

IMPOSSIBILE NETTO		IMPOSSIBILI		835,97
IMPOSTA NETTA	91,45	TOT. DETR.	100,82	IMPOSTA
CONGUAGLIO CREDITO	920,61	TOT. TRATTENUTE	176,09	CONGUAGLIO DEBITO
TOT. TRATTENUTE	176,09	NETTO	****744,52	
EQUIVALENTE VALORE IN LIRE 1.441.592				

NON  
C'E' PIU'  
IL FUTURO  
DI UNA VOLTA



GIOVANI DEMOCRATICI REGGIO EMILIA



NON  
C'È PIÙ  
IL FUTURO  
DI UNA VOLTA

A CURA DEI GIOVANI DEMOCRATICI  
REGGIO EMILIA  
INTRODUZIONE

Cari Giovani,

quello che abbiamo cercato di fare con questa pubblicazione estremamente minimale è di consegnare a noi tutti un manuale, una guida di sopravvivenza, o semplicemente una bussola, per quelli che stanno per entrare nel mondo del lavoro e non lo conoscono o per quelli che ci sono già entrati ma non sono al corrente dei loro diritti/doveri.

“Non c’è più il futuro di una volta” è dunque una raccolta delle norme di legge e delle tipologie contrattuali a cui, nella stragrande maggioranza dei casi, dobbiamo fare riferimento noi “under 30”, ovverosia l’Apprendistato professionalizzante, l’Inserimento e lo Stage (o Tirocinio formativo). Essi hanno tempi, procedure, diritti e doveri notevolmente diversi gli uni dagli altri, ma soprattutto: quali sono le cose che l’impresa ci può chiedere e quali sono le cose che non ci può chiedere?

Visto che nessuno ce lo spiega, noi Giovani Democratici di Reggio Emilia abbiamo pensato di poter costruire una guida molto semplice, uno strumento concreto, ma molto dettagliato, sugli aspetti principali del mondo del lavoro, da divulgare e distribuire il più possibile fra noi tutti (e non solo), perché a noi, del nostro futuro, interessa eccome, anche se, per certi versi, non sarà mai più come “quello di una volta”.

GIOVANI DEMOCRATICI DI REGGIO EMILIA  
INDICE

Introduzione	P. 2
Indice	P. 3
Che cosa è "lavoro"?	P. 4
Il diritto del lavoro	P. 5
- All'origine del lavoro	P. 6
Le fonti del diritto del lavoro	P.10
- Fonti comunitarie	P.11
- Costituzione italiana	P.11
- CCNL	P.13
- CIA	P.13
- Contratto individuale	P.14
L'appalto e le agenzie interinali o di somministrazione	P.15
I contratti dei giovani	P.20
- Apprendistato professionalizzante	P.20
- Inserimento	P.22
- Stage	P.25
L'organizzazione sindacale	P.28
Le proposte	P.36
- C.U.I.F.	P.36
- Riforma RSU	P.39
- Responsabilità sociale d'impresa	P.40
Conclusioni	P.44

# 1. CHE COS'E' "LAVORO"

Il "lavoro" è articolato su due elementi assolutamente centrali:

- PERSONE
- NORME

Persone e norme, realtà e diritto, devono andare di pari passo, l'incongruenza dell'una porta alla destabilizzazione dell'altra e dell'intero sistema-lavoro, problema che sta emergendo in tutta la sua problematicità da alcuni anni.

A grandi linee possiamo definire gli elementi di cui sopra in questo modo:

- Per "PERSONE" intendiamo tutti i soggetti che ruotano attorno al mondo del lavoro. Seguendo una vecchia categorizzazione potremmo dire che ci sono coloro che hanno a disposizione i mezzi finanziari (imprenditori) in vista di una produzione specifica, e coloro che gli mettono a disposizione la forza lavoro (lavoratori).
- Per "NORME" intendiamo non il diritto in sé e per sé, ma il diritto del lavoro, ovvero tutte quelle disposizioni che hanno come oggetto il lavoro e dunque i rapporti fra le persone che lo compongono, siano essi la parte datoriale o quella lavorativa.

Dobbiamo dunque riconoscere che senza un'attenta analisi dei problemi di oggi, e non dei decenni scorsi, non siamo in grado di attuare una libera e coerente indagine delle difficoltà e dei limiti del mondo del lavoro.

