



JOBS ACT
da lavoratore a servo

Questo documento viene scritto quando sono stati pubblicati solo i primi due decreti attuativi del jobs act e di altri due se ne conoscono ufficiosamente i contenuti. Manca ad esempio ogni indicazione sulle modifiche all'articolo 4 della legge 300/70 che si riferisce al divieto del controllo a distanza dei lavoratori con mezzi tecnologici. Saranno quindi necessari successivi aggiornamenti.

Indice

IL CONTRATTO a tutele crescenti pag.4

DAL DIRITTO DEL LAVORO all'arbitrato padronale pag.5

LE TUTELE morenti pag.6

JOBS ACT e l'onestà fuori mercato pag.8

CHE FINE FARANNO i contratti atipici? pag.9

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI del governo Renzi pag.10

DEMANSIONAMENTO: il lavoro merce da discount pag.15

COSA dobbiamo fare pag.17



IL CONTRATTO a tutele crescenti

Cos'è che rende il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti particolare?

Va forse ad incidere solo su quella parte, sempre più ristretta, di lavoratori che "godevano" delle tutele dell'articolo 18?

Cosa cambia in realtà, per la totalità dei lavoratori?

Tutte le forme di contratto di lavoro introdotte nell'ordinamento giuridico italiano, dal Pacchetto Treu, alla legge Biagi, sino alla deregolamentazione dei contratti a termine, sono sempre state considerate forme atipiche di contratto di lavoro.

Cioè sono state introdotte in deroga della forma tipica del contratto di lavoro: il contratto di lavoro a tempo indeterminato full time.

Questo fatto non è una questione meramente terminologica.

L'unico contratto che non necessita di una forma scritta è il contratto a tempo indeterminato full time e, in assenza di una forma scritta, o per quanto non regolato dal contratto sottoscritto, trova applicazione il CCNL di categoria.

Se tra un datore di lavoro ed un lavoratore si è instaurato un rapporto di lavoro di fatto (in nero), quel rapporto di lavoro è, a prescindere da quello che possono aver concordato verbalmente datore di lavoro e lavoratore, un rapporto di lavoro a

tempo indeterminato full time con tutte le relative obbligazioni.

Se tra un datore di lavoro ed un lavoratore è stato sottoscritto un contratto "atipico" ma l'effettiva prestazione del lavoratore non rientra nella fattispecie di quella tipologia di contratto, il disconoscimento del contratto sottoscritto comporta la sua trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato full time.

In sostanza tutte le forme "atipiche" di contratto di lavoro sono in deroga al normale contratto di lavoro che è il contratto di lavoro a tempo indeterminato full time.

Il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015, e quindi entrato in vigore dal 7 marzo 2015, non introduce una nuova forma atipica di contratto di lavoro, ma va a modificare la natura stessa del contratto di lavoro "tipico".

In sostanza, dopo che vent'anni di interventi hanno trasformato i diritti in capo ai lavoratori in quanto tali in privilegi di una parte di essi, viene messa mano al concetto stesso di contratto di lavoro.

E come si mette mano al contratto di lavoro?

A questo proposito è necessaria una premessa.

DAL DIRITTO DEL LAVORO all'arbitrato padronale

Il diritto del lavoro nasce e trova la propria ragion d'essere, sulla base di una constatazione: il contratto di lavoro è un contratto asimmetrico, cioè i due contraenti non sono uguali, non hanno pari forza.

Da una parte, infatti, vi è il datore di lavoro, colui cioè che necessita della prestazione lavorativa per realizzare l'obiettivo della propria impresa e, dall'altra, vi è il lavoratore, che ha bisogno di vendere la propria prestazione lavorativa, magari in concorrenza con migliaia di altri lavoratori, per poter garantire la sua stessa riproduzione materiale e quella della propria famiglia.

Cento-cinquant'anni di sudore, lacrime e sangue hanno imposto che nell'ordinamento giuridico del paese, questa specificità del contratto di lavoro fosse assunta a fondamento di una branca particolare del diritto, il diritto del lavoro, e della legislazione sociale, ovvero di quel complesso di norme volte ad assicurare il godimento da parte dei lavoratori dei diritti che sono loro riconosciuti. Il diritto del lavoro, in considerazione dell'asimmetria del contratto di lavoro, è arrivato a definire i cosiddetti "diritti indisponibili", cioè quei diritti, tipo la retribuzione, le ferie, la tredicesima, il riposo settimanale, ecc., cui il lavoratore non può comunque rinunciare quando sottoscrive un contratto di lavoro; eventuali clausole introdotte in tal senso, estorte semmai a chi è disperato, sono comunque nulle.

E' dal 1980 che il complesso del diritto del lavoro e della legislazione sociale è sotto attacco, i suoi principi e le sue tutele sono state sistematicamente erosi e con il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti se ne manomettono in maniera radicale le fondamenta.

Infatti, con il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, il contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, ovvero il contratto di lavoro "tipico", ora si fonda sul fatto che lo Stato, la legge, interviene ad esclusiva tutela del contraente più forte del contratto di lavoro, il datore di lavoro;

ed in danno del contraente più debole, il lavoratore.

Nel contratto di lavoro, unico caso tra tutte le fattispecie di contratti regolati dall'ordinamento giuridico italiano, dal 7 marzo 2015 la legge interviene per impedire al giudice di condannare all'integrale risarcimento del danno chi, violando gli obblighi che ha assunto col contratto, procura quel danno all'altra parte.

