

Diritti e busta paga

Sommario	pag.
Il perché di questa pubblicazione	1
Cenni storici	3
Libertà sindacale e sciopero	3
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro	“ 5
Cooperative e soci lavoratori	“ 6
Contratto a termine	“ 7
Apprendistato	“ 7
Part Time	“ 10
Lavoro intermittente	“ 11
Contratto a progetto	“ 11
Partite Iva	“ 12
Associazione in partecipazione	“ 13
Lavoro accessorio	” 13
Tirocinio	“ 14
Difendersi nei rapporti di lavoro nero	” 14
Il diritto al lavoro dei disabili	” 14
Sanzioni disciplinari	“ 15
Licenziamenti individuali	“ 16
Sanzioni	“ 16
Licenziamenti collettivi	” 18
Prescrizione dei crediti da lavoro	” 19
Contrasto al mobbing	“ 21
Ammortizzatori-Cassa integrazione guadagni	“ 21
Ammortizzatori-mobilità	“ 22
Contratti di solidarietà	“ 24
Aspi	“ 25
Mini Aspi	“ 26
Assegno per il nucleo familiare	“ 27
Immigrati e detrazioni per carichi familiari	“ 27
Maternità	“ 28
Permessi per portatori di handicap e per chi li assiste	“ 28
Trattamento di fine rapporto (Tfr)	“ 30
Il modello Cud	“ 31
Le trattenute previdenziali ed assistenziali	“ 31
Contributi per i trattamenti di pensione, malattia maternità, assegni, familiari ecc.	“ 32
Le trattenute fiscali	“ 32
Che cosa è la busta paga	“ 33
Come è composta la busta paga	“ 33
Gli elementi della retribuzione	“ 34
Paga base o minimo contrattuale	“ 34
Scatti di anzianità	“ 34
Cottimo	“ 34
Compenso per straordinario, festivo, notturno e turni	“ 35
Salario aziendale	“ 35
Mensa e indennità di mensa	“ 35
Altre indennità	“ 35

segue sommario

Indennità di contingenza/Edr	“	35
Malattia	“	35
/Infortunio	“	36
Orario e riduzione di orario	“	37
Ex festività	”	37
Ferie	“	37
Tredicesima o gratifica natalizia	”	38
Premio feriale o Quattordicesima	“	38
Vacanza contrattuale	“	38
Cosa è la Cub	“	39
Dove trovi la Cub	“	40

IL PERCHÉ DI QUESTA PUBBLICAZIONE

Da anni è in corso una devastante campagna sull'obbligo di piegare i comportamenti di chi lavora al dio mercato con le imprese e i governi che sono i sacerdoti deputati a vigilare sul rispetto di questa religione. La campagna ha portato masse sempre più crescenti di lavoratori e lavoratrici a perdere la cognizione dell'esistenza di diritti e tutele, della stessa possibilità di farli rispettare o di migliorarli.

La campagna padronal-governativa si è sviluppata e ha avuto successo grazie anche al ruolo complice dei sindacati concertativi (cgil-cisl-uil e ugl) e all'atteggiamento di troppi lavoratori "rassegnati" o illusi sulla possibilità di "salvarsi" individualmente.

Con questa pubblicazione vogliamo richiamare alla memoria e all'agire collettivo le tutele, i diritti previsti dalle leggi e dalle norme dei contratti nazionali per fornire a quadri, militanti e lavoratori lo stato delle normative che regolano il rapporto di lavoro.

Uno strumento a disposizione di quanti non sono rassegnati e sono disponibili a sviluppare con la Cub una azione di contrasto alle politiche liberiste e all'obiettivo di alzare i livelli di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici a partire dagli ambiti lavorativi.

CENNI STORICI

Il lavoro salariato. Il lavoratore non è proprietario dei mezzi di produzione (macchine, attrezzi, materie prime, officina, conoscenze tecniche relative al prodotto, al ciclo e risorse finanziarie), ma si limita a vendere per denaro il proprio lavoro al padrone.

Quando il padrone vende il prodotto realizzato dal lavoratore, paga i dipendenti, l'acquisto di beni e servizi necessari alla produzione, l'acquisto delle materie prime o dei semi-lavorati, gli interessi sui debiti contratti, gli oneri finanziari e trattiene per sé una parte che si chiama profitto.

Il profitto deriva, dunque, dall'appropriazione del lavoro da parte di chi mette il capitale nell'impresa (il capitalista), e dalla sua realizzazione sul mercato.

Lo sfruttamento del lavoratore nel corso della storia. Lo sfruttamento del lavoro è avvenuto, nel corso della storia, attraverso rapporti

di produzione molto diversi tra loro: il rapporto schiavistico, nel quale la figura del produttore (lo schiavo) era asservita al padrone e non godeva di alcuna libertà; il rapporto di produzione feudale medievale, nel quale la figura del produttore (il servo della gleba) era legata alla terra, cioè al principale mezzo di produzione, non era libera di muoversi e di scegliere per chi lavorare, e il padrone si appropriava direttamente della maggior parte del prodotto; infine il rapporto di produzione capitalistico, nel quale la produzione, avviene mediante un «libero scambio» fra l'operaio ed il capitalista, detentore dei mezzi di produzione, che offre la retribuzione in cambio della forza lavoro.

La libertà del lavoratore è solo formale: egli non è legato al padrone o alla terra da catene o da privilegi feudali, ma i suoi bisogni di vita, il modo di produzione e la struttura sociale lo costringono ad accettare uno scambio.

Tale scambio, nel momento in cui i lavoratori hanno conquistato la possibilità di stabilire norme, ha dato luogo ad un contratto tra chi offre un lavoro e chi se ne appropria retribuendolo.

Il contratto di lavoro è dunque lo strumento giuridico che consente all'imprenditore l'utilizzazione della forza lavoro dietro pagamento di una retribuzione pattuita.

La contrattazione del prezzo della forza lavoro è una delle motivazioni fondamentali per cui la classe lavoratrice ha sviluppato proprie organizzazioni.

La causa del contratto di lavoro, pur consistendo sempre nello scambio formalmente libero tra retribuzione e forza lavoro, ha subito però mutamento dei rapporti di forza fra classe operaia e classe imprenditoriale.

Nel vecchio Codice Civile italiano del 1865, il contratto di lavoro era considerato un tipo particolare di contratto di locazione: l'imprenditore prendeva in affitto la forza lavoro dell'operaio come avrebbe potuto prendere in affitto una casa o una macchina.

La causa del contratto, cioè la funzione economico sociale che l'ordinamento gli attribuiva, era esclusivamente quella di consentire lo sfruttamento illimitato della forza lavoro.

Nel Codice Civile del 1942, la causa del contratto di lavoro viene distinta e separata nettamente da quella del contratto di locazione; il contratto di lavoro ha, secondo il nuovo Codice, la funzione specifica economico sociale di inserire il prestatore di lavoro nell'organizzazione aziendale e di costituire un rapporto gerarchico fra imprenditore e lavoratore: «è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell' imprenditore».

La Costituzione Repubblicana (art. 35-38), pur senza riformare radicalmente l'organizzazione gerarchica dell'azienda e il sistema di produzione capitalistico, ha notevolmente arricchito di contenuto la causa del contratto di lavoro, attribuendogli la funzione preminente di libe-

rare il lavoratore dal bisogno e di assicurargli tranquillità economica e dignità sociale. Questa duplice funzione della retribuzione spiega perché essa sia dovuta non soltanto per i periodi di lavoro effettivo ma anche per i periodi di sospensione del lavoro (malattia, ferie, assemblee, ecc.).

Nel contratto di lavoro si scontrano l'interesse dell'imprenditore ad utilizzare la forza lavoro secondo le esigenze dell'impresa, estraendone profitto, e l'interesse dei lavoratori alla sicurezza economica, al miglioramento professionale e ad una esistenza in cui possa esprimere se stesso e soddisfare i propri bisogni.

A partire dalla metà del 19° secolo, i lavoratori organizzati nei sindacati, impongono agli imprenditori, per mezzo dello sciopero, la contrattazione collettiva del salario.

I Contratti Collettivi non determinano la retribuzione di ogni lavoratore, ma stabiliscono il livello al di sotto del quale la retribuzione non può scendere.

Incomincia così ad affermarsi il futuro principio della "giusta retribuzione", contenuto nell'art. 36 della Costituzione, dove si afferma il diritto di ogni lavoratore ad una retribuzione "sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa". Ma non esiste una «giusta retribuzione»: esiste soltanto il livello generale di tenore di vita raggiunto in un determinato tempo ed in un determinato luogo dalla classe dei lavoratori salariati.

Il lavoratore può vantare altri diritti previsti dalla legge; alcuni di questi, in particolare quelli sindacali, sono stati conquistati gradualmente nel corso del tempo.

I diritti sindacali. I lavoratori difendono i propri interessi anche in maniera diretta, provvedendo a unirsi in organizzazioni, i sindacati. La Costituzione riconosce ai lavoratori la possibilità di auto tutelare i propri interessi nei confronti dei datori di lavoro. Due sono gli strumenti previsti per l'esercizio delle rivendicazioni collettive dei lavoratori.

Il diritto di sciopero. Per sostenere le loro rivendicazioni i lavoratori dispongono di un importante strumento di autotutela: lo sciopero. Lo sciopero è l'astensione totale e/o parziale dal lavoro di gruppi di lavoratori per la tutela dei loro interessi collettivi. I lavoratori sospendono la loro attività lavorativa, provocando l'interruzione della produzione con conseguenze economiche per i datori di lavoro.

Questo strumento della lotta sindacale è utilizzato sia come mezzo di protesta sia per costringere la controparte ad accogliere le rivendicazioni. L'articolo 40 della Costituzione riconosce, infine, in modo espresso lo sciopero, qualificandolo come vero e proprio diritto. In

quanto diritto costituzionale, lo sciopero non può essere in nessun modo soppresso o limitato dalle leggi dello Stato: inoltre, esso non costituisce un inadempimento del contratto di lavoro, visto che il suo esercizio va a determinare solamente una semplice sospensione del rapporto e degli obblighi che gravano per le parti, ma non giustifica la risoluzione del contratto stesso.

La libertà di associazione sindacale. E' prevista dall'articolo 39 della Costituzione, il quale stabilisce che l'organizzazione sindacale è libera. Per dare attuazione ai principi costituzionali in materia sindacale è stata inoltre emanata la legge 300 del 1970, meglio nota come "Statuto dei lavoratori", il quale rappresenta il primo vero intervento statale a sostegno e tutela dell'attività sindacale dei lavoratori.

La legge si propone due obiettivi principali:

- a) tutelare la libertà e la dignità del lavoratore (libera manifestazione di pensiero, divieto di utilizzo per i datori di lavoro di guardie o impianti per la vigilanza dell'attività dei dipendenti, divieto di indagine sulle opinioni politiche, religiose e sindacali ai fini dell'assunzione);
- b) assicurare la libertà sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (diritto di costituire i sindacati, divieto di atti discriminatori di tipo retributivo e non, reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato).

LA SALUTE NEL POSTO DI LAVORO: UN DIRITTO DA TUTELARE

Il lavoro sottopone ogni lavoratore al rischio di infortuni e malattie professionali.

Come difendersi? La salute è un diritto indisponibile e quindi va difesa sia individualmente che collettivamente, attraverso la forza che viene dalla lotta sindacale.

La salute, tuttavia, non è solamente un bene personale: è un bene che riguarda tutta la società, e viene tutelata dalla società con apposite leggi.

