motivo, o decidesse di rescindere il contratto, anche il secondo addetto sarebbe licenziato (tranne poi dare a quest'ultimo la possibilità di rientrare dalla finestra, costringendolo però ad accettare il contratto proposto dall'azienda). Appare ovvio che un'impostazione di questo tipo taglia i diritti, individualizza i lavoratori e punta a marginalizzare la tutela garantita dal sindacato.

Per quanto riguarda il *job on call*, il lavoro a chiamata, sarà possibile assumere a tempo determinato o indeterminato ed i lavoratori saranno sempre a disposizione dell'impresa con un minimo di ore retribuite, il resto a discrezione dell'imprenditore. Questi potrà alzare la cornetta e chiamare quando c'è bisogno, con un preavviso che si aggira orientativamente intorno alle 24 ore, ma che comunque si potrà stabilire (magari 25 o 27) nella contrattazione collettiva. Non è neppure chiaro se ci saranno maggiorazioni di stipendio per chi si rende disponibile alla chiamata.

Lo *staff leasing*, la «somministrazione di manodopera», interi reparti saranno presi in affitto dalle aziende e dunque ci potranno essere intere imprese senza dipendenti propri. Una difficoltà in più per le organizzazioni sindacali, dato che i lavoratori dovranno rivendicare i propri diritti non nell'impresa dove di fatto prestano la propria opera, ma presso quella che li dà in affitto. Inoltre mano libera anche allo spezzettamento delle aziende: mentre prima potevano essere incorporati solo rami già precedentemente autonomi, adesso si può definire un'autonomia funzionale e dunque creare piccole

aziende con meno di 15 dipendenti. Di fatto viene a cadere il vincolo posto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Anche per i soci lavoratori viene a cadere l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Infatti per loro si prefigura come preminente il ruolo di socio e non di lavoratore dipendente. Inoltre si stabilisce che non è più obbligatoria l'applicazione di un contratto nazionale.

I co.co.co. sono trasformati in *contratti a progetto*, ma questo non vuol dire che gli imprenditori saranno costretti ad assumerli a tempo indeterminato, come era stato annunciato. Dato che c'è il progetto di parificare i loro contributi a quelli degli autonomi, i co.co.co. che non rientrano in speciali categorie (professioni intellettuali, società sportive, pensionati, esclusi dalla trasformazione in lavoro a progetto) verranno spinti ad aprire una partita Iva.



Data questa impostazione e questo livello di dettaglio alla legge 30 (la legge norma tutto, senza lasciare margini di trattativa nei contratti nazionali/aziendali) ne consegue che il ruolo del sindacato è ridotto non solo nella contrattazione, ma in generale viene costretto al ruolo di un'agenzia di servizi. Dovrà riconvertirsi e fare altre cose, come il *collocamento e certificazione dei rapporti di lavoro*, partecipando agli enti bilaterali insieme alle imprese. Ma qual è il rischio per i lavoratori? In questo modo il sindacato avrà i suoi interessi specifici, non più legati direttamente a quelli dei lavoratori ed il singolo lavoratore avrà a che fare con due strutture, impresa e sindacato, ugualmente a lui estranee, e che si occuperanno l'una di farlo lavorare e retribuirlo, l'altro di assisterlo nel trovare un'occupazione o nel timbrargli il certificato che descrive il suo rapporto di lavoro. CGIL è naturalmente ed ovviamente contraria a questa impostazione che mortifica il ruolo del sindacato e lascia il lavoratore solo di fronte al datore di lavoro.

Lavoratori "squillo", davvero poco attraenti

Il "job on call", o "lavoro a chiamata" si concretizza nella disponibilità che il lavoratore dà al datore di lavoro nell'essere chiamato. Il lavoratore è a disposizione dell'imprenditore e questi decide quando il lavoratore gli serve. L'assunzione può essere a tempo determinato o indeterminato, con un minimo di ore retribuite, da fare quando squillerà il telefono. Il preavviso è di una giornata o giù di lì. I sindacati vengono chiamati a stabilire, di concerto con le imprese, l'ammontare di

un'eventuale indennita' da concedere a fronte della disponibilita' del tempo del prestatore d'opera, oltre a determinare insieme, eventualmente, le ore di preavviso. Va ricordato pero' che l'indennita' verra' corrisposta solo nel momento in cui il lavoratore riceve la chiamata. Un'altra possibilita' di lavoro e' introdotta dai buoni orari da 7,50 euro, utilizzabili dalle famiglie per prestazioni di carattere occasionale e straordinario. I buoni potranno retribuire disoccupati, casalinghe, extracomunitari, disabili, impiegati per l'assistenza o le cure personali, purché non superino un massimo di 30 giorni all'anno presso lo stesso committente, soglia oltre la quale non si e' piu' in presenza di prestazione occasionale. Il prestatore di lavoro, per ciascun buono riceverà dagli enti o dalle societa' concessionarie un compenso di 5,80 euro, una volta decurtato dagli oneri contributivi. Il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato del lavoratore.