E, ribadiamo, lo fa a difesa del più forte - il datore di lavoro - e contro il più debole - il lavoratore.

Nella sostanza o questa alterazione genetica del contratto di lavoro a tempo indeterminato full time è una massa tumorale, da estirpare con un radicale ed invasivo intervento chirurgico, o stiamo assistendo ad una mutazione genetica che, al termine di una ultra-decennale produzione di metastasi, ci riporta dal diritto del lavoro alla modernità dell'arbitrio padronale.

Ma vediamo che cosa succede con il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23.



LE TUTELE morenti

A chi si applicano le nuove regole?

- A tutti gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi, sia privati che pubblici (non vi è alcuna esclusione per il pubblico).
- Ai vecchi dipendenti delle aziende che avevano meno di 16 dipendenti e che superano questo limite dopo il 6 marzo 2015;
- Al lavoratore già occupato alla data del 6 marzo 2015 con contratto a termine o con contratto di apprendistato, cui viene trasformato il contratto.
- Ai lavoratori degli appalti in occasione del cambio d'appalto (portano in dote solo l'anzianità)

Chi verrà assunto con le nuove regole?

- Nella legge non vi è alcuna norma di salvaguardia che impedisca un meccanismo di sostituzione dei lavoratori già occupati.
- Le agevolazioni triennali, contributive e fiscali, incentiveranno meccanismi di licenziamento e assunzione o riassunzione dei lavoratori già occupati.
- Ci saranno sicuramente processi di

trasformazione di precedenti contratti atipici, resi ormai meno convenienti rispetto al nuovo contratto sia dal punto di vista regolamentare che da quello economico.

- Senza politiche di sviluppo ed investimenti, cioè, senza l'intervento pubblico in economia, che significa senza orientare la spesa pubblica nello sviluppo dei servizi, senza investire nella tutela del patrimonio naturale, artistico e culturale, senza il governo dei settori chiave anche con la nazionalizzazione delle aziende e degli asset prioritari per l'economia del Paese, non si capisce per quale ragione le nuove regole contrattuali dovrebbero generare occupazione aggiuntiva.

Per chi c'è ancora il reintegro sul posto di lavoro

- Per coloro che sono licenziati per motivi politici, religiosi o di orientamento sessuale.
- Se in sede di giudizio viene provata l'inesistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.
- In caso di licenziamento orale, sia singolo che collettivo.

L'onere di provare che il licenziamento è discriminatorio è a carico del lavoratore. In questo caso il datore di lavoro è condannato anche a pagare le retribuzioni perse dal licenziamento alla reintegra ed i relativi contributi.

Nel caso di inesistenza del fatto materiale, però, la norma stabilisce che le retribuzioni perse risarcibili siano al massimo dodici, anche se i tempi del processo che porta alla reintegra fossero più lunghi. Il lavoratore reintegrato entro 30 giorni dalla reintegra può richiedere in sostituzione un massimo 15 mensilità di indennizzo.

Cosa succede negli altri casi?

Se il giudice accerta che il licenziamento è ingiustificato, non solo non può reintegrare il lavoratore sul posto di lavoro ma può solo riconoscergli un risarcimento proporzionato alla sua anzianità nel lavoro: due mensilità per ogni anno di lavoro, con

DIBATTITO INTORNO AL JOBS ACT

ALLORA, CHI
LICENZIAMO
OGGI?



un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro mensilità. Questa indennità non è assoggettata a contribuzione. Per le imprese sotto i 16 dipendenti l'indennità è dimezzata ed il massimo è di sei mensilità.

Particolarmente grave è la circostanza per la quale il giudice non può comunque valutare la sproporzione di un licenziamento a fronte, ad esempio, di un'infrazione disciplinare di cinque minuti di ritardo. Non solo, ai fini del reintegro il giudice non può neanche valutare le possibili giustificazioni che hanno determinato quel ritardo non per colpa e responsabilità riconducibili al lavoratore.

Cioè, il semplice fatto che quanto contestato sia avvenuto, anche senza colpa, negligenza, imperizia o responsabilità del lavoratore, anche se il fatto non è da un punto di vista disciplinare contestabile al

lavoratore, esclude al giudice la possibilità di reintegrare il lavoratore.

In caso di vizi di forma e procedurali accertati dal giudice, questi può solo condannare il datore di lavoro al pagamento di un indennizzo pari ad una mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di due ed un massimo di dodici mensilità. Anche questa indennità non è assoggettata a contribuzione. Per le imprese sotto i 16 dipendenti l'indennità è dimezzata ed il massimo è di sei mensilità.

In caso di licenziamenti collettivi, quando venga provato che le procedure ed i criteri di scelta dei lavoratori licenziati non siano stati corretti, il giudice può solo riconoscere un risarcimento proporzionato all'anzianità nel lavoro: due mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro mensilità. Questa indennità non è assoggettata a contribuzione.

ANCORA A PROPOSITO DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

A proposito di licenziamenti collettivi è bene precisare che ogni volta in cui c'è un licenziamento ed una successiva riassunzione, anche presso lo stesso luogo di lavoro con una società che ha rilevato la stessa attività i lavoratori finiscono nel nuovo regime a "tutele crescenti".

Dovrebbero essere esclusi i lavoratori che transitano con il nuovo datore di lavoro tramite le procedure di cessione/affitto di azienda o ramo di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile, in quanto la fattispecie non è citata nella norma.

E' al contrario espressamente previsto che nei cambi d'appalto i lavoratori transitino nel nuovo regime conservando solo l'anzianità ai fini del calcolo dell'indennità.