Di conseguenza accanto al diritto all'iniziativa sindacale, in tema di salute e sicurezza ogni lavoratore ha il diritto di far applicare le leggi vigenti.

Per il nostro Paese, quali sono le leggi più importanti?

Bisogna anzitutto partire dalla Costituzione (art. 32: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività") e dal Codice Civile (art. 2087: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro").

L'attuazione di questi principi è stata realizzata attraverso una serie di leggi degli anni '50 e lo Statuto dei Lavoratori del 1970 (art. 9).

Infine, le normative di ispirazione europea accolte nella Legge 626 sono ora coordinate con le leggi precedenti nel nuovo Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo n° 81 del 2008), modificato dal D.Lgs. 106 del 2009.

A Milano, Viale Lombardia, 20 (02 70634875) è operativo lo sportello per assistenza e consulenza su Salute ed Ambiente il mercoledì dalle 15 alle 18.

COOPERATIVE E SOCI LAVORATORI

Il socio lavoratore di cooperative instaura due rapporti, uno associativo ed uno di lavoro pertanto occorre tener conto di quanto stabilito dallo statuto e dal regolamento oltre che delle norme contrattuali. E' importante che, al momento dell'adesione alla cooperativa, si faccia consegnare lo statuto e il regolamento in quanto essi determinano aspetti importanti del rapporto con la cooperativa.

Il regolamento non può contenere deroghe peggiorative rispetto al trattamento economico minimo del contratto. Al socio lavoratore deve essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali per quanto riguarda la retribuzione di livello (tabellare o di qualifica, contingenza, EDR), le norme del contratto che prevedano voci retributive fisse, quali numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, a fronte delle prestazioni orarie previste dagli stessi contratti di lavoro (orario contrattuale). Sussiste il diritto agli istituti normativi previsti per la generalità dei lavoratori (TFR, ferie, etc..).

Il rapporto di lavoro è susseguente a quello associativo e pertanto "*.. si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile*".

Pertanto il licenziamento va contrastato in via preliminare con ricorso contro il provvedimento di esclusione dalla cooperativa entro 60gg al tribunale di competenza

Legge Fornero - Tipi di contratto legge 92/2012

CONTRATTI A TERMINE (C.T.) legge 92/2012 (commi 9/15)

Prima della riforma il comma 01 art. 1 D.lgs 4 368/2001 prevedeva: "il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato".

Poi su tale presupposto si è sostenuto che se il giudice rilevava che altre forme di lavoro autonomo o a progetto dovevano intendersi di lavoro subordinato, applicavano "la regola" e trasformavano quel rapporto come rapporto a tempo indeterminato.

Ora non è più la regola: il nuovo articolo 1 comma 01 infatti dispone: "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la

forma comune di rapporto di lavoro” per cui se non è più una regola resta una prospettiva politica!

Ed ecco il 1° ritocco sostanziale: il D.lgs 368/2001 prevedeva, per i C.T. non solo l'esistenza di una ragione temporanea che giustificasse la precarietà del rapporto, ma anche la sua formale e specifica esplicitazione nella lettera di assunzione così da consentire un preventivo controllo del lavoratore e quello successivo del giudice.

Ora viene aggiunto il comma 1 bis: per C.T. di 12 mesi non è più necessario che ci sia una sottostante ragione temporanea e più nulla deve essere esplicitato nel contratto.

Gli unici limiti sono i seguenti:

1) il contratto a termine non può superare i 12 mesi deve avere la forma scritta e può essere utilizzato solo una volta col medesimo lavoratore indipendentemente dal cambio di mansione, deve, quindi, essere il primo contratto a termine con quel lavoratore;

2) il lavoratore non deve neppure essere stato impiegato presso quell'azienda come lavoratore somministrato;

3) il contratto non può essere prorogato nemmeno una volta, potrà, però, essere seguito da un nuovo C.T., dopo l'intervallo di cui si dirà fra poco, se il nuovo C.T. risponderà, questa volta, alle regole ordinarie (esistenza di ragioni temporanee organizzative, produttive o sostitutive e loro formale specificazione nella lettera di assunzione. Il controllo del giudice potrà, per questo primo contratto, che si può definire “acausale”, operare solo in relazione al rispetto dei 3 limiti sopraindicati, ma non potrà più spingersi neppure a verificare se le ragioni per cui è stato apposto il termine siano effettivamente di carattere temporaneo o no!

E' vero che per questo tipo di contratto, come per tutti i contratti a termine, la nuova legge prevede l'applicazione di una maggiorazione contributiva dell'1,4% (salvo eccezioni per C.T. attuati per sostituzioni, per lavori stagionali e con apprendisti) che potrà, nel limite delle ultime sei mensilità, essere recuperata in caso di stabilizzazione del rapporto e che questo vorrebbe essere un incentivo per la stabilizzazione del rapporto, ma qui alcune considerazioni si impongono.

La prima riguarda il fatto che una così semplice e sicura (per l'assenza di rischi di non voluta stabilizzazione del rapporto per intervento giudiziale) modalità di assunzione di lavoro precario diventerà, con ogni probabilità, la forma più comune di assunzione: si offre al datore di lavoro di avere in prova un dipendente per ben 12 mesi con un prezzo addirittura inferiore a quello di un lavoratore somministrato e con la possibilità di recuperare buon parte della maggior spesa rispetto ad una assunzione tempo indeterminato qualora ritenga suo interesse stabilizzare il rapporto.

La seconda, e conseguente, è che una simile forma di accesso al lavoro penalizzerà inevitabilmente i soggetti più deboli o più scomodi che ovviamente al termine di questo contratto non saranno “confermati”. Saranno così sempre più emarginati e precarizzati i lavoratori

con un tasso di assenze per malattia superiori alla norma, i genitori con problemi di gestione dei figli costretti a chiedere permessi, i lavoratori dotati di minori capacità produttive, i lavoratori che partecipano agli scioperi o si manifestano sensibili alle tematiche sindacali, etc). Ecco che il contratto a tempo indeterminato non è più la regola e nel contempo il sistema ha rafforzato enormemente quel potere di selezione del personale che già, negli anni passati, eliminando il collocamento obbligatorio, aveva riconosciuto al datore di lavoro, potere cui farà da contraltare, come visto, un sempre più netta demarcazione tra inclusi ed esclusi dal sistema produttivo.

C'è ovviamente da chiedersi se una simile disciplina aggira la direttiva europea diretta a prevenire gli abusi del C.T. Un C.T., generalizzato e che si sottrae all'esistenza di ragioni obiettive pare, infatti, un po' troppo rispetto alla disciplina comunitaria la quale, con la direttiva 97/67, prevede, al considerando n° 7, che "una utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive, è un modo di prevenirne gli abusi."

Si sostiene di no, perché la norma riguarderebbe solo il primo contratto e non la successione di contratti a termine mentre solo le modalità di questa successione sarebbero oggetto della norma comunitaria, ma è facile vedere come questa interpretazione sia vera ipocrisia se si considerano:

- la possibilità di coprire lo stesso posto ogni 12 mesi con un diverso lavoratore;
- l'assenza di un qualsiasi limite percentuale come previsto, invece, per altre ipotesi (nel settore delle imprese aeroportuali e delle poste) in cui peraltro risultano introdotte anche altre limitazioni temporali nell'arco dell'anno.

Il discorso non è finito qui perché la norma affida ai CCNL - e persino alla contrattazione decentrata, in via delegata - la possibilità di stipulare contratti senza causale "al posto" (e quindi non in aggiunta) di quelli ora esaminati, nel caso di specifici processi organizzativi¹ anche se pone, in questo caso, il limite del 6% rispetto la totale dei lavoratori occupati.

Queste regole valgono anche per i C.T. in regime di somministrazione anche se qui la legge dimentica di modificare nello stesso senso il contratto commerciale da cui trae origine il singolo contratto di lavoro.

C.T. "NORMALI"

La legge ha introdotto per i C.T. altre modifiche:

a) possono durare oltre la scadenza in termini diversi da prima

- sotto i 6 mesi la tolleranza passa da 20 a 30 gg
- sopra i 6 mesi la tolleranza passa da 30 a 50 gg

ma il datore deve fare preventiva comunicazione di questo prolungamento del rapporto al centro per l'impiego (ove ciò non avvenga dovrà ritenersi che il contratto si illegittimamente protratto oltre il termine con diritto alla sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato).

b) devono avere un diverso intervallo uno dall'altro

- sotto i 6 mesi, prima erano previsti 10 gg, ora 60
- sopra i 6 mesi, prima erano previsti 20 gg, ora 90
- ai CCNL viene data la facoltà di modificare questi intervalli fino a 20 e 30 gg.

c) in considerazione di questo più lungo intervallo, opportunamente, la legge ha previsto che il termine per l'impugnazione del termine debba passare da 60 a 120 gg. con onere di iniziare il giudizio entro i successivi 180. d) unica modifica positiva: nel calcolo dei 36 mesi, considerati come limite temporale del C.T. (salvo estensioni da parte dei CCNL) pena la loro trasformazione, si deve ora tener conto anche dei periodi di missione (lavoro somministrato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

e) infine viene data una interpretazione restrittiva all'art. 32 L. 183/2010, che già aveva posto il limite massimo di 12 mesi di retribuzione al risarcimento che il lavoratore poteva ottenere per i danni derivatigli dalla disoccupazione dopo la scadenza del termine illegittimo indipendentemente dal fatto che lo stato di disoccupazione fosse o meno durato di più.

Con questa nuova disposizione l'indennità prevista in questi casi viene definita "onnicomprensiva" chiudendo definitivamente lo spazio alle interpretazioni più favorevoli al lavoratore che la giurisprudenza in qualche caso aveva prospettato per evitare che anche le lungaggini della giustizia finissero col penalizzare il dipendente e avvantaggiare il datore di lavoro.

APPRENDISTATO legge 92/2012 (commi 16/19)

Da 15 anni vorrebbe essere la forma privilegiata di accesso al lavoro per i giovani con una forma mista "lavoro + insegnamento" che giustificerebbe la minor retribuzione e quindi la maggior appetibilità per i datori di lavoro.

Tre le forme di apprendistato possibili:

- per la qualifica e per il diploma professionale
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- apprendistato di alta formazione e ricerca

La legge ha introdotto quattro modifiche:

- disciplina delle assunzioni
- termine minimo di durata (nel 2005 era di 2 anni poi nel 2008 tolto ogni limite)
- disciplina del recesso
- estensione dell'ASPI
- il T.U. dell'apprendistato D.lgs 167/2011 viene modificato con la previsione che il CCNL deve prevedere una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo che nei lavori stagionali
- vengono introdotti diversi limiti percentuali secondo la dimensione dell'impresa (diverso per aziende artigiane) a partire dal 1.1.2013: esclusi i lavoratori a progetto o in somministrazione:
- se l'azienda ha meno di 10 dipendenti il rapporto non può superare

1 apprendista per lavoratore specializzato o qualificato (come prima);
- se ha più di 10 dipendenti il rapporto è, invece, di 3 apprendisti (compresi i somministrati) ogni 2 lavoratori specializzati e/o qualificati. (in questo caso aumentano);
- Se non ci sono lavoratori specialisti e/o qualificati il limite massimo è di 3 apprendisti.

La legge poi stabilisce che non possano essere utilizzati apprendisti in somministrazione con contratto solo a termine.