## **2. DIRITTO DEL LAVORO**

A differenza del diritto, che sottende una parità formale fra le parti di fronte alla legge, il diritto del lavoro sana l'asimmetria fra la parte datoriale e quella lavorativa, secondo il principio della

### **INDEROGABILITÀ UNILATERALE**

Chi vende la disponibilità di lavoro è il soggetto più debole nella relazione di lavoro, e il diritto del lavoro interviene in questa asimmetria cercando di correggerla. Le norme (il diritto del lavoro), dunque, si strutturano a favore di una delle parti, quella più debole: la parte del lavoratore.

Le eventuali modifiche devono sempre tenere presente che non si possono ritoccare i diritti cosiddetti "acquisiti", e che quindi le modifiche saranno sempre in *meius* (in meglio) e mai in *peius* (in peggio).

Altro elemento importante da tener presente, e che sta alla base del diritto del lavoro, è che nei contratti (che sono il luogo nel quale si esplicita il rapporto lavorativo) la forma cede alla sostanza, cioè non è importante come le parti hanno battezzato il rapporto di lavoro (subordinato, a termine, a progetto, stage, ecc...) ma come in realtà è svolta la collaborazione fra datore e lavoratore. Il concetto, nel diritto del lavoro, è contratto nella formula del

### **NOMEN JURIS**

per cui non ha importanza quello che è scritto sulla carta se la realtà è assolutamente diversa.

## **2.a ALL'ORIGINE DEL LAVORO**

L'apparizione dei co.co.co. (Collaborazione Coordinata e Continuativa) e dei co.co.pro. (Collaborazione Coordinata e Continuativa a Progetto) complica e di molto il panorama del lavoro. Entrambe le forme di lavoro rientrano nel lavoro autonomo, con qualche particolarità e specificità, ma rimangono assolutamente al di fuori delle garanzie e delle tutele del lavoro subordinato.

Ma quali sono le differenze che rintracciamo fra le varie tipologie contrattuali?

### **Lavoro subordinato**

1. Prestazione dell'attività lavorativa
2. Eterodirezione (il lavoratore prende ordini dal datore di lavoro)
3. Retribuzione
4. In caso di controversie? Giudice del lavoro

### **Lavoro autonomo**

1. Realizzazione di un'opera o di un servizio
2. Personalità della prestazione lavorativa (no subordinazione e dunque eterodirezione)
3. Corrispettivo
4. In caso di controversie? Giudice ordinario

### **Lavoro parasubordinato (co.co.co.)**

1. Prestazione d'opera coordinata e continuativa
  - a. Personalità
  - b. Continuità
  - c. Coordinamento
2. Prevalente personalità della prestazione lavorativa
3. Corrispettivo
4. In caso di controversie? Giudice del lavoro

## **Lavoro parasubordinato (co.co.pro.)**

Il D.Lgs. 276/03 interviene sull'art. 409 del c.p.c. facendolo decadere per il solo ambito privato (rimane in essere per l'ambito pubblico), e si caratterizza per quanto segue:

1. Prestazione d'opera coordinata e continuativa a progetto
  - a. Personalità
  - b. Continuità
  - c. Coordinamento
  - d. Progetto
  
2. Il progetto deve essere:
  - a. Chiaro
  - b. Specificato
  - c. Limitato nel tempo
  
3. Affinché si possa sviluppare al meglio tale progetto deve esserci autonomia per il lavoratore specialmente negli orari di lavoro
  
4. Il corrispettivo deve avere la forma di una ricompensa, non di una retribuzione. Deve essere indicata nel complesso e non specificata mensilmente (corrispettivo "a corpo")

### **Ulteriori elementi della Legge Biagi**

1. Le tutele del lavoratore non sono quelle del subordinato (niente garanzia del posto, corrispettivo può essere sospeso), e non percepisce nulla dal punto di vista previdenziale (art. 66)
2. Per allontanarlo basta una comunicazione senza ulteriori spese (art. 67)
3. Senza un chiaro progetto il rapporto di lavoro è da considerarsi a tutti gli effetti subordinato (art. 69)
4. Il contratto può essere soggetto ad eventuale certificazione di un

ente terzo (art. 76)

5. Il contratto a progetto non prevede l'esclusività del rapporto di lavoro fra datore e lavoratore. Si possono avere più contratti contemporaneamente per datori diversi

Gli elementi sopra descritti sono le fondamenta del diritto del lavoro. La cosiddetta "Legge Biagi" interviene là dove la realtà ha fortemente mutato il rapporto di lavoro, e con esso l'economia e le figure professionali. Sta alle parti mettere in atto, secondo legge, le garanzie, le tutele e le reciprocità che la disciplina prevede, anche se spesso tali elementi sono del tutto evasi.