Altri lavoratori “a scadenza” sono quelli in “tirocinio estivo”, che potranno riguardare giovani impiegabili per non più di tre mesi e iscritti a un ciclo di studi. Sono gratuiti per le imprese, ed eventuali borse di studio non potranno superare i 600 euro mensili. Gli “stagisti” o “tirocinanti” rischiano di proliferare: non ci sono infatti limiti di percentuali per il loro utilizzo, salvo che i contratti collettivi non dispongano diversamente.

Job sharing, ovvero la figura mitologica: un voto per due teste

Il «job sharing» prevede la ripartizione tra due lavoratori di un solo posto di lavoro, purché la loro prestazione d'opera non sia mai contemporanea. Questo, però, comporta che anche le tradizionali e basilari regole democratiche vengono infrante. Infatti il voto per l'elezione dei rappresentanti sindacali viene anch'esso ripartito, tanto che i due addetti, che dividono orario e stipendio, dovranno dividersi pure l'unico voto a loro disposizione.

E se uno dei due non vuole più lavorare? Può rescindere il contratto, che però viene cancellato anche per il suo collega, al quale viene offerto un “paracadute”: può essere riassunto dall'azienda purché accetti in tutto e per tutto il contratto che il datore di lavoro propone.

Altre discriminazioni? Certo, in tal senso non ci fanno mancare nulla e meno ti puoi difendere più e' facile colpirti. Così vengono violati anche i diritti dei disabili. La legge 68 del 1999, che disponeva l'obbligatorietà di assunzione di quote di portatori di handicap nelle aziende, e' stata aggirata prevedendo che per soddisfare le quote basterà assegnare delle commesse a speciali cooperative sociali presso cui sono assunti i disabili.

Dal droghiere: ne prendo dieci, in affitto e mi da due tranci di quella azienda

E' stato dato il via libero all'affitto dei lavoratori. Infatti le disposizioni sullo “staff leasing” permettono alle aziende di noleggiare intere squadre di operai anche a tempo indeterminato. In questo modo i lavoratori saranno sempre più soli e scoperti e gli imprenditori non saranno più direttamente responsabili rispetto alle persone impiegate presso le proprie aziende. Infatti, per qualsiasi tipo di rivendicazione, non bisognerà vedersela con il proprietario dell'azienda presso cui lavorano gli addetti “affittati”, ma con l'agenzia di “somministrazione di manodopera” che ha procurato il leasing.

Addio anche al collocamento pubblico, di fatto sostituito dai privati. Le agenzie di lavoro temporaneo svolgeranno nuovi servizi (raccolta di curricula, preselezione, colloqui) e potranno essere soggetti pubblici o privati (università, sindacati, i singoli consulenti autorizzati potranno gestire il collocamento). Verrà creata una vera e propria “borsa del lavoro”, dove circoleranno i dati relativi alla domanda e all'offerta. Opererà principalmente su Internet e si potranno inserire candidature e richieste di personale senza rivolgersi a nessun intermediario. Anche questo è un modo per individualizzare sempre più i lavoratori e renderli più soli e scoperti.

Il regime di autorizzazione per diventare “somministratori di manodopera” sarà unico e concesso dal ministero del welfare. Le agenzie di “somministrazione di manodopera” dovranno avere dei requisiti minimi: essere dotate di un capitale (simile a quello delle vecchie agenzie di lavoro interinale), essere presenti in almeno 4 regioni italiane, versare il 4% dei contributi dei lavoratori in un fondo appositamente creato. La somministrazione di lavoro può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato e consiste nell'assegnazione di un'attività di impresa dell'azienda utilizzatrice ad un'agenzia di somministrazione. Ne consegue immediatamente che all'interno di una stessa azienda siano applicati diversi contratti nazionali. Per questo motivo rischia di saltare anche l'accordo del 23 luglio, perché, per ovviare a questa incongruenza, verrà avanzata la proposta di passare alla sola contrattazione aziendale. Infine se e quando l'azienda utilizzatrice decide di sospendere l'attività e di chiudere il rapporto con l'agenzia somministratrice si configura come giustificato motivo al licenziamento di tutti i lavoratori precedentemente impiegati dall'agenzia presso l'impresa utilizzatrice.