Per incentivare la stabilizzazione la legge prevede che l'assunzione di nuovi apprendisti, per le aziende con più di 10 dipendenti, sia subordinata al fatto che nei precedenti 36 mesi sia stato confermato il 50% dei lavoratori apprendisti al termine del loro contratto (per i primi 3 anni, quindi fino al 18.7.2015, questo limite è abbassato al 36%). In caso di mancato rispetto di queste percentuali è consentita l'assunzione di un solo ulteriore apprendista.

Se si superano queste percentuali ne conseguirà la trasformazione degli "esuberanti" in ordinari rapporti subordinati tempo indeterminato (sempre solo per aziende con più di 10 dipendenti). Il datore e il lavoratore non possono recedere dal contratto prima della scadenza se non per giusta causa e giustificato motivo. (questo significa che il lavoratore che desse le dimissioni prima della scadenza del contratto, senza giustificato motivo rischia una richiesta di risarcimento da parte del datore di lavoro per i danni relativi al costo di una formazione non potuta utilizzare).

Se il datore non vuole proseguire il rapporto al termine del periodo di apprendistato deve dare il preavviso e se non lo fa il contratto prosegue con la normalizzazione del rapporto.

Una novità positiva: a questi lavoratori viene esteso il nuovo meccanismo previsto a tutela dello stato di disoccupazione (ASPI).

PART-TIME legge 92/2012 (comma 20)

Viene reintrodotta un minimo di limite circa le clausole flessibili ed elastiche oggi regolate dal CCNL nei seguenti termini:

1) affidando al contratto collettivo condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica di queste clausole;

2) prevedendo la possibilità di revoca per gli studenti e per gli affetti da patologie oncologiche, o con coniuge, genitori o figli affetti da tali patologie, i lavoratori conviventi con familiari portatori di handicap.

Il punto è che una volta firmato il patto il lavoratore, salvo questi casi, non può più revocare il suo consenso!

LAVORO INTERMITTENTE legge 92/2012 (commi 21 e 22)

Abrogato nel 2007 e resuscitato nel 2008 (non c'è stata la volontà di eliminarlo, solo di limitarlo):

– previsto per ora dai CCNL solo per alcune figure: custodi – guar-

diani camerieri – fattorini) ne viene limitata la portata riservandolo ai lavoratori:

- con più di 55 anni (prima 45)
- con meno di 24 - prestazioni rese entro il 25° (prima meno di 25)
- se la prestazione o il ciclo della prestazioni durano meno di 30 gg il datore deve darne comunicazione alla DTL con sms, fax o posta elettronica - è poi abrogato l'art. 37 del D.lgs 276/03 che prevedeva il lavoro a chiamata con disponibilità permanente del lavoratore, ma con diritto alla retribuzione solo in caso di effettiva chiamata!

CONTRATTO A PROGETTO legge 92/2012 (commi 23/25)

E' l'istituto forse maggiormente rivisto in senso limitativo a favore del lavoratore, ma su cui si accaniscono con maggior vigore le iniziative volte alla sua modifica.

- Innanzitutto la legge limita questa figura contrattuale alla collaborazione continua iva finalizzata ad un progetto e non più anche ad un "programma o fase di lavoro".

Il progetto poi deve essere ben specificato, non con il solo richiamo all'oggetto sociale, e deve essere accompagnato da un risultato finale indicato anch'esso nel contratto.

Se il progetto non viene indicato in modo specifico con individuazione del suo contenuto caratterizzante il rapporto si converte nella comune forma del lavoro subordinato.

Ma il contratto a progetto non può neppure essere stipulato per lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi che possono essere individuati dai contratti collettivi.

Tolta quindi la possibilità di contratti a progetto per semplici fasi di lavoro e ridotta quella per lavori ripetitivi-esecutivi dovrebbe diventar difficile regolare con questa forma contrattuale il lavoro dei call-center, e altre forme di lavori esecutivi.

La legge stabilisce la garanzia di un minimo retributivo con riferimento a CCNL specifici o, in assenza di questa con riferimento ai CCNL dei lavoratori subordinati.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa e altrimenti:

- il lavoratore, con preavviso, ma solo se è previsto nel suo contratto (il che sarà davvero improbabile data la totale assenza di un suo potere contrattuale!!)
- il datore se può dimostrare che sono emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto (non si parla in questo caso neppure di preavviso).

La legge, inoltre, prevede una sorte di presunzione: i rapporti si considerano di natura subordinata, salvo prova contraria, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoga a quella dei dipendenti del committente.

Queste disposizioni si applicano solo ai contratti stipulati dopo il

18/7/2012 Va ancora aggiunto che la nuova disciplina prevede ora anche l'accesso ad un minimo di tutela previdenziale per disoccupazione: fino al 2015 e con almeno tre mesi lavorati nell'anno precedente l'indennità sarà di circa €.1045 moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione, dopo il 2015, la legge già prevede un peggioramento di questo trattamento.

PARTITE IVA legge 92/2012 (commi 26/27)

Anche questa figura viene limitata con l'istituzione di presunzioni a favore del lavoro a progetto che invertono l'onere della prova ponendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di dimostrare la natura effettivamente autonoma del rapporto.

Ciò accade se ricorrono anche 2 sole di queste 3 condizioni:

- che la collaborazione per lo stesso committente duri “complessivamente” più di 8 mesi nell'arco dell'anno solare (quindi calcolando a ritroso gli ultimi 12 mesi),
- che oltre l'80% del fatturato nell'anno solare derivi dallo stesso committente (intendendosi per tale tutte le imprese del medesimo gruppo considerate come centro di imputazione del medesimo interesse)
- che il collaboratore abbia la disponibilità di una postazione fissa presso il committente (restano dubbi su che voglia dire esattamente questa locuzione, non pare però che possa pretendere una postazione esclusivamente riservata a lui).

Se sussistono anche 2 soli di questi requisiti il contratto si ritiene – salvo prova contraria – a progetto, ma se il contratto originale non ha i requisiti formali di questo tipo di contratto (forma scritta, indicazione del progetto e della sua finalità) inevitabilmente si trasformerà in ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Queste presunzioni però non si applicano in questi casi:

1) quando la prestazione sia connotata da competenze tecniche di grado elevato – o capacità tecnico-pratiche acquisite tramite rilevanti esperienze di esercizio concreto e la persona sia titolare di un reddito non inferiore ai 14.930 euro annui (minimo imponibile per artigiani e commercianti)

2) quando la prestazione sia resa nell'esercizio di attività professionale per la quale è prevista l'iscrizione ad un ordine professionale.

Per le partite IVA in corso, la legge entra in vigore il 18.7.2013.

nel caso in cui le prestazioni risultino rese come collaborazione continuativa i contributi andranno così ripartiti: 2/3 a carico del committente, 1/3 a carico del lavoratore.

L'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE legge 92/2012 (c.mi 29/30)

All'art. 2549 c.c. viene aggiunto un comma che limita a 3 il numero massimo degli associati che possono essere impegnati nella medesima attività apportando all'associazione “anche” la loro prestazione di lavoro, dal conteggio però restano esclusi i lavoratori che hanno le-

gami di parentela entro il 3° grado e di affinità entro il 2° grado (suocero genero nuora) In caso di violazione di questo limite gli associati devono considerarsi subordinati. I contratti già in essere possono “salvarsi” fino alla loro cessazione solo se erano stati certificati, nella loro genuinità, dalle apposite commissioni.

Il comma 30 introduce nuovamente delle presunzioni (salvo prova contraria) a favore del lavoratore per cui il rapporto si presume come subordinato:

- quando non vi sia stata effettiva partecipazione agli utili
- quando non sia stato consegnato il rendiconto
- quando l'attività sia poco qualificata (previsione simile a quella esaminata per il lavoro autonomo).

LAVORO ACCESSORIO legge 92/2012 (commi 32 e 33)

E' previsto per le prestazioni occasionali che non danno luogo a compensi superiori ai 5.000 euro nel corso dell'anno solare, col limite, però, di 2.000 euro per singolo committente.

- norme più restrittive nel settore agricolo solo per lavoratori sotto i 25 anni
- la norma nuova, al fine di contrastare possibili abusi e di mascherare con questa forma di lavoro occasionale un rapporto continuativo in “nero”, prevede che i buoni siano orari, e numerati progressivamente e datati.
- oggi il valore di un buono è di €. 10,00 (7,5 x lav. - 2,5 x gli istituti assicurativi) ma la legge si riserva di modificare questo rapporto e si può fondatamente temere che lo sposti in danno del lavoratore!
- Viene sancito che un buono vale 1 ora (ciò perché fino ad ieri i datori con un buono pretendevano di poter pagare anche più di una ora)
- la nuova norma estende questa tipologia a tutti i settori
- la nuova norma prevede che anche questi importi siano computati al fine del calcolo del reddito necessario per il rilascio del permesso di soggiorno.

TIROCINIO FORMATIVO legge 92/2012 (comma 34/35)

La legge affida a governo e regioni di raggiungere un accordo che:

- riveda la disciplina dei rapporti formativi (comunemente chiamati Stage)
- preveda azioni volte a prevenire abusi
- individui gli elementi qualificanti il tirocinio
- riconosca una “congrua indennità”, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta con sanzione a carico del trasgressore. La norma, quindi, dispone che venga garantita anche una sorta di retribuzione minima per lo stagista.

DIFENDERSI NEI RAPPORTI DI LAVORO IN NERO

Il lavoro in nero è un rapporto di lavoro irregolare; normalmente imposto dall'azienda è soggetto a sanzioni a carico dell'imprenditore che lo utilizza. Il lavoratore ha diritto di rivendicare la regola-

rizzazione del rapporto di lavoro recuperando le eventuali differenze retributive e il mancato versamento dei contributi previdenziali.

Per fare ciò è necessario dimostrare il numero di giorni e ore lavorate, quanto percepito per il lavoro svolto e disporre di testimonianze sulla prestazione lavorativa effettuata. Essere in grado cioè di dimostrare il più precisamente possibile di svolgere o aver svolto un lavoro irregolare.

La Cub consiglia, per non esporsi a rischi, di richiedere la regolarizzazione una volta finito il rapporto di lavoro; non è prevista prescrizione.

IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Il diritto al lavoro dei disabili è regolato dalla legge 68/1999 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Beneficiari e accertamento della disabilità

Beneficiari	Requisiti	Accertamento
disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi Non vedenti, sordomuti	invalidità superiore al 45%	commissioni mediche integrate ex art. 4 della legge 104/92
invalidi del lavoro	invalidità superiore al 33%	INAIL
invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	minorazioni dalla 1 ^a all'8 ^a categoria	minorazioni dalla 1 ^a all'8 ^a categoria ai sensi del d.p.r. 915/78

Quote di riserva; sono tenuti all'assunzione obbligatoria tutti i datori di lavoro pubblici e privati :

Occupati computabili	Numero assunzioni	Tipologia di Chiamata
da 15 a 35 dipendenti	1 disabile	nominativa
da 36 a 50 dipendenti	2 disabili	1 nominativa, 1 numerica
oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati	60% nominativa, 40% numerica

Limitazioni dell'obbligo

Datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti	solo in caso di nuova assunzione
Partiti Politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni no-profit.	Solo in caso di nuova assunzione e la quota è computata esclusivamente in riferimento al personale tecnico-esecutivo svolgente funzioni amministrative

Sospensioni dall'obbligo:

Le imprese sospendono l'obbligo di assumere in questi casi:	<ol style="list-style-type: none"> 1. per intervento di cassa integrazione 2. all'applicazione di contratti di solidarietà difensiva 3. per procedure di mobilità
---	--

Sanzioni per le aziende che evadono: Le imprese private e gli enti pubblici economici che non assumono o ritardano ad inviare alla direzione provinciale del lavoro il prospetto che illustra i dati sui dipendenti assunti, devono pagare una multa di euro 516 per ritardato invio del prospetto maggiorata di euro 25 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

SANZIONI DISCIPLINARI

L'azienda deve rendere pubblico quanto previsto in materia dal contratto e dalle leggi riguardante i comportamenti sanzionabili, le sanzioni previste, le procedure di contestazione in materia disciplinare. Di norma le sanzioni previste dal contratto sono: rimprovero verbale o scritto; multa (mai superiore a 4 ore); sospensione dal lavoro; licenziamento.