Cos'è l'offerta di conciliazione?

Per evitare il giudizio il datore di lavoro può offrire al lavoratore un accordo in sede di conciliazione calcolato in misura di una mensilità per ogni anno lavorato con un minimo di due ed un massimo di diciotto mensilità. Questo indennizzo non è assoggettato né a ritenuta fiscale, né a contribuzione. Per le imprese sotto i 16 dipendenti l'indennità è dimezzata ed il massimo è di sei mensilità.

In proposito va rilevato come il fatto che questa indennità sia netta (finisce integralmente nelle tasche del

lavoratore), al contrario dell'eventuale indennizzo stabilito dal giudice, rende l'offerta oggettivamente attraente per il lavoratore, avendo come alternativa l'esito incerto nei tempi e nei risultati di un processo.

Peraltro, i costi, in termini di minori entrate per l'erario, per consentire al datore di lavoro di risparmiare la metà dell'indennità dovuta, sono a carico dello Stato...

JOBS ACT e l'onestà fuori mercato

In pratica il contratto a "tutele crescenti" non facilita in alcun modo il datore di lavoro onesto che rispetta le regole ed il contratto, ma introduce la tolleranza della legge verso i comportamenti disonesti dei datori di lavoro.

Questa legge liberalizza l'arbitrio e la prevaricazione ponendo i lavoratori alla mercé del datore di lavoro che, in cambio del rischio di dover pagare una penale, peraltro calmierata, magari dimezzata con una conciliazione a scampo di una causa dai tempi e dagli esiti poco appetibili, diviene libero di liberarsi di chi non accetta servilmente ogni comando, di chi rivendica i diritti formalmente riconosciuti dalle leggi e dal contratto, arrivando a poter fare vere e proprie liste di proscrizione coi licenziamenti collettivi.

Questa legge cancella di fatto l'intero corpo della legislazione sociale, cioè quel complesso di leggi poste a garanzia del godimento di quei diritti che il movimento di lavoratori ha conquistato in cento-cinquant'anni.

Questa legge cancella di fatto quei diritti, perché essi sono tali solo se sono esigibili e li trasforma in gentili concessioni alla mercé del buon cuore del datore di lavoro.

Questo è il vero cuore, il fulcro su cui ruota l'intero Jobs Act, che chiarisce segno, direzione e verso delle politiche del governo Renzi/Sacconi/Marchionne.



CHE FINE FARANNO i contratti atipici?

Il contratto a tutele crescenti era stato presentato come lo strumento innovativo che avrebbe consentito, certo in cambio della rinuncia a qualche tutela, di superare la frammentazione dei contratti di lavoro atipici.

E' così?

Il Jobs act, ossia la legge 183/2014, tra le altre cose, delegava al governo il compito di *"individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali..."*.

E dinanzi a una delega così generale e generica, cosa va partorendo il governo Renzi?

- nei contratti part-time vengono cancellate le norme che non consentono al datore di lavoro di licenziare il lavoratore che si rifiuta di effettuare lavoro supplementare o di accettare cosiddette clausole di elasticità e flessibilità (modifica degli orari stabiliti nella durata e nella collocazione temporale);
- sempre nei contratti part-time viene abrogato l'obbligo, per il datore di lavoro, di informare le R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare;
- scompaiono inoltre le disposizioni che prevedono la possibilità di contemplare nel contratto part-time il diritto di precedenza per il lavoratore in attività svolte nello stesso comune e con le stesse mansioni (o mansioni equivalenti), e il risarcimento del danno in caso di violazione di tale diritto da parte del datore di lavoro;
- dopo lo scempio operato dalla legge 92/2012, il governo Renzi prosegue l'opera sui contratti a tempo determinato escludendo la trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato se il datore di lavoro supera la percentuale del 20% rispetto al totale dei contratti in essere;
- sempre in tema di contratti a tempo determinato da la possibilità anche ai contratti stipulati a livello aziendale (ma sempre dai sindacati complici) di superare la percentuale del 20% stabilita dalla legge;
- prevede la possibilità di sottoscrivere dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro un ulteriore contratto di dodici mesi al termine dei 36 mesi di contratti a termine rinnovati senza la necessità di indicare alcuna causale;
- per quanto riguarda le collaborazioni, alla fine tutto l'intervento si riduce alla sostanziale eliminazione dei contratti a progetto per mansioni semplici e ripetitive e con il ripristino delle collaborazioni coordinate e continuative che potranno essere attivate senza neanche la necessità di presentare un progetto;
- per quanto riguarda il lavoro accessorio il tetto di retribuzione compatibile sale da 5.000 a 7.000 euro all'anno;
- alla fine le uniche forme contrattuali che dovrebbero scomparire sono solo le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro e il job sharing (ovvero un lavoro ripartito tra più lavoratori), cioè due forme di contratto marginali ed inutilizzate;
- In sostanza, non solo il governo si guarda bene dall'eliminare le forme "atipiche" di sfruttamento, ma le perfeziona a tutela degli interessi padronali;
- Se un effetto di riduzione dei contratti atipici si verificherà nei prossimi mesi, questo sarà dovuto solo ai vantaggi contributivi e fiscali che il contratto a tutele crescenti garantisce senza manomettere il potenziale arbitrio nelle mani del datore di lavoro.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI del governo Renzi

Una riscrittura materiale
della Costituzione



L'articolo 38 della Costituzione recita che:

"... I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria..."