E per concludere questa ricca portata non poteva mancare lo spezzatino d'azienda. Ora e' possibile smontare l'azienda in piu' unita' definendo quali attivita' spostare. Tutti i lavoratori "spostati" in questo ambito non entreranno nel computo dei lavoratori soggetti all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.



Da co.co.co. a partite Iva senza passare dal tempo indeterminato

Spariscono i co.co.co., ma non vengono sostituiti come promesso da assunzioni a tempo indeterminato, bensì da lavoratori autonomi. I collaboratori coordinati e continuativi saranno trasformati in lavoratori "a progetto", ovvero dovrà essere definita (ma già i contratti di oggi lo facevano) una data di scadenza e il loro lavoro legato a un preciso progetto. Dall'altro lato, si fa sempre più largo l'idea di portare gli attuali contributi (oggi circa il 14%) al livello di quelli degli autonomi (19%). Ne consegue che i co.co.co., di fatto, verranno spinti nel mondo degli autonomi, invitati nella maggior parte dei casi ad aprirsi una partita Iva, dato che ormai gli stessi contributi saranno equivalenti. Dalla norma sono escluse le prestazioni occasionali (non superiori a 30 giorni in un anno con lo stesso committente e purché non superino i 5 mila euro), le professioni intellettuali, le collaborazioni alle società sportive e le collaborazioni dei componenti agli organi di amministrazione e controllo delle società. Possono continuare ad avere collaborazione coordinate e continuative anche i titolari di pensione di vecchiaia. I contratti di formazione lavoro, saranno sostituiti dai contratti di inserimento. Questo contratti possono variare da 9 a 18 mesi, non reiterabili, fino ad un massimo di 29 anni, che diventano 32 anni in presenza di disoccupati di lunga durata. Condizione essenziale per l'attivazione di un contratto di questo tipo e' che deve esistere un progetto individuale. Inoltre esistono altre due forme di contratto definito di apprendistato. Per i quindicenni un contratto della durata

massima di 3 anni, con inserimento due livelli sotto al livello del "qualificato" e con una retribuzione pari al 70% del salario previsto per il livello occupato. Questo contratto prevede la maturazione di crediti formativi. Per persone tra i 18 ed i 29 anni sono previsti contratti da un minimo di 2 ad un massimo di 6 anni volti al raggiungimento di una qualifica professionale. I lavoratori assunti in queste ultime due modalità non partecipano al superamento delle soglie previste per l'articolo 18.

Gli enti bilaterali: cosa non deve diventare il sindacato

Alle imprese piacerebbe avere sindacati al completo servizio delle imprese, o comunque non conflittuali. E' questo lo scopo dell'istituzione degli enti bilaterali, che si occuperanno principalmente di collocamento e certificazione. La prima funzione rischia di trasformare le organizzazioni sindacali in vere e proprie associazioni clientelari: solo chi si iscrive al sindacato avrà la speranza di essere inserito nei database dei sindacati e che questi si attivino per trovargli un lavoro. Il secondo ruolo, quello della certificazione, è ancora più delicato, in quanto i sindacati vengono chiamati, all'interno degli enti bilaterali e insieme alle imprese, alle direzioni provinciali del lavoro, alle università pubbliche e private, a certificare il rapporto di lavoro. In pratica, se ci sarà anche il timbro del sindacato sul documento che certifica il rapporto di lavoro, sarà molto meno probabile che poi si faccia causa all'azienda, riducendo così enormemente l'immenso numero di contenziosi che potrebbe discendere dalla nuova legge. La nuova legge tende a frantumare il mondo del lavoro, a cancellare la funzione di rappresentanza del sindacato, ad individualizzare il rapporto di lavoro tra



datore e lavoratore. Questo snaturamento passa anche attraverso gli enti bilaterali, cancellando la stessa funzione del sindacato inteso come organizzazione libera e portatrice degli interessi dei lavoratori.

La CGIL difende i diritti e le tutele dei lavoratori

Per farlo anche con il tuo aiuto ti chiediamo di iscriverti alla **FILCAMS-CGIL** contattando uno dei tre delegati *Massimo Caiazzo* (m.caiazzo@tin.it), *Giuseppe Latino* (beppelatino@virgilio.it), *Yuri Ferrari* (c205veltro@yahoo.it)