La sanzione disciplinare non può essere applicata senza che l'azienda abbia comunicato in forma scritta al lavoratore le contestazioni e senza aver sentito (entro 5 giorni) a sua difesa il lavoratore che può avvalersi del sindacato al quale aderisce o conferisce mandato.

In caso di contestazioni di carattere disciplinare da parte dell'azienda rivolgersi immediatamente alle sedi Cub.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

La procedura amministrativa per i licenziamenti motivati sul presupposto di un giustificato motivo oggettivo (g.m.o.) Aziende con più di 15 dipendenti nell'ambito dello stesso comune o più di 60 nel territorio nazionale.

Viene introdotta, per questo tipo di licenziamenti una preventiva procedura:

il datore deve mandare una comunicazione alla DTL e al lavoratore ove

- dichiara l'intenzione di licenziare
- indica i motivi del licenziamento e le eventuali isure di assistenza alla ricollocazione.

La DTL entro 7 gg. (termine perentorio) deve trasmettere la convocazione avanti a sé.

Le parti possono essere assistite dalle OS o da un avvocato o consulente del lavoro.

In questa fase si devono esaminare anche soluzioni alternative al recesso.

Essa deve concludersi entro 20 gg. dalla data in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro. In caso di documentata impossibilità del lavoratore è previsto un differimento non superiore ai 15 gg.

N.B: anche in caso di risoluzione consensuale, raggiunta in tale fase, il lavoratore avrà diritto all'ASPI (Assicurazione Sociale per l'Impiego). Questa fase amministrativa è delicata anche perché dal

comportamento tenuto dalle parti avanti alla DTL e dal rifiuto di accettare proposte conciliative il giudice della futura eventuale causa dovrà trarre elementi per la determinazione della indennità dell'art. 18 St. lav. e per la liquidazione delle spese del giudizio.

Per questo, meglio sia attivata, già in questa fase, l'assistenza di un avvocato.

In ogni caso: visto la brevità dei tempi, brevità che difficilmente consentirà un esame approfondito della complessiva posizione lavorativa nell'arco del rapporto di lavoro, bisognerebbe evitare rinunce tombali se solo vi possono essere diritti, specie alla salute o alla qualifica superiore, che richiedono un esame approfondito. In questi casi, ove il datore insistesse, bisognerà mettere a verbale che l'accordo non si raggiunge per la pretesa aziendale di volere una conciliazione, non sul recesso, ma su tutti i diritti del lavoratore. In tal modo la mancata conciliazione non potrà essere valutata dal giudice a sfavore del lavoratore.

Retroattività del licenziamento.

Se fallisce il tentativo di conciliazione o se nei 7 gg. non c'è la convocazione della DTL, il datore può licenziare e il licenziamento retroagisce alla data di inizio della procedura mentre i giorni lavorati nel frattempo valgono come preavviso.

Lo stesso vale ora per i licenziamenti disciplinari per la procedura prevista dall'art. 7 St. lav. così che, ove questa procedura, iniziata con la prevista lettera di contestazione, termini con un licenziamento, l'effetto di quest'ultimo risulterà anticipato al giorno in cui il lavoratore ha ricevuto gli addebiti.

In entrambi i casi questo meccanismo è stato studiato non tanto per far guadagnare un po' di preavviso al datore di lavoro, ma per impedire l'effetto sospensivo della malattia sull'efficacia di un eventuale licenziamento. La logica di questa disposizione è ben chiara ma è comunque intrinsecamente incoerente nel risultato:

l'effetto sospensivo sul rapporto di lavoro con le previdenze previste dalla legge e dal ccnl di una malattia del lavoratore che dovesse insorgere nel periodo successivo all'inizio di queste due procedure (in cui, si badi bene, il rapporto è ancora formalmente in vita e il dipendente è ancora sottoposto gerarchicamente e funzionalmente al suo datore di lavoro) si realizzerà se il licenziamento in quelle procedure sarà evitato, mentre non si realizzerà, e con effetto retroattivo, se quel licenziamento non sarà evitato. (Norme particolari regolano questa materia nei casi di maternità e infortunio).

La forma del licenziamento

Il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta e la lettera di licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che l'hanno determinato (di conseguenza non vi è più l'onere del lavoratore di chiedere la specificazione dei motivi entro i 15 giorni successivi alla sua comunicazione). Il licenziamento, come prima, deve

essere impugnato entro 60 gg; sono però abbreviati i termini per proporre il giudizio che passano da 270 gg. a 180.

LE SANZIONI

Oggi le possibili sanzioni rispetto ai vizi del licenziamento intimato in aziende con più di 15 dipendenti nell'ambito dello stesso comune o con più di 60 in ambito nazionale, sono passate da una a quattro.

La legge infatti prevede:

1) Una tutela reintegratoria piena. è la vecchia tutela reintegrazione più risarcimento del danno, quantificabile dal giudice con una somma compresa tra un minimo di 5 mensilità di retribuzione e l'ammontare di tutte le retribuzioni perse dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione dedotto solo l'aliunde (ovvero le retribuzioni percepite per altri lavori) effettivamente percepito, con diritto del lavoratore a chiedere, in aggiunta, altre 15 mensilità quando, preferendo lasciare il posto di lavoro, rinunci alla reintegra.

Questa sanzione è ora prevista solo per i licenziamenti discriminatori, quelli maturati in concomitanza col matrimonio o in violazione del decreto di licenziamento per maternità ovvero perché la legge ne prevede la nullità o perché determinato da motivo illecito determinante (come è il licenziamento ritorsivo o di rappresaglia). La norma vale pure per i dirigenti e si applica anche ai licenziamenti orali.

2) La tutela reintegratoria debole o attenuata. E' prevista la reintegrazione, ma la misura del risarcimento non ha più un limite minimo, ha invece il limite massimo di 12 mesi e l'aliunde perceptum deve tener conto anche di quel che il lavoratore "avrebbe potuto" percepire dedicandosi alla ricerca di altra occupazione (sarà quindi necessario provvedere in modo da poter documentare come il lavoratore si sia adoperato per cercare un nuovo lavoro).

C'è copertura contributiva delle differenze e diritto anche in questo caso ad optare per le 15 mensilità.

Questa sanzione è prevista:

a) nei licenziamenti disciplinari, ma solo quando il giudice accerta l'insussistenza del fatto contestato ovvero che il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservatrice secondo il CCNL (e se è solo sproporzionato senza riferimenti al CCNL?)

b) ai licenziamenti intimati per inidoneità sopravvenuta alla mansione o per superamento del periodo di comporto (quantificato come motivo oggettivo e quindi necessitante della preventiva procedura amministrativa?)

c) ai licenziamenti per giustificato motivo quando il giudice accerti "la manifesta insussistenza del fatto posto a base del recesso".

Che cosa significhi insussistenza "manifesta" la legge non lo specifica. Un fatto può essere esistente o insussistente, e se è insussistente

la sua insussistenza necessariamente si manifesta!. In questo caso, poi, il giudice PUO' soltanto (quindi ha un potere totalmente discrezionale, perché se può, non vuol dire che deve) disporre la reintegrazione.

Ancora una volta la legge evita di individuare un criterio oggettivo; impossibile, quindi, sapere in base a che il giudice, di fronte ad un licenziamento con questi vizi, si determinerà a ordinare la reintegrazione o a riconoscere solo il risarcimento economico: effettivamente su questo terreno i problemi di costituzionalità della norma sono rilevanti.

Ovvio che se l'inesistenza dei motivi nasconde motivi discriminatori si potrà chiedere, anche in questi casi, la tutela piena.

3) La tutela obbligatoria (solo risarcimento)“ordinaria”. E' prevista solo una indennità da 12 a 24 mensilità in relazione all'anzianità del lavoratore, il numero dei dipendenti, le dimensioni dell'impresa, il comportamento delle parti e le loro condizioni.

Esso si applica:

a) al licenziamento per g.m.o quando il fatto invocato sia infondato (ma non manifestamente?)

Anche in questo caso nella determinazione del danno si tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per cercare nuova occupazione (sarà quindi anche qui necessario provvedere in modo da poter documentare queste iniziative)

b) nel licenziamento disciplinare quando il fatto risulti esistente, ma inidoneo a giustificare il recesso (sproporzione? Ma in questo caso dovrebbe essere prevista una sanzione conservativa con diritto alla tutela reintegratoria debole, e allora che altro? Difficile capirlo!)

4) Tutela obbligatoria ridotta: solo un risarcimento tra le 6 e le 12 mensilità graduate dal giudice a seconda della gravità della violazione procedurale e si applica ai licenziamenti inefficaci per

- violazione dell'obbligo di motivazione
- della procedura amministrativa prevista per il licenziamento per g.m.o
- della procedura disciplinare ex art. 7 St. Lav.

Ovvio che se oltre a queste violazioni si aggiunge la insussistenza dei fatti o la discriminazione si applicheranno anche in questo caso le relative tutele.

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI (commi 44/46)

per le aziende che hanno più di 15 dipendenti e che intendono licenziare 5 o più dipendenti.

Qui la legge è intervenuta con la precisa volontà di modificare due punti della disciplina prevista dalla l. 223/91 in base ai quali diverse volte i lavoratori avevano potuto fare annullare i loro licenziamenti; - innanzitutto la comunicazione finale dei licenziamenti e delle loro motivazioni alle OOSS e alla DPL non deve più essere contestuale ai licenziamenti ma può essere inviata entro i 7 giorni successivi dalla

loro comunicazione al lavoratore: viene quindi ridotto il rischio del datore di lavoro di incorrere in una violazione formale della procedura solo apparentemente perché riguarda la possibilità di una tempestiva verifica da parte degli organi istituzionali preposti, e di riflesso dei lavoratori, delle modalità dettagliate in cui sono stati utilizzati i criteri di selezione per individuare i licenziati;

- in secondo luogo la norma prevede che eventuali vizi contenuti nelle comunicazioni che il datore deve indirizzare alle OO.SS. per l'apertura della procedura di mobilità possano essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura. Nulla la norma dice sul grado di rappresentanza che l'OS firmataria dell'accordo deve avere. Soprattutto essa non tiene conto del fatto che la comunicazione è diretta a soddisfare anche un interesse del singolo lavoratore e che era almeno necessario fare una distinzione fra omissioni di diverso grado: se una O.S. non riceve la comunicazione possibile che un accordo stipulato con altre possa sanare questa omissione?).