Per le pensioni, a cambiare di fatto la costituzione ci aveva già pensato il primo governo Prodi con la riforma Dini, col calcolo contributivo ed i fondi pensione.

Ora, per la disoccupazione involontaria, proseguendo nel solco della Fornero, ci pensa il governo Renzi/Sacconi/Ichino con il decreto 4 marzo 2015 n. 22 che ridisegna il complesso delle cosiddette "politiche passive" per il lavoro, ovvero gli ammortizzatori sociali di sostegno al reddito per chi ha perso il lavoro.

Il ritornello dei riformatori, da almeno quattro lustri, gira attorno alla presunta necessità di spostare le tutele dal lavoro al mercato del lavoro. Ora, insieme al contratto a tutele morenti, chiariscono in maniera inequivocabile

cosa intendono per "tutele" sul mercato del lavoro.

Nessun istituto universalistico (salario sociale, reddito di cittadinanza o quel che sia) che impedisca di utilizzare il bisogno del disoccupato nella nuova piazza del mercato degli schiavi, ma organizzazione degli stand per favorirne la compravendita e per lucrarci.

In primo luogo i nuovi ammortizzatori sociali sono concepiti in modo antitetico all'idea universalistica del dettato costituzionale.

Anzi, essi formalizzano l'eliminazione della stessa idea di una tutela di natura universale, di una tutela, cioè, che nei limiti del possibile, sia volta a garantire quel diritto sancito dalla Costituzione Repubblicana a tutti i lavoratori con un minimo di passato lavorativo.

Con l'introduzione della NASpI e della DIS-COLL, reperire le risorse per garantire i mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati cessa anche formalmente (sono sempre state imprese e lavoratori a coprire i costi dell'indennità di disoccupazione) di essere un problema dello Stato per divenire un fatto privato, legato alle condizioni ed alla storia del singolo lavoratore.

Diventa un problema di natura assicurativa, in cui il "premio" sono le settimane che si ha avuto la "fortuna" di lavorare nei periodi precedenti allo stato di disoccupazione; la prestazione è direttamente e proporzionalmente commisurata al premio "pagato" nella quantità e nella copertura temporale.

Non solo, con i nuovi ammortizzatori sociali, lo stato di disoccupazione diviene una colpa da scontare nel tempo con la progressiva ed inesorabile decurtazione dell'assegno in concomitanza con l'aumento del bisogno della persona.

In sostanza il disoccupato diventa merce, docile e disponibile per il centro

commerciale delle agenzie private in costruzione.

E si comincia con le vittime del contratto a tutele morenti: i licenziati ingiustamente, singoli e collettivi.

Con il Contratto di Ricollocazione verremo letteralmente prezzati (più si è giudicati "difficili" da far assumere, più avremo un prezzo alto) e con il nostro cartellino avremo la libertà di "scegliere" il nostro venditore (l'agenzia, magari organizzata da CGIL,

CISL e UIL) che incasserà il contante a vendita avvenuta.

Che cosa succederà?

Il nuovo sistema entra in vigore il 1 maggio 2015

Riguarda tutti i lavoratori, compresi i soci lavoratori ed il personale artistico, con l'esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e degli operai agricoli.

LA NASpi (la Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego)

PER USUFRUIRE DELLA NASpi OCCORRE:

- essere in stato di disoccupazione
- avere almeno 13 settimane di lavoro negli ultimi 4 anni prima della disoccupazione
- avere 30 giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei dodici mesi che precedono la disoccupazione
- alla Naspi hanno diritto anche coloro che sono licenziati per giusta causa
- alla Naspi hanno diritto anche coloro che sottoscrivono la risoluzione consensuale dinanzi alla commissione di conciliazione.

di 1.300 euro mensili si avrà una retribuzione imponibile ai fini previdenziali di

62.400 (1.300 x 12 x 4) euro.

Risulterà che avrà lavorato 208 (52 x 4) settimane per cui il calcolo sarà:

62.400 / 208 x 4,33 = 1.299,00

CALCOLIAMO LA NASpi:

La retribuzione imponibile per determinare la NASpi si calcola così:

Ri / Ns x 4,33

in cui:

Ri è il totale della retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni

Ns è il numero di settimane lavorate negli ultimi quattro anni.

Esempi:

Per chi ha lavorato tutti e quattro gli anni precedenti con una retribuzione imponibile stabile



Per chi avesse lavorato un anno con una retribuzione imponibile di 1.200 euro e sei mesi con una retribuzione imponibile di 1.300 euro, si avrà una retribuzione imponibile ai fini previdenziali:

$$(1.200 \times 12) + (1.300 \times 6) = 22.200$$

Risulterà che avrà lavorato 78 settimane per cui il calcolo sarà:

$$22.200 / 78 \times 4,33 = 1232,38 \text{ euro}$$

COME SI CALCOLA LA NASpI

La base di calcolo per l'anno 2015 è l'importo di 1.195 euro.

Detto importo viene rivalutato annualmente sulla base degli indici ISTAT del costo della vita per le famiglie di operai ed impiegati.

Per una retribuzione imponibile sino all'importo di 1.195 euro la NASpI è pari al 75% di detta retribuzione.

Esempio:

per una retribuzione imponibile di 1.000 euro la NASpI è di 750 euro.

Per le retribuzioni imponibili superiori all'importo (per il 2015) di 1.195 euro la NASpI si calcola così:

$$\begin{aligned} \text{NASpI} = & \\ & (1.195 \times 75 / 100) \\ & + \\ & (R_i - 1.195) * 25 / 100 \end{aligned}$$

in cui R_i è la retribuzione imponibile.