### **3. LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO**

Da dove provengono le norme del diritto del lavoro? A chi dobbiamo rivolgerci se volessimo comprendere appieno il senso del rapporto lavorativo? Che relazione hanno i diversi gradi del tema lavorativo, dalla Costituzione al contratto lavorativo individuale?

A grandi linee possiamo identificare molti strati, subalterni fra di loro ma con precisa e diversa importanza, attraverso cui specificare l'origine del rapporto di lavoro:

FONTI COMUNITARIE

COSTITUZIONE ITALIANA

LEGGE  
(Codice Civile)

CCNL  
(Contrattazione Collettiva Nazionale)

CIA  
(Contratti Integrativi Aziendali)

CONTRATTO INDIVIDUALE

### **3.a FONTI COMUNITARIE**

1. Il giudice interno di ogni Paese membro deve disapplicare eventuali leggi nazionali anteriori o posteriori alle leggi comunitarie, se con queste contrastanti, senza dover attendere la rimozioni in sede legislativa

2. Le direttive dell'UE vincolano ogni Paese membro al risultato da raggiungere, salvo restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma ed ai mezzi da utilizzare in relazione allo scopo prefissato

### **3.b COSTITUZIONE ITALIANA**

1. Art. 1: L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro

2. Art. 3 comma 2: È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese

3. Art. 4: La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto

4. Art. 36: Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

5. Art. 37: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore

6. Art. 38: Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale

7. Art. 41: L'iniziativa economica privata è libera (relativa al ddl)

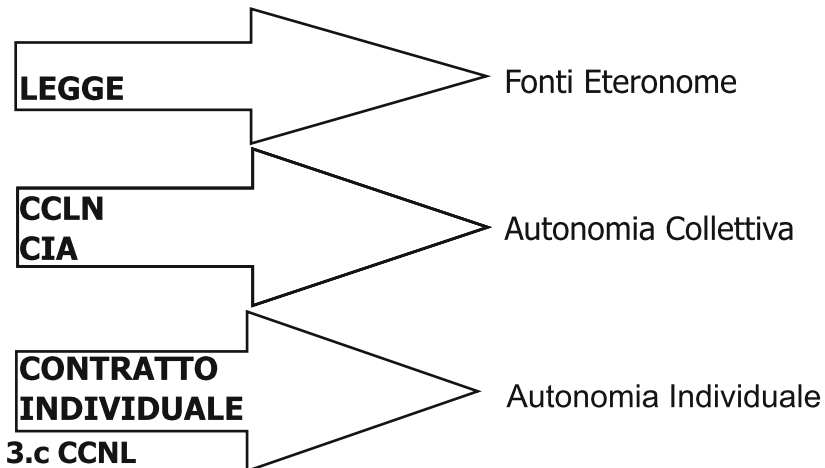
Inoltre, la Costituzione, prende in esame la salute sul posto di lavoro (ex art. 32 Cost. e artt. 1, 35, 38 e 41 Cost.).

Abbiamo avuto modo di vedere che l'UE e la Costituzione

enunciano primariamente principi, i quali vengono precisati e posti in atto da leggi o orientamenti giurisprudenziali (secondo le sentenze di giudici).

Ora, dove si precisano i diritti/doveri delle parti? Nei contratti collettivi (CCNL), i quali, seguendo il principio di inderogabilità unilaterale, non vengono modificati in peius, se non con l'avvallo dei sindacati, e comunque non possono essere destrutturati i "diritti acquisiti", quei diritti che ormai fanno parte integrante della vita lavorativa dei lavoratori. Ogni settore ha il proprio contratto collettivo, che disciplina tutti gli aspetti di quello specifico mestiere (metalmecanico, tessile, terziario, ecc...), e ogni CCNL, al suo interno, precisa, ad esempio: durata del patto di prova, retribuzione minima, malattia, inquadramento, ecc...

Ecco quindi che, in generale, possiamo dire che:



Che cosa sono i contratti collettivi? Chi li stipula? Che durata hanno? Che validità hanno?