Cambiano, poi, anche in questo caso le sanzioni di fronte ai licenziamenti illegittimi con la previsione di tre casi:

- quando il licenziamento collettivo sia intimato senza la forma scritta (francamente questo pare una ipotesi fantasmagorica in caso di licenziamento collettivo) si ha la tutela reintegratoria "piena";

- in caso di violazione della prevista procedura (evidentemente non sanata da eventuali accordi sindacali si applica solo la sanzione più grave di tipo economico (tutela obbligatoria ordinaria da 12 a 24 mensilità);

La gravità di questa previsione emerge nella sua chiarezza se si tiene conto che la procedura sindacale è la contropartita al fatto che al giudice è sottratto per questo tipo di licenziamenti il potere di esaminare la fondatezza della loro ragione dovendo limitare il suo giudizio al solo rispetto formale della procedura.

Questo perché si ritiene sufficiente, in caso di licenziamenti collettivi, affidare il controllo del provvedimento datoriale al confronto sindacale, confronto, però, che, per essere serio ed effettivo, necessita di un flusso di informazioni precise (e ben indicate dalla legge 223/1991) che devono ovviamente precedere il momento dedicato al confronto e alla ricerca di un accordo.

Questo è ciò che prevede la procedura, ma se poi il datore non si comporta correttamente, non fornisce tempestivamente queste informazioni e le fornisce in modo incompleto o fuorviante con chiara mortificazione del controllo sindacale sulla gestione degli esuberanti, ecco che la violazione di questa procedura, oggi, in forza di questa nuova legge non potrà più essere sanzionata con la reintegrazione dei dipendenti: ancora una volta emerge come essa abbia solo voluto facilitare licenziamenti ingiusti esponendo il datore al mero rischio economico.

In questo caso ovvio che, per una maggior tutela dei lavoratori si dovrebbe (si usa il condizionale perché ancora non si sa come evolverà la giurisprudenza sul punto) agire tutte le volte che risulterà possibile con un'azione ex art. 28 St.lav. sostenendo che i licenziamenti devono

essere revocati perché conseguenza diretta di un comportamento antisindacale.

- in caso di violazione dei criteri di scelta si rimanda al 4 comma del nuovo art. 18 (tutela reintegratoria debole) con diritto alla reintegra e al risarcimento fino a 12 mensilità (anche in questo caso però andrà accertato se la violazione dei criteri non nasconda una discriminazione, nel qual caso dovrà essere riconosciuta la tutela reintegratoria piena).

In questo caso è prevista la reintegrazione anche perché la legge già stabiliva che il datore, senza rinnovare la procedura, ha la possibilità di licenziare subito il diverso dipendente individuabile con la corretta applicazione del criterio di scelta.

PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO DIPENDENTE.

I crediti del lavoratore per eventuali differenze sugli istituti contrattuali e di legge, debbono essere rivendicati entro cinque anni dalla maturazione del diritto.

Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, è possibile rivendicare eventuali differenze sugli istituti contrattuali e di legge cumulate durante tutto il periodo di lavoro, entro cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro;

Le differenze nel calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), vanno rivendicate entro 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

CONTRASTO AL MOBBING

I comportamenti violenti sul posto di lavoro attraverso atti, parole, gesti, scritti vessatori, persecutori lesivi dei valori di dignità, che arrecano offesa alla dignità e integrità psico-fisica di una persona fino a mettere in pericolo l'impiego, o di degradare il clima azienda si configurano a tutti gli effetti come mobbing.

Per la giurisprudenza prevalente gli elementi essenziali del Mobbing sono:

- 1) l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico;
 - 2) la sua frequenza, sistematicità e durata nel tempo;
 - 3) il suo andamento progressivo;
 - 4) le conseguenze patologiche gravi che ne derivano per il lavoratore.
- Questi comportamenti vessatori vanno contrastati con decisione. Dal punto di vista penale manca il reato di mobbing e c'è una certa difficoltà nel perseguirla. Tale difficoltà non esiste nel campo della giustizia civile dove le cause di risarcimento del mobbing trovano una solida base giuridica nella giurisprudenza della Cassazione e dei tribunali civili.

Il lavoratore, per ottenere il risarcimento da mobbing, è bene che si faccia assistere dalla Cub; deve dimostrare il collegamento della malattia con una pluralità di comportamenti persecutori posti in essere

dal datore di lavoro al fine di isolarlo psicologicamente e fisicamente (danno da mobbing).

Il datore di lavoro risponde del danno da mobbing (vale a dire l'aggressione alla sfera psichica del lavoratore) ex art. 2087 c.c., anche se materialmente poste in essere da colleghi pari grado della vittima.

Il datore di lavoro è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente a una pratica di mobbing posta in essere dai colleghi di lavoro, ove venga accertato che il superiore gerarchico, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Tutele in costanza del rapporto di lavoro.

La cassa integrazione guadagni. La riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro decisa dall'azienda dà luogo, a seguito di una apposita procedura, all'intervento della cassa integrazione guadagni. L'integrazione salariale non può avere una durata superiore a 36 mesi di un quinquennio.

Dopo la legge Fornero, restano attive la cassa integrazione ordinaria, quella straordinaria per crisi e ristrutturazione e i contratti di solidarietà. E' abolita la cassa straordinaria per cessazione di attività e/o connessa a procedure fallimentari e, dal 2017, la cassa in deroga, con finanziamenti dalla fiscalità generale.

L'abolizione della Cigs per cessazione di attività riduce i tempi delle tutele per i lavoratori dai precedenti 12 o 24 mesi, ai 12 mesi di Aspi elevabili a 18 in caso siano ultra 55enni.

L' "ampliamento" della platea dei beneficiari la cassa integrazione è limitato ad una serie di settori (attività commerciali e turistiche con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 15, trasporto aereo e sistema aeroportuale) per i quali ogni anno veniva finanziata la deroga. Per i settori non coperti dalla cigs e solo per aziende con più di 15 dipendenti, la cassa integrazione in deroga sarà sostituita da fondi di solidarietà bilaterali costituiti presso l'Inps. Detti fondi obbligatori, (istituiti entro il 2013 con accordi tra sindacati e imprese, o in assenza di accordo, dallo stato in forma residuale) daranno tutele diverse a secondo dei settori e della contrattazione; lavoratrici e lavoratori di imprese con meno di 15 addetti che finora hanno utilizzato la cassa in deroga restano con la sola protezione dell'Aspi.

Finora la cassa in deroga era finanziata dalla fiscalità generale per il 60% e con fondi europei da parte delle Regioni per il restante 40%.

I fondi, ampliano il modello della bilateralità con l'obiettivo di trasferire parti crescenti del welfare dalla garanzia e gestione pubblica a quella bilaterale di imprese e sindacati, privatizzando il welfare e mutando anche per questa via il ruolo delle organizzazioni sindacali. L'abolizione della cassa in deroga non diventa quindi occasione per istituire strumenti generali a carico della fiscalità generale ma serve a cancel-

lare il contributo pubblico al sostegno al reddito ed affermare il meccanismo assicurativo.

Se si ripete l'esperienza dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, della previdenza complementare e dei Fondi sanitari integrativi avremo un ricco proliferare di istituzioni come esaltazione massima del "fai da te" corporativo e l'archiviazione di ogni tendenza alle soluzioni generali e solidaristiche.

CIG ordinaria. Corrisposta ad operai, impiegati e quadri sospesi o a orario ridotto per eventi transitori non imputabili all'azienda oppure per situazioni di crisi temporanee di mercato.

Durata: 13 settimane continuative; eccezionalmente può essere prorogata di tre mesi in tre mesi fino ad un massimo di 52 settimane nel biennio.

Dalla cassa integrazione ordinaria sono esclusi gli apprendisti, gli autisti dipendenti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti.

Imprese ammesse: imprese del settore industriale, cooperative che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici

CIG straordinaria. Corrisposta a operai, impiegati e quadri compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato o part-time con anzianità aziendale di almeno 90 giorni per:

1. ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, con durata massima di 2 anni più 2 eventuali proroghe di 12 mesi ciascuna
2. crisi aziendale, per un massimo di 1 anno salvo proroga di sei mesi

Imprese ammesse: Imprese industriali, edili ed affini, cooperative agricole, imprese appaltatrici di servizi mensa e ristorazione, imprese appaltatrici di servizi di pulizia, imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, imprese artigiane dell'indotto comprese edili ed affini, che occupano più di 15 dipendenti. Imprese commerciali con più di 50 dipendenti.

L'integrazione salariale dovrebbe essere dell'80% della retribuzione globale (comprensiva delle mensilità aggiuntive). Nei fatti è molto inferiore poiché l'importo massimo della integrazione salariale viene fissato annualmente dal governo.

Cig in deroga. La cassa integrazione guadagni in deroga è un sostegno per operai, impiegati e quadri sospesi dal lavoro che non hanno accesso alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria, compresi apprendisti, somministrati/interinali e lavoratori a domicilio o che hanno esaurito quella ordinaria e/o straordinaria. La durata della Cig in deroga può essere al massimo di 12 mesi (prima richiesta massimo 6 mesi). L'indennità, pari all'80% della retribuzione (fino al raggiungimento dei massimali INPS), sarà erogata dall'Inps. Sarà soppressa dal 2016 e sostituita da fondi bilaterali.

Le modalità di sospensione saranno di due tipologie: a zero ore la-

vorative settimanali o a riduzione parziale dell'orario di lavoro. Per beneficiarne si deve aver lavorato almeno 90 giorni anche non consecutivi presso l'azienda che richiede la CIG; per i lavoratori somministrati il limite minimo è di 40 giornate anche non consecutive.

Valore indennità di Cig

'importo massimo 2013 legge n° 427/80, erogato per 12 mesi, :

Retribuzioni riferimento	Importo lordo	Importo netto*
Per retribuzioni fino a € 2.075,21	959,22 €	903,20€
Per retribuzioni oltre € 2.075,21	1.152,90 €	1.085,57 €

*Sull'integrazione salariale viene effettuato un prelievo del 5,84% quale all'aliquota contributiva ridotta.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

quando cessa il rapporto di lavoro.

Mobilità'. Tutele in caso di cessazione del rapporto di lavoro. E' abolita l'indennità di mobilità e le diverse forme di indennità di disoccupazione (ordinaria non agricola, a requisiti ridotti, speciale edile) che confluiranno nell'ASPI e nella mini Aspi.

L'eliminazione della mobilità comporta una riduzione pesante della durata del sostegno al reddito. Fino ad oggi le lavoratrici e i lavoratori che usufruivano della mobilità erano coperti per un periodo di 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori da 40 a 50 anni, e a 36 per gli ultracinquantenni, nel centro nord. Per i lavoratori delle aziende ubicate a sud le coperture, sempre in relazione all'età dei lavoratori, andavano invece da 24 a 36 a 48 mesi.

La diminuzione dei tempi diventa è Centro- Nord ancora più pesante se la mobilità avesse fatto seguito alla cigs. Fino a 4 anni in meno, che diventano 5 in una regione del Sud come la Campania.

Dunque in una regione del centro nord con l'abolizione della cigs per cessazione di attività e/o per procedure fallimentari e con l'abolizione della mobilità il periodo di tutela si riduce da 24/60 mesi ai 12 mesi dell'Aspi elevabili a 18 per gli ultracinquantenni.

L'indennità di mobilità spetta ai lavoratori licenziati per riduzione di personale, trasformazione o cessazione di attività ammesse alla CIGS o con più di 15 dipendenti che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGS, per le imprese commerciali il limite occupazionale è di 50 dipendenti. Il suo valore, uguale all'indennità di cigs per il primo anno e si riduce del 20% dal secondo anno e viene corrisposto per 12 mensilità all'anno.

Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato. I periodi di mobilità sono utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa.

Durata. Il periodo di erogazione dell'indennità di mobilità varia in relazione all'età del lavoratore, all'ubicazione dell'unità produttiva interessata dai licenziamenti e all'anzianità aziendale. A partire dal 2014

inizia la fase transitoria che porterà alla cancellazione dell'istituto ed all'applicazione dell'ASPI.

Centro-Nord

Età e numero di mesi di copertura

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	12	12	12	12	12
Da 40 a 49	24	24	18	12	12
Da 50 a 54	36	36	24	18	12
55 ed oltre	36	30	24	18	18

Sud e isole

Età e numero di mesi di copertura

	2013	2014	2015	2016	2017
fino a 39	24	18	12	12	12
40 - 49	36	30	24	18	12
50 - 54	36	42	36	24	12
55 e oltre	48	42	36	24	18

Il periodo di erogazione dell'indennità di mobilità non può superare l'anzianità aziendale, maturata dal lavoratore presso l'azienda.

In presenza di particolari requisiti di età e di contribuzione, l'indennità di mobilità viene prolungata fino al conseguimento della pensione ("mobilità lunga").

L'indennità viene sospesa quando il lavoratore viene assunto a tempo determinato o a tempo parziale e decade in caso di assunzione a tempo indeterminato o al diritto alla pensione.

Ricevuta la comunicazione di licenziamento il lavoratore deve presentare domanda all' INPS, entro 68 giorni.

Erogazione. L'indennità viene pagata ogni mese direttamente dall'INPS.

Può essere corrisposta in un'unica soluzione se il lavoratore ne faccia richiesta per intraprendere un'attività autonoma o si associa in cooperativa.

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ.

Il Cds è finalizzato al mantenimento della occupazione mediante la riduzione dell'orario "al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza di personale"

L'integrazione salariale prevista per contratti di Solidarietà:

- L' 80% per gli anni 2009-2010 della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario
- Non è soggetta all'applicazione dei massimali previsti dalle integrazioni salariali
- Non comprende gli aumenti da accordi aziendali nei 6 mesi antecede-

denti il c.d.s.; comprende invece gli eventuali aumenti aziendali successivi alla stipulazione del cds.

Come agisce sugli istituti:

- TFR: la quota relativa alle ore non lavorate è interamente a carico dell'INPS.

- Malattia: la malattia verrà pagata al 80% per le ore perse.

- Malattia, ferie e permessi spettano per intero, la retribuzione per le ore non lavorate è l'80% della retribuzione normale. Inoltre: I contributi a carico del lavoratore sono pari al 5,84% quindi in realtà l'integrazione è superiore al 80%)

Pagamento diretto: Il trattamento è, generalmente, anticipato dall'azienda. E' previsto a richiesta il pagamento diretto analogamente a quanto previsto dalla c.i.g.s.

ASPI (Disoccupazione ordinaria)

Requisiti di accesso: anzianità assicurativa di almeno 2 anni e 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.

Durata: 12 mesi per lavoratori con età fino a 54 anni e di 18 mesi da 55 anni in poi.

Importo: 75% fino alla retribuzione di 1.150 euro (rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI), 25% per la parte di retribuzione superiore a 1.150 € e fino al massimale di 1.119,32 euro;

Abbattimenti: 15% dell'indennità in meno dopo i primi 6 mesi e un ulteriore 15% in meno dopo altri 6 mesi

Retribuzione di riferimento: legata all'intero periodo biennale di contribuzione.

L'Aspi si applica alla stessa platea cui si applicava la disoccupazione, le sole tipologie a cui viene estesa rispetto alla vecchia indennità di disoccupazione, sono gli apprendisti e gli artisti.

Viene pagata mensilmente dall'Inps con un assegno.

Come cambia la durata dell'assegno dal 2013 al 2016, termine della transizione:

	2013	2014	2015	2016
fino a 50 anni	8 mesi	8 mesi	10 mesi	12 mesi
50 - 54 anni	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
55 e oltre	12 mesi	14 mesi	16 mesi	18 mesi

Resta fuori tutto il falso lavoro autonomo, i para-subordinati, e gran parte del lavoro dipendente a tempo determinato. L'Aspi è esclusa per le partite IVA, l'associazione in partecipazione, il lavoro a progetto, i voucher, il lavoro a chiamata. Per i lavoratori a tempo determinato e per il lavoro precario, il doppio requisito dei due anni di iscrizione all'Inps e delle 52 settimane di contributi versati nel biennio, restano in larga parte soglie irraggiungibili. Per questi ci sarà la mini Aspi.

Per i collaboratori a progetto viene resa strutturale l'una-tantum già prevista, una sorta di "mancia" con requisiti di accesso iper-selettivi.

MINI ASPI (Disoccupazione con requisiti ridotti)

Dal 1° gennaio 2013 è riconosciuta ai lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti ed i soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato, con almeno 13 settimane di contribuzione versata negli ultimi 12 mesi. La mini-ASpl (di importo uguale all'ASpl,) è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo. In caso di rioccupazione con lavoro subordinato la mini ASpl è sospesa d'ufficio al massimo per 5 giorni e l'indennità riprende al termine della sospensione.

L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

È una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti, stabiliti ogni anno dalla legge. Spetta a tutti i lavoratori dipendenti, ai disoccupati che percepiscono l'indennità di disoccupazione, ai lavoratori in mobilità, ai cassintegrati, ai soci di cooperative, ai pensionati.

Dal 1° gennaio 1998 spetta anche ai lavoratori parasubordinati, a coloro cioè che sono iscritti alla gestione separata (legge 335/1995).

Sono esclusi i lavoratori autonomi dell'agricoltura e i pensionati ex lavoratori autonomi, ai quali invece spetta il vecchio "assegno familiare. Spetta al nucleo familiare composto da:

- il richiedente dell'assegno
- il coniuge non legalmente separato
- i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge)
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un lavoro
- i nipoti, di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni.

Possono far parte del nucleo familiare anche i fratelli, le sorelle ed i nipoti collaterali del richiedente (figli di fratelli e sorelle, minori di età o maggiorenni inabili, a condizione che non abbiano diritto alla pensione ai superstiti e che siano orfani di entrambi i genitori).

Per il diritto all'assegno il nucleo familiare deve avere un reddito composto per almeno il 70%, da lavoro dipendente o da prestazione derivante da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc).

La domanda di assegno per il nucleo familiare deve essere presentata:

- all'azienda dalla generalità dei lavoratori dipendenti

- direttamente alla sede Inps da pensionati, lavoratori dipendenti in distacco sindacale o di aziende fallite o cessate; dai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari; dai lavoratori agricoli dipendenti; dai lavoratori parasubordinati.

La domanda può anche essere presentata tramite i Patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita, oppure inviata per posta.

Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia.

Il diritto agli arretrati si prescrive trascorsi 5 anni dalla maturazione del diritto stesso.

LAVORATORI IMMIGRATI - DETRAZIONI PER CARICHI FAMILIARI

I lavoratori immigrati, per fruire delle riduzioni delle tasse per i familiari non residenti in Italia, devono presentare all'azienda la documentazione anagrafica validamente emessa nel Paese di origine, tradotta in italiano e vidimata dal Consolato italiano nel Paese di origine.

Per i familiari residenti in Italia, deve essere consegnata all'Azienda la certificazione dello stato di famiglia rilasciato dagli uffici comunali.

MATERNITÀ

In caso di maternità, la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria per 2 mesi precedenti la data presunta del parto e a 3 mesi dopo il parto. Il diritto all'astensione obbligatoria spetta anche alle lavoratrici a domicilio e alle colf.

Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi, è possibile utilizzare il periodo in modo flessibile (esempio: un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto).

Qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possono aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi.

Trattamento economico. Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria, comprensiva di tredicesima, premi ecc.

Alcuni contratti prevedono l'integrazione a carico dell'azienda fino al 100% del salario.

Il periodo di astensione obbligatoria è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

Adempimenti della lavoratrice. Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare all'azienda e all'INPS (o all'Ente presso cui è assicurata) il certificato medico di gravidanza indicante, il mese di gestazione (alla data della visita) e la data presunta del parto.

Astensione obbligatoria anticipata. La lavoratrice può chiedere alla Direzione provinciale del lavoro, l'astensione anticipata dal lavoro fin

dall'inizio della gravidanza nei seguenti casi: gravi complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza;

- se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

- quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiate.

Riposi giornalieri. Alle lavoratrici madri, durante il 1° anno del bambino spettano 2 permessi retribuiti di riposo di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è di un'ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Astensione facoltativa. L'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati; ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione (ad es. se la madre fruisce di 6 mesi, il padre ne potrà fruire di 4).

Il padre ha diritto all'astensione facoltativa anche se la madre non ne ha diritto (perché è disoccupata, colf, lavoratrice a domicilio), e se il padre fruisce di tale diritto per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi, il suo limite di 6 mesi diventa di 7 mesi e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di 11 mesi (7 mesi x il padre, e 4 mesi x la madre).

Adempimenti della lavoratrice o del lavoratore. Il lavoratore o la lavoratrice devono preavvisare per iscritto il proprio datore di lavoro 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione. Termini diversi possono essere previsti dai CCNL.

Misura dell'indennità. L'indennità per astensione facoltativa compete per un periodo complessivo di 6 mesi, nella misura del 30% della retribuzione (media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi) fino al compimento del 3° anno.

Per i periodi di fruizione oltre ai 6 mesi e per quelli successivi al compimento del 3° anno del bambino fino al compimento dell'8° anno di età, la suddetta indennità compete soltanto se il reddito personale del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Il periodo di astensione facoltativa di sei mesi retribuito al 30%, utilizzato entro il 3° anno del bambino è coperto da contribuzione figurativa valida per le prestazioni pensionistiche.

Permessi per malattia del bambino. Durante le malattie del bambino entrambi i genitori fino al compimento dell'8° anno di età possono assentarsi alternativamente dal lavoro senza retribuzione.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino non si prevedono limiti temporali di fruizione, dai 3 anni agli 8 è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore.

La malattia del figlio deve essere certificata da un medico specialista del SSN o convenzionato.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di asten-

sione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa. Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie del genitore.

Figli in adozione o affidamento. I lavoratori che adottano bambini fino a 6 anni per adozioni nazionali e superiori a 6 anni per quelle internazionali, possono fruire dell'astensione obbligatoria e dell'indennità conseguente nei 3 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia.

Per quanto attiene alle norme sull'astensione facoltativa, i genitori possono astenersi dal lavoro qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore stesso nel nucleo familiare.

PERMESSI PER PORTATORI DI HANDICAP E PER CHI LI ASSISTE

Genitore con figlio gravemente disabile o che assiste un familiare o affine (entro il 3° grado) gravemente disabile, o il lavoratore o la lavoratrice con grave disabilità, hanno diritto a non essere trasferiti ad altra sede lavorativa senza il loro consenso e/o a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui si presta assistenza.

Permessi fino al 3° anno di vita del bambino disabile. Genitori con figlio, anche adottivo, con handicap, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a tre anni di età del bambino o, in alternativa, ad un permesso giornaliero retribuito di due ore.

Permessi dopo il 3° e fino al 18° anno di vita del disabile. I genitori, in alternativa tra di loro, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito e accreditato figurativamente, frazionabili in ore.