Cioè la NASpI si calcola aggiungendo al 75% della base di calcolo (1.195) il 25% della differenza tra la retribuzione imponibile e la base di calcolo.

Esempio:

Prendendo i casi fatti in precedenza:

- per una retribuzione imponibile di 1.299 euro

$$\begin{aligned} \text{NASpI} = & \\ & (1.195 \times 75 / 100) \\ & + \\ & (1.299 - 1.195) * 25 / 100 = 896,25 \\ & + \end{aligned}$$

$$26,00 = 922,25 \text{ euro}$$

- per una retribuzione imponibile di 1.232,28 euro

$$\begin{aligned} \text{NASpI} = & \\ & (1.195 \times 75 / 100) \end{aligned}$$

+

$$(1.232,28 - 1.195) * 25 / 100 = 896,25$$

+

$$9,32 = 905,57 \text{ euro}$$

La NASpI per l'anno 2015 non potrà comunque superare l'importo massimo di 1.300 euro.

Detto importo verrà rivalutato annualmente sulla base degli indici ISTAT del costo della vita per le famiglie di operai ed impiegati.

LA DECURTAZIONE PROGRESSIVA DELLA NASpI

A partire dal primo giorno del 4° mese la NASpI viene ridotta del 3% ogni mese.

Questo comporterà, ad esempio, nel caso di chi ha lavorato tutti e quattro gli anni precedenti la disoccupazione con la retribuzione imponibile di 1.299 euro, che al termine del periodo di copertura della NASpI l'importo di questa si sarà ridotto a 584,02 euro.

Mentre nel caso di chi avrà lavorato diciotto mesi con una retribuzione imponibile risultante di 1.232,28 euro, al termine del periodo di copertura della NASpI (che in questo caso sarà, come vedremo, di soli nove mesi) l'importo di questa si sarà ridotto a 754,31 euro.

LA DURATA DELLA NASpI

La NASpI è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Dal 2017 la NASpI sarà corrisposta per un massimo di 78 settimane.

Per il calcolo delle settimane devono essere sottratte le settimane già utilizzate per precedenti prestazioni.

Ad esempio, nel caso di chi avrà lavorato diciotto mesi, se avrà già usufruito in precedenza di sei mesi di NASpI per l'anno lavorato con una retribuzione imponibile di 1.200 euro, potrà ora usufruire solo di ulteriori tre mesi di NASpI con la retribuzione imponibile di 1.300 euro.

COME E QUANDO RICHIEDERE LA NASpI

La domanda si presenta all'INPS per via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Oltre questo termine si decade dal diritto.

Se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno la prestazione parte dal primo giorno di disoccupazione, altrimenti dal giorno successivo la domanda.

LE CONDIZIONI PER POTER PERCEPIRE LA NASpI

Per poter usufruire della NASpI il disoccupato deve dimostrarsi disponibile a tutti i percorsi che gli vengono proposti e tutte le proposte.

COSA SI PUÒ FARE IN REGIME DI NASpI

Il disoccupato può richiedere la liquidazione in un'unica soluzione della NASpI per avviare un'attività o per versare la quota di capitale sociale in una cooperativa di lavoro.

L'erogazione anticipata non dà luogo a contribuzione figurativa e non dà diritto agli AA.FF.

La richiesta va presentata - pena decadenza - entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dalla data di sottoscrizione della quota di capitale.

Il lavoratore che ha richiesto la liquidazione anticipata e che viene assunto come dipendente (salvo che non sia nella cooperativa con cui ha sottoscritto la quota di capitale) deve restituire per intero l'anticipazione ottenuta.

Se il disoccupato sottoscrive un contratto di lavoro che fornisca un reddito annuo superiore al limite dell'incapienza, il lavoratore decade dalla prestazione.

Nel caso la durata del contratto sia nel limite di sei mesi, l'erogazione della NASpI si interrompe e le settimane lavorate sono utili al ricalcolo della NASpI e della sua durata.

Con un contratto di lavoro che fornisca un reddito annuo inferiore al limite dell'incapienza, il lavoratore, pena la decadenza, deve comunicare all'INPS l'inizio dell'attività ed il reddito annuo previsto.

Questo vale anche nel caso il lavoratore sia già titolare di altro contratto di lavoro al momento del licenziamento.

Il rapporto di lavoro, comunque contrattualizzato, non può essere instaurato con il precedente datore di lavoro o con una società allo stesso collegabile.

L'importo della NASpI viene ridotto di un importo pari all'80% del reddito previsto nel periodo di fruizione dell'indennità.

In caso il disoccupato inizi un lavoro autonomo o avvii un'impresa individuale valgono le stesse regole che per il lavoro dipendente.

In più, il lavoratore esentato dalla dichiarazione dei redditi dovrà presentare all'INPS un'autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Qualunque violazione ad una delle regole sopraelencate comporta la decadenza dalla prestazione.

NASpI E CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

La NASpI dà diritto a contribuzione figurativa. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione imponibile calcolata, ma ha un limite pari all'importo massimo mensile della NASpI stabilito per l'anno, moltiplicato per 1,4.

Per l'anno 2015: $1.300 \times 1,4 = 1.820$ euro.

LA DIS -COLL (Disoccupazione Collaboratori Coordinati)

Il decreto 4 marzo 2015 n. 22, introduce in via sperimentale per l'anno 2015 un ammortizzatore sociale per la perdita del contratto dei co.co.co. e co.co.pro. senza partita IVA, la DIS-COLL.