1. Generalmente stanno ad un livello nazionale fra i rappresentanti dei datori di lavoro (Confindustria, Confagricoltura, ecc...) e dei lavoratori (CGIL, CISL, UIL, ecc...), ma ci possono essere accordi fra le parti anche a livello provinciale

2. Durata triennale (sino alla nuova contrattazione rimane in essere il vecchio contratto, e tale periodo di vacanza contrattuale è detta ultrattività fino al rinnovo)
3. Il nuovo CCNL può anche essere peggiorativo rispetto al precedente, fatti salvi i diritti acquisiti
4. È più importante che sia l'imprenditore ad essere iscritto ad un sindacato, e non un singolo lavoratore, perché è obbligato ad applicare un contratto collettivo con le relative tutele e vincoli

Il contratto collettivo si applica indistintamente a tutti i lavoratori per quel settore, iscritti o meno al sindacato che ha firmato l'accordo.

### **3.d CIA**

1. È un accordo fra le parti sociali territoriali, non nazionali
2. Presente solo nelle grandi imprese
3. Ha una durata stabilita secondo contrattazione
4. Può andare a sanare eventuali vuoti lasciati dalle superiori contrattazioni. Il CIA, comunque, non può essere peggiorativo ma unicamente migliorativo

### **3.e CONTRATTI INDIVIDUALI**

Possono essere di due tipi:

#### **Subordinati**

1. Lettera d'assunzione (esplicitati: mansione, durata patto di prova)
2. Deve essere firmato al più tardi quando inizia il periodo di prova

#### **Atipici**

1. Termine esplicitato
2. Motivazione: tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (elementi transitori)
3. Prorogato per più di 36 mesi (a parità di mansione, lavoratore ed azienda) il rapporto è da considerarsi indeterminato

## 4. L'APPALTO E LE AGENZIE INTERINALI

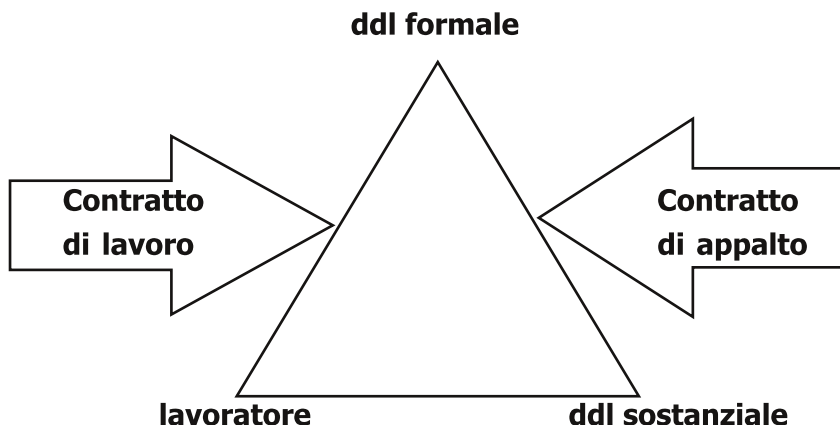
L'appalto non è un rapporto di lavoro concluso fra l'azienda e un soggetto individuale ma fra due imprese. Generalmente, quando un'impresa affida una parte del suo processo produttivo ad un'altra impresa, si dice che esternalizza una parte di esso.

In tal caso un'azienda prende parte al processo di un'altra azienda con propri dipendenti, verso i quali l'azienda che conferisce il lavoro non ha alcun tipo di comando. In questo caso si dice che non può essere violato il divieto di

### INTERPOSIZIONE DI MANODOPERA

per cui chi esternalizza non può gestire come se fossero propri i lavoratori che operano per un'altra azienda e prendono parte al processo produttivo dell'esternalizzatore.

L'appalto è, in concreto, un rapporto a tre, fra datore di lavoro formale, datore di lavoro sostanziale e lavoratore, secondo il disegno che segue:



Il lavoratore si troverà a lavorare, secondo lo schema di cui sopra, con il ddl sostanziale, non già con chi ha sottoscritto il contratto (ddl formale) e percepirà almeno la stessa retribuzione di un lavoratore del ddl sostanziale che ha più o meno la sua stessa mansione. Prende ordini unicamente dal ddl formale.

Il ddl formale firma due contratti: uno con il singolo lavoratore (a cui darà la retribuzione fissata), l'altro con il ddl sostanziale, al quale chiederà, oltre i costi per il mantenimento del lavoratore, anche un suo guadagno (un cosiddetto "delta" o margine di guadagno).