Permessi dopo il 18° anno di vita del disabile. I genitori di figli disabili maggiorenni hanno diritto alternativamente a tre giorni di permesso retribuito, anche continuativi nel mese.

Nel caso in cui il figlio disabile convive con i genitori, il diritto ai tre giorni di permesso per il genitore lavoratore richiedente prescinde dalla condizione che la madre sia lavoratrice o che non vi sia altra persona in grado di prestare assistenza.

Permessi per assistere un familiare o affine entro il 3° grado. Il lavoratore o la lavoratrice che assistono un familiare o affine entro il 3° (ivi compreso il coniuge) hanno diritto ad un permesso di 3 giorni al mese. Il permesso è retribuito ed utile per il trattamento pensionistico. Può essere frazionato in permessi orari. Non è richiesta la convivenza con il familiare disabile ma l'assistenza per essere continua deve avere il carattere della sistematicità e dell'adeguatezza.

Permessi per il lavoratore disabile. Il lavoratore affetto da grave disabilità ha diritto: a tre giorni di permesso mensile retribuito o a due ore di permesso giornaliero (con orario di lavoro superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (orario di lavoro è pari o inferiore alle 6 ore)

Trattamento di fine rapporto (tfr)

Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio ad un accantonamento pari alla retribuzione annua lorda diviso 13,5. Il tfr spetta per ogni frazione di mese compreso il periodo di prova. Il TFR deve essere corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro.

Dall'importo del tfr viene detratto lo 0,5% calcolato sulla retribuzione imponibile lorda per finanziare il fondo istituito presso l'INPS per la garanzia del tfr in caso di fallimento dell'azienda.

A fine di ogni anno l'azienda rivaluta gli accantonamenti degli anni precedenti con una percentuale fissa dell'1,5% più il 75% dell'inflazione rilevata dall'Istat.

Il lavoratore ha diritto di chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del TFR maturato a condizione che: abbia un'anzianità di servizio di almeno 8 anni; le richieste rientrino entro i limiti annui del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti; sia giustificata dalla necessità di onerose spese sanitarie o per l'acquisto della prima casa di abitazione; l'anticipazione può essere chiesta soltanto una volta sola nel corso dello stesso rapporto di lavoro.

A partire dal 2004 governo, cgil, cisl e uil, dopo avere tagliato le pensioni, hanno deciso di scippare il tfr ai lavoratori con il silenzio assenso per dar vita alla previdenza complementare. Le ragioni della previdenza complementare vanno ricercate in interessi politici ed economici del mondo finanziario banche, assicurazioni, gestori, cgil, cisl, uil che hanno puntato ad appropriarsi del TFR dei lavoratori.

Contro lo scippo del tfr la Cub ha sviluppato una intensa e articolata campagna; con il tfr ai fondi pensione i lavoratori rinunciano ad un rendimento sicuro per uno a rischio e non prevedibile.

La Cub propone ai lavoratori di non regalare il Tfr ai fondi, alla borsa, alla speculazione ed agli affaristi ma di rivendicare il rilancio della previdenza pubblica.

Anche in virtù di questa battaglia lo spostamento del tfr alla previdenza integrativa è sostanzialmente fallito; la Cub continua la battaglia per impedire lo scippo del tfr ai nuovi assunti e per consentire a chi ha aderito ai fondi di poterne uscire riportando il tfr in azienda.

LA CERTIFICAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE (CUD)

L'azienda certifica annualmente al lavoratore attraverso il modello Cud che viene consegnato entro marzo:

- La retribuzione ai fini fiscali e le tasse (Irpef) trattenute.
- La retribuzione lorda ed i contributi previdenziali trattenuti, le settimane coperte da contributi, le settimane coperte da contributi figurativi (malattia, cig, infortuni ecc)
- L'ammontare del tfr accantonato

Il modello Cud è un documento essenziale, da conservare, in quanto certifica il pagamento delle tasse ed è indispensabile per compilare il 730 o unico se necessario.

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DELLE TRATTENUTE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI.

Costituiscono reddito da lavoro dipendente, e vanno assoggettate a contribuzione, tutte le somme ed i valori, a qualunque titolo percepiti anche sotto forma di erogazioni liberali, per il rapporto di lavoro.

Sono escluse dalla base imponibile ai fini contributivi: tfr, incentivi all'esodo, malattia, infortunio maternità, cigs e salario derivante da accordi aziendali soggetto a decontribuzione e i ticket.

Il salario aziendale legato alla produttività, qualità, andamento economico dell'impresa non è soggetto a trattenute previdenziali per il lavoratore e è assoggettato ad un contributo ridotto al 25% a carico dell'azienda con un importo non superiore al 3% della retribuzione annua

CONTRIBUTI PER LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI A CARICO DELL'AZIENDA E DEL LAVORATORE.

La busta paga riporta i contributi a carico del lavoratore trattenuti e successivamente versati dall'azienda agli istituti previdenziali per pensione, malattia, maternità, assegni familiari, cassa integrazione, mobilità e disoccupazione. L'entità di queste trattenute è definita per legge.

Aliquote contributive in vigore dal 1° gennaio 2013.

Industria in genere con oltre 50 dipendenti.

		Operai	Impiegati
		%	%
A carico del lavoratore	totale	9,49	9,49
Così ripartite:			
Fondo pensioni		9,19	9,19
Cassa integrazione guadagni s.ria(cigs)		0,30	0,30
A carico dell'azienda totale		31,38	29,16
Così ripartite:			
fondo pensioni		23,31	23,31
disoccupazione		1,61	1,61
contributo assegno nucleo familiare		0,68	0,68
cassa integrazione guadagni ordinaria		2,20	2,20
cassa integrazione guadagni straordinaria		0,60	0,60
contributo mobilità		0,30	0,30
Contributo indennità malattia		2,22	
Contributo indennità maternità		0,46	0,46

LE TRATTENUTE FISCALI

Oltre alle trattenute previdenziali ed assistenziali, sulla retribuzione del lavoratore dipendente l'azienda provvede a calcolare, trattenere e versare allo stato, le tasse per conto del proprio dipendente.

Le tasse vengono calcolate sulla cosiddetta "retribuzione imponibile" che è quella al netto delle trattenute previdenziali ed assistenziali.

Il salario derivante da accordi finalizzati all'aumento della produttività, entro un massimo di 6.000€ , e per quanti hanno un reddito massimo di 35.000 €, è tassato al 10%.

Se possiede anche altri redditi o può far valere spese deducibili (mutuo, spese mediche, scolastiche ecc.), dovrà provvedere alla dichiarazione dei redditi con modello 730 o Unico.

La detassazione di straordinari e premi. Per il 2013 agli accordi aventi come obiettivo maggior produttività, si applica la tassazione al 10% (a fronte delle aliquote ordinarie previste che vanno dal 23% al 43%) per tutto l'anno.

Per accedere all'agevolazione di reddito di lavoro dipendente utilenon deve superare 40.000 euro del 2012 e l'importo detassato inferiore a 2.500€ annui.

CHE COSA È LA BUSTA PAGA

Il diritto alla retribuzione e alla busta paga decorre dall'assunzione.

L'azienda deve comunicare per iscritto al lavoratore, tutte le condizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (luogo di lavoro, inizio rapporto di lavoro, periodo di prova, durata del rapporto, inquadramento, livello, qualifica, retribuzione, orario di lavoro, ferie ecc) entro 30 giorni dall'assunzione.

Questo documento deve essere sempre conservato dal lavoratore.

La busta paga è il prospetto che indica, nel dettaglio, la somma che il lavoratore percepisce come compenso per un determinato periodo di lavoro.

L'azienda ha l'obbligo (previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n° 4) di consegnare, assieme alla retribuzione, un prospetto paga in cui deve chiaramente indicare tutti gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione lorda e la paga netta.

La busta paga esprime l'insieme dei rapporti tra lavoratore e:

- 1) Azienda (la paga vera e propria)
- 2) Enti previdenziali (esempio: ritenute inps per il fondo pensioni).
- 3) Stato (le imposte)

La busta paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Al ricevimento della busta paga, occorre verificare che l'importo corrisposto, sia uguale alla retribuzione riportata sulla busta paga stessa.

La busta paga va controllata in tutte le sue voci e costituisce la base per poter rivendicare differenze sull'applicazione del contratto o degli accordi aziendali e/o individuali, per intraprendere azioni legali, poter richiedere un mutuo bancario e per l'accredito dei contributi pensionistici Inps. Pertanto la busta paga va conservata.

COME È COMPOSTA LA BUSTA PAGA

Oltre ai dati anagrafici, all'inquadramento professionale e al periodo di tempo a cui si riferisce la retribuzione, la busta paga contiene:

- Gli elementi della retribuzione;
- Le trattenute previdenziali
- Le trattenute fiscali
- L'assegno per il nucleo familiare

La retribuzione si compone di tre parti:

1. diretta, relativa al lavoro prestato dal lavoratore;
2. indiretta, dovuta a specifici istituti contrattuali (ferie, festività, 13°, altre mensilità, maternità, malattia, infortuni, cassa integrazione ecc.)
3. differita, quella parte di retribuzione che l'azienda accantona e che verrà consegnata al lavoratore al termine del rapporto di lavoro sotto il nome di Tfr o liquidazione.

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Paga base o minimo contrattuale. E' la retribuzione minima prevista dai contratti collettivi nazionali di categoria per le diverse qualifiche.

Per conoscere quale è la propria paga base il lavoratore può fare riferimento al contratto nazionale di lavoro e alla categoria attribuitagli al momento dell'assunzione dall'azienda (o quella acquisita successivamente) o a quella spettante per le mansioni effettivamente svolte.

Scatti di anzianità. Rappresentano quella parte della retribuzione legata alla permanenza del lavoratore nella stessa azienda e nella stessa categoria professionale. Essi si calcolano in cifra fissa o in percentuale sulla paga base più la contingenza (ma in alcuni casi solo sulla paga base) e sono regolamentati dai contratti di categoria.

Cottimo. Il cottimo o indennità di mancato cottimo è l'istituto che lega parte della retribuzione al rendimento del singolo lavoratore o di un gruppo di lavoratori.

Compenso per lavoro straordinario, festivo, notturno e a turni. Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre il limite (giornaliero o settimanale) previsto dal contratto o il lavoro su turni, festivo o notturno vengono retribuiti con la maggiorazione della retribuzione prevista dai contratti nazionali.

Salario aziendale. E' la parte di salario contrattato in azienda, varia da azienda ad azienda. Può essere:

- collettivo: (es. premio di produzione, 3° elemento, premio feriale ecc.)
- legato alla presenza;
- variabile o su obiettivi concordati a livello di contrattazione aziendale.
- superminimo individuale; molto spesso assorbibile in caso di passaggio di categoria

Indennità Mensa ed indennità mensa. Si è consolidato negli anni del dopoguerra il diritto dei lavoratori alla mensa con costo a carico dell'azienda. La mensa è gestita direttamente dall'azienda o affidata a terzi.

Negli ultimi anni dove non esiste il servizio mensa viene corrisposto un ticket.

Laddove esiste il servizio mensa, in caso di mancato utilizzo per festività, malattia, infortuni, ferie ecc, al lavoratore spetta l'indennità mancata mensa con un valore definito a livello provinciale.

Secondo la legge n. 359 del 1992 l'importo della mancata mensa, non fa parte della retribuzione e non incide su nessun istituto.