Per poter accedere all'ammortizzatore il collaboratore deve:

- avere almeno tre mesi di contribuzione dal 1 gennaio dell'anno precedente.
- avere nell'anno solare un mese di contribuzione o un contratto di collaborazione di almeno un mese con un reddito pari almeno alla metà dell'importo che da diritto all'accredito di un mese di contribuzione

COME FUNZIONA LA DIS-COL

La DIS-COL è determinata sulla base del reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti previdenziali dell'anno in corso e dell'anno

L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE

Il decreto 4 marzo 2015 n. 22, introduce, sempre in via sperimentale per l'anno 2015 e a decorrere dal 1 maggio 2015 l'Assegno di Disoccupazione (ASDI).

L'ASDI è rivolto a lavoratori che entro il 31 dicembre 2015 abbiano usufruito per intero della NASpI, siano disoccupati e si trovino in una condizione economica di bisogno.

Nel 2015 l'ASDI è riservata, nei limiti delle risorse disponibili a lavoratori con nuclei familiari con minori e a lavoratori prossimi al pensionamento.

L'ASDI è erogata mensilmente per una durata massima di sei mesi.

L'importo dell'ASDI è pari al 75% dell'ultima indennità di NASpI percepita e comunque non può essere superiore all'ammontare dell'assegno sociale che, per il 2015, è pari 448,52 euro.

Ad esempio nel caso di chi ha lavorato tutti e quattro gli anni prima di usufruire della NASpI con un reddito imponibile di 1299 euro, l'importo dell'ASDI sarà di 438,01 euro.

precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione o frazione di essi.

La DIS-COL è pari al 75% del reddito imponibile, ovvero viene determinata esattamente come la NASpI.

Anche la DIS-COL si riduce del 3% per ogni mese a partire dal quarto mese di fruizione.

La DIS-COL viene corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati dal gennaio dell'anno precedente, detratti quello che eventualmente hanno dato luogo ad una precedente erogazione.

La DIS-COL non determina contribuzione figurativa.

Domanda ed erogazione sono come quelle della NASpI.

E' sufficiente un contratto di lavoro subordinato superiore a 5 giorni lavorativi per decadere dal diritto a percepire la DIS-COL, per il resto valgono le stesse regole della NASpI.



L'importo dell'ASDI potrà essere incrementato in relazione ai carichi familiari sulla base di un decreto del ministero del lavoro che dovrebbe essere emanato entro i 90 giorni successivi all'entrata in vigore della legge. Al medesimo decreto sono demandati i criteri attuativi della norma.

Anche l'ASDI è compatibile con lo svolgimento di un lavoro con i medesimi limiti dell'AspI e della DIS-COL.

Anche la fruizione dell'ASDI è subordinata alla disponibilità all'impiego ed in particolare all'adesione ad un "progetto personalizzato" redatto dai servizi per l'impiego, con specifici impegni in termini di ricerca attiva, disponibilità alla partecipazione ed accettazione di adeguate proposte di lavoro.

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il decreto 4 marzo 2015 n. 22, introduce nell'ordinamento il cosiddetto Contratto di Ricollocazione.

Presso l'INPS viene istituito il "fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria".

Per il 2015 il fondo è dotato di 50 milioni di euro, mentre per il 2016 di 20 milioni di euro.

Il fondo è riservato alla ricollocazione dei lavoratori licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per licenziamento collettivo.

Questi lavoratori, effettuate le procedure di definizione del "profilo personale di occupabilità", ovvero pesati circa la loro difficoltà a trovare un lavoro, ricevono dal Centro per l'Impiego territorialmente

competente un "voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione".

I lavoratori che presentano questo voucher ad un'agenzia, pubblica (ma quando mai!) o privata accreditata hanno diritto a sottoscrivere un "contratto di ricollocazione".

Il contratto di ricollocazione prevede l'assistenza nella ricerca di una nuova occupazione, il diritto alla riqualificazione, ecc., e, naturalmente, il dovere di essere disponibili.

L'importo del voucher è inversamente proporzionale all'occupabilità del lavoratore, ovvero più è difficile trovare un lavoro, maggiore è il guadagno dell'agenzia che potrà incassarlo solo a risultato ottenuto.

DEMANSIONAMENTO: il lavoro merce da discount



Abbiamo parlato di licenziamenti e mercato del lavoro, ma nel Jobs Act non manca l'intervento a gamba tesa sulla gestione stessa del rapporto di lavoro che ha da essere nella piena e assoluta potestà del datore di lavoro.

L'altro decreto legislativo in fase di predisposizione è infatti quello relativo alla revisione delle tipologie di contratto di lavoro che abbiamo già illustrato e al demansionamento.

L'iter del decreto ha subito una battuta d'arresto per la mancata copertura finanziaria connessa alla gestione delle collaborazioni, ma il testo predisposto dal governo, al di là della soppressione delle citate forme di contratto più bizzarre ed inapplicabili introdotte con la Biagi, si caratterizza in maniera chiara ed inequivocabile per la legalizzazione del demansionamento, ovvero per la facoltà data al datore di lavoro di modificare in peggio dell'inquadramento contrattuale del lavoratore, a cui potrà essere ridotta anche la paga ai sensi dell'art.8 della L. Finanziaria del 2011.

La bozza di decreto infatti recita:

"...in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore..."

Ovvero in una casistica così generica da poter voler dire tutto come non volere dire niente, il datore di lavoro potrà assegnare quel lavoratore a mansioni diverse, anche appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

A questo proposito, per volere sgombrare

il campo ad ingenuità e dubbi, ricordiamo con quali limitazioni il pacchetto Treu liberalizzava l'affitto di manodopera, ovvero il lavoro interinale:

"...Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4..."

Ci pensarono gli accordi immediatamente successivi di CGIL, CISL e UIL a generalizzare uso ed abuso dell'affitto dei lavoratori.

Ma la piena portata del decreto delegato del Jobs Act deve essere colta leggendola in continuità con i precedenti.

Infatti, il governo Renzi/Sacconi/Poletti agisce in perfetta continuità con l'operato del governo Berlusconi/Sacconi/Brunetta che, nel 2011, col decreto 138, stabiliva che i contratti aziendali e territoriali operano anche in deroga alle disposizioni di legge in materia di mansioni, orari di lavoro, assunzioni e licenziamenti.

E la bozza di decreto prevede espressamente "accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e delle relative retribuzioni".

Ovvero sarà sufficiente al datore di lavoro porre al lavoratore l'alternativa tra un licenziamento - magari a tutele crescenti - e un demansionamento

superiore al singolo livello contrattuale con conseguente riduzione della retribuzione, per ottenere la sottoscrizione del relativo accordo alla presenza del sindacalista compiacente.

Bisogna sottolineare che questo decreto si riferisce a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ovvero non riguarda solo gli assunti con contratto a tutele crescenti; ed allo stato non esiste nessuna esplicita esclusione che faccia salvi i dipendenti pubblici.

Siamo in presenza di una manomissione a trecentosessanta gradi del contratto di lavoro, in cui i termini della prestazione (il lavoro da fare) e della controprestazione (la paga) divengono totalmente aleatori e nella esclusiva disponibilità di uno solo dei contraenti. Ed anche in questo caso del contraente forte.

Questo, peraltro, rappresenta una vera e propria caduta del valore del lavoro in quanto tale, rappresenta lo svilimento dei saperi e delle competenze della classe dei produttori, ridotti anch'essi a mere risorse subordinate e funzionali al conseguimento del profitto atteso dall'impresa.

Quanto questo sia reale emerge chiaramente dal fatto che sia anche il demansionamento orizzontale ad essere legalizzato.

Ovvero, sempre "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore", il datore di lavoro potrà liberamente spostare quel dato lavoratore, con la sua specializzazione, con la sua esperienza, col il suo background in un'altra mansione che gli è totalmente estranea, per la quale non ha le capacità, le conoscenze e le esperienze, come evidente anticamera alla sua espulsione.

Particolarmente odiosa per la sua esplicita partigianeria filo-patronale è la circostanza per la quale la stessa bozza di decreto, mentre legalizza il demansionamento, rende più difficile la possibilità per il lavoratore di vedersi riconosciute contrattualmente le mansioni superiori svolte.

Infatti, mentre in precedenza occorreva dimostrare di aver svolto le mansioni superiori per almeno tre mesi, il decreto stabilisce che detto periodo raddoppi e che il lavoratore debba dimostrare di aver svolto mansioni superiori per almeno sei mesi.



COSA dobbiamo fare



Valtin, dalla trasmissione «uno zero» Rai due, 12 ottobre 2006

In primo luogo, dopo l'illustrazione di un quadro così drammatico, bisogna chiarire che la partita non è chiusa.

Anche con l'approvazione della legge Biagi il quadro era altrettanto fosco ed i fatti hanno confermato come, senza produrre la millantata occupazione aggiuntiva, quella manomissione del mondo del lavoro ha moltiplicato la precarietà, sottraendo ad una fascia sempre più ampia di lavoratori la possibilità di agire il conflitto attraverso le forme tipiche del sindacato, anche di un sindacato come il nostro.

Ciononostante questo non ha impedito all'USB di nascere, di crescere e di esercitare il conflitto in un simile contesto, divenendo un punto di riferimento riconosciuto per tutti coloro che non si piegano al futuro che ci viene imposto.

Al di là delle "regole" ed al quadro che queste disegnano, sono i rapporti di forza reali quelli che determinano le condizioni del lavoro.

Ed allora, lì dove ci siamo, lì dove abbiamo la forza per esercitare il conflitto, dobbiamo attrezzare i lavoratori:

- fornendo loro tutte le informazioni necessarie alla piena comprensione di quello che sta avvenendo;
- rigettando tutte le forme di sterilizzazione della contrattazione e del conflitto;
- rifiutando tutte le logiche di compartecipazione che rendono salario e condizione di lavoro variabili dipendenti dal profitto;

- costruendo in azienda i rapporti di forza che impediscano al datore di lavoro di esercitare l'arbitrio nei confronti degli assunti dopo il 7 marzo 2015.

In poche parole il compito che ci attende è quello

- da una parte, di valorizzare la nostra presenza e la nostra azione sindacale attraverso la capacità di dare sul posto di lavoro corpo e voce alle ragioni politico-sociali della nostra azione e della nostra stessa esistenza;
- dall'altra, di esercitare il conflitto e di sconfiggere il pensiero interclassista che disarmava i lavoratori e li rende incapaci di riconoscersi e difendersi di fronte al comune avversario.

Se questo è il compito che ci attende dove ci siamo e dove siamo in grado di esercitare il conflitto, sicuramente il quadro delle regole che ci viene squadernato ci renderà ancora più problematico entrare efficacemente in nuove situazioni e di esercitare il conflitto laddove non abbiamo già in precedenza la forza adeguata.