Il valore convenzionale della mensa è utile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza.

Altre indennità. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono indennità: per disagiata sede, di alta montagna o sottosuolo, di cassa, ecc.

Indennità di contingenza. Con l'accordo del 31 luglio 1992 tra Governo, Confindustria e cgil-cisl-uil, è stato abolito il sistema di indicizzazione dei salari (la contingenza) all'aumento dei prezzi.

Infatti non si è dato luogo ad alcun incremento di contingenza dal mese di maggio 1992. Il valore in atto è quello vigente al momento dell'accordo e in alcuni contratti è stato conglobato nella paga base.

Edr (elemento distinto della retribuzione).L'accordo che abolisce la scala mobile prevede l'erogazione di una somma forfettaria di 10,33 € mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992/93. In alcuni contratti è conglobato in paga base.

Malattia. In caso di malattia il lavoratore deve:

- recarsi dal medico di base per il certificato medico; il medico invia il certificato all'Inps e gli rilascia n° protocollo.
- L'invio online effettuato all'INPS solleva il lavoratore dall'obbligo di

inviare l'attestazione di malattia all'azienda. Resta l'obbligo di informare l'azienda dell'assenza e dell'indirizzo presso il quale sarà reperibile per gli eventuali controlli medico-fiscali.

Durante la malattia il lavoratore deve essere reperibile presso il suo domicilio tutti i giorni della settimana dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00.

Il lavoratore in malattia deve comunicare all'azienda l'eventuale cambio del domicilio abituale (ossia il luogo dove si trova mentre è in malattia).

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo determinato dalla legge, dai contratti collettivi, la cui durata dipende dall'anzianità o qualifica.

Decorso tale termine, in caso di gravi malattie, il lavoratore può richiedere una aspettativa non retribuita; negli altri casi l'azienda può decidere il licenziamento con preavviso retribuito.

Il periodo di conservazione del posto va inteso in modo continuativo in caso di una unica malattia; in caso di più malattie il periodo va inteso come la somma delle singole assenze per malattia su un arco di tempo fissato dal contratto nazionale di lavoro (30/36mesi) Per l'assenza dal lavoro per malattia il lavoratore (operaio, salariato ed impiegato del terziario) ha diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell' INPS corrisposta dall'azienda.

Ad essa si aggiunge una integrazione economica a carico dell'azienda regolamentata dal contratto nazionale di lavoro

L'indennità economica a carico dell'Inps è prevista nelle seguenti misure della retribuzione media globale giornaliera:

primi tre giorni nessuna indennità; dal 4° al 20° giorno, 50%; dal 21° al 180° giorno, 66,66%.

L'indennità economica agli impiegati dell'industria è corrisposta direttamente dall'azienda in base a quanto stabilito dal contratto nazionale. Le malattie insorte prima dell'inizio delle ferie non danno luogo al decorso delle ferie ma al pagamento dell'indennità di malattia.

La malattia insorta durante le ferie ne sospende il decorso e la durata del periodo di prova e del preavviso.

Gli apprendisti sono esclusi dal trattamento economico dell'Inps e percepiscono le integrazioni previste dal contratto collettivo nazionale.

Infortunio. Tutti i lavoratori dipendenti sono obbligatoriamente assicurati dall'azienda presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'assicurazione ha lo scopo di garantire ai lavoratori dipendenti la necessaria tutela fisica, sanitaria ed economica, in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, all'azienda (dirigente o preposto).

L'azienda deve accompagnare l'infortunato presso l'ambulatorio Inail o un posto di pronto soccorso e registrare l'infortunio sul libro infortuni.

L'azienda è tenuta per legge a corrispondere al lavoratore assente per infortunio una integrazione all'indennità Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Durante l'infortunio non c'è l'obbligo di reperibilità al domicilio.

Orario di lavoro e riduzione dell'orario di lavoro.

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

L'azione rivendicativa sviluppata nella contrattazione nazionale e aziendale ha conquistato riduzioni dell'orario di lavoro a parità di salario.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire: a livello collettivo mediante riduzione dell'orario giornaliero o settimanale, con chiusure collettive in occasione di ponti, con permessi individuali.

I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono l'entità delle riduzioni dell'orario di lavoro, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

Ex festività. La legge 5 marzo 1977, n°54 ha abolito 4 festività e disposto lo spostamento delle festività del 2 giugno e 4 novembre nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. In seguito al ripristino della festività del 2 giugno resta spostata alla domenica solo il 4 novembre.

In sostituzione delle quattro festività abolite i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permessi collettivi individuali retribuiti, alla ex festività del 4 Novembre si applica il trattamento previsto per le festività cadenti in domenica.

Ferie. Il decreto legislativo n.° 66 del 2003 dispone che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane ed introduce per la prima volta in Italia, in modo espresso, il divieto di monetizzare il periodo di ferie, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie.

Se non diversamente disposto dal contratto di categoria, si possono distinguere modalità di utilizzo delle ferie:

- almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. Allo scadere dell'anno se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane continuative, l'azienda sarà passibile di sanzione.

- Le restanti settimane di ferie vanno utilizzate anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine della maturazione, salvi i periodi diversi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

- Chi ha diritto a più di 4 settimane di ferie, potrà usufruirle anche in modo frazionato, ma entro il termine stabilito dai contratti.

Ogni mese di lavoro dà diritto ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti in un anno. Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

Tredicesima o gratifica natalizia. Viene erogata normalmente nel mese di dicembre ed è raggugliata ad una mensilità oppure a 173 ore. La retribuzione utile per il pagamento della tredicesima è stabilita dai contratti collettivi.

Quattordicesima mensilità o premio feriale. Prevista da alcuni contratti collettivi (es. commercio) o dalla contrattazione aziendale.

Indennità vacanza contrattuale. In caso di mancato rinnovo del contratto nazionale, dopo 3 mesi dalla data di scadenza, ai lavoratori verrà corrisposto un aumento retributivo pari al 30% del tasso di inflazione programmato.

L'importo dopo 6 mesi di vacanza contrattuale passa al 50% del tasso di inflazione programmata. Comunque l'indennità di vacanza cessa di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

Importantissimo

Una efficace tutela e miglioramenti della condizione lavorativa passano attraverso la presenza in ogni azienda di un gruppo di lavoratori organizzati con la Cub.

Ogni lavoratore deve verificare la corretta applicazione da parte dell'azienda del contratto nazionale di lavoro visionando il testo affisso in azienda o recandosi presso le sedi Cub.

Altre importanti informazioni si trovano nelle schede per argomento disponibili presso le sedi Cub e sul sito www.cub.it

COSA È LA CUB

La CUB nasce nella primavera dei '92 per iniziativa di numerosi lavoratori fortemente critici nei confronti di cgil-cisl-uil. Come lavoratori ci siamo resi conto da tempo di non avere più un sindacato, cioè un'organizzazione che difenda i nostri interessi.

Viviamo in un paese in cui i sindacati sono cinghia di trasmissione dei partiti, dei governi. Eppure c'è un bisogno enorme di sindacato, di tutela dei nostri diritti, d'informazione.

Per questo motivo abbiamo costituito la Confederazione Unitaria di Base (CUB). La Confederazione Unitaria di Base (CUB) è il più im-

portante sindacato di base operante nel nostro paese è presente nel CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) i cui componenti sono designati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri prendendo a base la rappresentatività.

La CUB organizza lavoratori dell'industria, dei servizi, del pubblico impiego, inquilini e pensionati, ed è composta dai seguenti sindacati di base:

FLMUniti (metalmecchanici, telefonici, energia); FLAICA (commercio, industria alimentare, igiene urbana, pulizie, servizi), CUB-Sanità (Pubblica e Privata), ALLCA (chimici, farmaceutici, plastica, gomma), CUB-Scuola CUB P.I (Pubblico Impiego), CUB-Informazione, Cub Immigrazione, CUB-Pensionati, Fenalca, CUB-Tessili, CUB-Edili, CUB Trasporti, Cobas PT; SALLCA CUB-(Credito e Assicurazioni), Unione Inquilini.

La CUB vive esclusivamente del contributo versato dai lavoratori con l'iscrizione e dalle sottoscrizioni effettuate dai lavoratori in occasione d'iniziativa o di utilizzo dei servizi.

Pratica la più completa autonomia dal padronato, dai governi e dai partiti e caratterizza la sua iniziativa con una forte carica democratica affinché siano sempre i lavoratori a decidere sulle questioni che li riguardano direttamente.

Assieme possiamo fare molto Se sei interessato alle nostre proposte, se condividi l'esigenza di costruire un forte sindacato di base, democratico, che risponde solo ai lavoratori, non metterti tra i rassegnati, assieme possiamo fare molto

DOVE TROVI LA CUB:

- Sede nazionale: Milano V.le Lombardia 20 tel. 0270631804 e mail: cub.nazionale@tiscali.it www.cub.it www.cubvideo.it
- Nelle numerose sedi su tutto il territorio nazionale

I principali obiettivi rivendicativi della CUB:

- occupazione stabile e tutelata per tutti/e, contro il lavoro precario, la riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario e la creazione di lavori socialmente necessari
- integrazione al reddito per precari, lavoratori in cassa integrazione, disoccupati e pensionati
- aumento del reddito a favore di lavoratori e pensionati attraverso un forte aumento del salario, adeguamento automatico di salari e pensioni all'aumento del costo della vita, contro lo scippo del Tfr
- la difesa e lo sviluppo del sistema previdenziale pubblico, della scuola, della sanità, dei servizi sociali, del territorio e dell'ambiente,
- il diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza rispetto alla centralità del profitto.
- il diritto alla casa, ad un affitto equo, la detrazione fiscale dagli affitti,

l'utilizzo dei fondi Gescal per il rilancio dell'edilizia pubblica e il recupero del degrado abitativo,

- il diritto dei lavoratori a decidere sugli accordi, la delegazione alle trattative, l'elezione democratica dei rappresentanti sindacali e la difesa del diritto di sciopero.
- tassazione dei grandi patrimoni, lotta all'evasione fiscale, taglio drastico delle spese militari.

INOLTRE LA CUB È:

- controllo busta paga, malattia/ infortunio, assistenza legale, recupero crediti da lavoro
- CAF di BASE(assistenza fiscale),
- assistenza previdenziale (Patronato)
- sportello salute, ambiente, sicurezza, infortuni, malattie professionali, ecc.,
- assistenza alla persone handicappate con La Lega per l'emancipazione degli handicappati
- sportello per i lavoratori immigrati,
- tutela ai consumatori con ACU (Associazione Consumatori Utenti)
- consulenza e assistenza legale su tutti i problemi della casa (affitti, sfratti ecc.)

Assieme possiamo fare molto. L'esigenza di bloccare il continuo peggioramento delle condizioni dei lavoratori, dei pensionati, delle prospettive per le nuove generazioni e la costruzione di una nuova stagione di miglioramenti richiederanno anni di lavoro e la disponibilità di molti a impegnarsi.

C'è bisogno del sostegno e dell'impegno diretto di tutti noi, da ritagliare nella giornata durante e fuori l'orario di lavoro: ogni giorno bastano 10 minuti di pensiero e pochi euro perché non aderire? Ciascuno può impegnarsi secondo le proprie disponibilità e capacità.

L'unità dei lavoratori e delle lavoratrici nella Cub è indispensabile per difendere diritti e dignità.

Milano 03-2013

Elaborato a cura dell'ufficio studi e dell'ufficio vertenze Cub