Se questa preoccupazione è fondata, non possiamo rischiare che i nostri punti di forza si trasformino in fortini assediati, destinati prima o poi, alla lunga, a capitolare.

Dobbiamo individuare gli strumenti che ci consentano, da una parte, di invertire la rotta e, dall'altra, di adeguare la nostra organizzazione ed il nostro stesso modo di essere alla nuova fase.



INVERTIRE LA ROTTA



Sul piano giudiziario sarà necessario verificare la praticabilità la strada del licenziamento discriminatorio, sino ad oggi praticamente ignorata per le oggettive difficoltà legate all'onere della prova in capo al lavoratore, ma che ora potrebbe rivelarsi il proverbiale tallone d'Achille per gli obiettivi del governo.

Infatti, se il licenziamento illegittimo colpisce solo quel lavoratore o quei lavoratori, magari iscritti all'USB, e non altri lavoratori in circostanze o per comportamenti analoghi, la strada perché il giudice individui nel comportamento del datore di lavoro la discriminazione è sensata e plausibile.

Ma questa strada non sarebbe solo sensata e plausibile, essa diverrebbe una concreta ragione incentivante la sindacalizzazione degli assunti con contratto a tutele crescenti.

Infatti, l'iscrizione all'USB di per se stessa attesterebbe l'impegno sociale e sindacale del lavoratore sul posto di lavoro quale causa dell'eventuale discriminazione.

In pratica, l'esercizio della contrattazione e del conflitto sul posto di lavoro, a dispetto degli obiettivi governativi e padronali, potrebbe addirittura trovare una spinta decisiva dal sistema di regole in vigore.

Sta a noi trarre da necessità virtù, costruendo sul piano legale la giurisprudenza necessaria e sul piano sindacale le forme dell'organizzazione e del conflitto.

Altro aspetto che diviene necessario sviluppare a fronte della caduta delle

tutele in capo al rapporto di lavoro è quello relativo alla cosiddetta responsabilità sociale dell'impresa e alla cultura della legalità, magari anche in funzione di prevenzione contro le distorsioni patologiche del mercato.

La rivendicazione di clausole sociali e legalitarie nei contratti della pubblica amministrazione, volte a reprimere gli stessi licenziamenti arbitrari o la violazione delle norme che la legislazione pone a garanzia del godimento da parte dei lavoratori quantomeno dei diritti indisponibili, sino a prevedere il ricorso alla fattispecie della "clausola risolutiva espressa" di cui all'articolo 1456 del codice civile, deve divenire pratica e concreta in tutti i settori che interagiscono con la pubblica amministrazione.

Mentre puntare all'introduzione nelle legislazioni di settore, magari regionali, di specifiche norme che rendano onerosi i comportamenti "asociali" o illegali dell'impresa, se è giustificabile e sostenibile sul piano della stessa tutela della concorrenza, e quindi difficilmente contestabile dagli stessi interlocutori istituzionali e sociali, diviene un obiettivo in grado di connettere la ricostruzione di tutele reali in capo ai lavoratori ad un obiettivo socio-politico generale di riequilibrio dei rapporti di forza tra classe dei produttori e datori di lavoro.



ADEGUARE LA NOSTRA AZIONE

Ma se la via giudiziaria e delle regole costituisce comunque un percorso concreto che deve essere esplorato, ciò non di meno non è ad essa che

possono essere affidate le sorti della nostra organizzazione.

Abbiamo la necessità di adeguare il nostro modo di fare sindacato, il nostro stesso modo d'essere alle necessità che le mutate condizioni del lavoro e del mercato del lavoro ci pongono dinanzi; di costruire le condizioni per le quali i lavoratori senza diritti e senza tutele si possano riappropriare della forza contrattuale necessaria ad esercitare la contrattazione ed il conflitto, sia sul posto di lavoro e sia sul mercato del lavoro.

Le pratiche rivendicative e di accesso ai servizi pubblici ed al godimento dei beni comuni, dalla casa alla mobilità, dalla salute ai servizi sociali, dall'acqua alla cultura, poste in connessione con le lotte dei lavoratori del settore, se da una parte saranno volte a contrastare la privatizzazione dei servizi e la loro messa a profitto, dall'altra contribuiranno esse stesse a generare qualità della vita e benessere nella comunità dei produttori, irrobustendo il tessuto sociale e generando reddito indiretto per il singolo.

L'organizzazione e le lotte comuni, sono gli strumenti indispensabili affinché sul territorio il lavoro torni di fatto ad essere un diritto e le liste dei disoccupati possano efficacemente esercitare il loro peso rivendicativo.

E' questa la stessa forza contrattuale che può imporre l'impiego di risorse pubbliche e di beni per la realizzazione di opere di utilità pubblica, di opere necessarie alla collettività, sul modello degli scioperi alla rovescia del secondo dopoguerra, in cui i disoccupati si organizzavano autonomamente per realizzare un'opera pubblica e rivendicare il pagamento del lavoro prestato.

E' in questa ricomposizione concreta, materiale ed ideale della classe, che si può immaginare una società in cui ad ognuno sarà garantito un reddito per godere dei propri diritti di cittadinanza ed in cui i rapporti di forza saranno ribaltati a favore della classe dei lavoratori e delle lavoratrici.

A noi il compito di praticare sin da ora quel che oggi appare solo un'utopia.

JOBS ACT
da lavoratore a servo