Il ddl sostanziale si troverà, spesse volte presso la sua stessa azienda, lavoratori che non conosce e a cui non può, per legge, dare ordini. E perché avrebbe dovuto cercare lavoratori che non conosce per lavorare presso di sé che deve pagare di più (perché oltre al costo dei singoli lavoratori deve aggiungere il margine di guadagno per il ddl formale)? Perché se un lavoratore del ddl formale non si presenta al lavoro ne risponde il ddl formale e non lui, perché non ha tempo per effettuare le selezioni ma ne ha un bisogno urgente (punte stagionali, malattie o infortuni imprevisi, ecc...), perché non vuole caricare la propria impresa di un numero eccessivo di lavoratori o per altre ragioni.

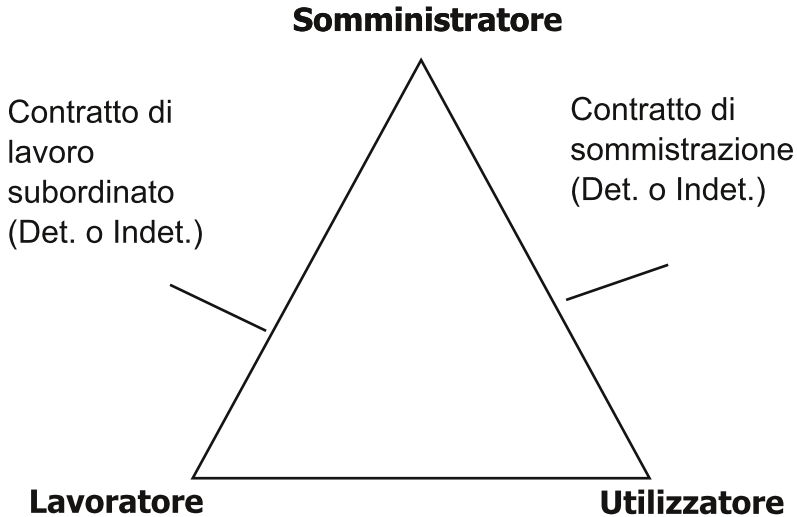
Solo in due casi l'interposizione di manodopera è consentita:

## **1. Lavoro interinale o somministrato**

## **2. Distacco**

## 4.a LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

A differenza dell'appalto nella somministrazione di lavoro (fra lavoratore-agenzia-impresa) l'interposizione di manodopera è ammessa secondo il D.lgs 276/03, e ha la seguente forma:



La somministrazione determinata è riconducibile al lavoro interinale (L. 196/97) ma solo in presenza di ragioni tecniche organizzative, produttive o sostitutive, elementi transitori. Eppure, le imprese, la usano sempre più spesso come accesso o selezione per la propria impresa, violando i termini di legge.

La somministrazione indeterminata è anche detta staff leasing, che è una tecnica di gestione del personale strutturata sulle agenzie di somministrazione specializzate nella fornitura di manodopera a tempo indeterminato che serve al processo produttivo di un'impresa.

A causa della forte atipicità del rapporto di lavoro, per il legislatore il rapporto di lavoro normale è da considerarsi a tempo

indeterminato, la legge pone seri limiti a questo tipo di rapporto lavorativo.

I principali strumenti sono due: individuazione delle Agenzie di somministrazione previa certificazione del Ministero e individuazione di ragioni tecniche organizzative, produttive o sostitutive.

La somministrazione è negata secondo due aspetti: per sostituire lavoratori in sciopero, presso unità produttive nelle quali, nei 6 mesi precedenti, si siano verificati licenziamenti collettivi per le mansioni di cui si occupa il contratto, in presenza di cassa integrazione, in presenza di una riduzione dell'orario di lavoro o da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (artt. 28 e 29 del D.Lgs 81/08).

#### **4.b IL DISTACCO**

Il distacco è legittimo seguendo l'art. 30, comma 1, del D.Lgs 276/03. Il distacco è definito «quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa». Quindi devono essere rispettati i seguenti punti:

1. L'interesse del distaccante deve sussistere al momento del distacco e nella persistenza del distacco stesso
2. Il periodo del distacco non deve per forza essere breve. Tale periodo può coincidere con la totale durata del rapporto di lavoro
3. Non è necessaria la predeterminazione della durata stessa del distacco

Ma il lavoratore deve essere informato del distacco? Può o meno accettarlo? Nel caso in cui il lavoro per cui è distaccato comporti un mutamento di mansioni allora il suo consenso sarà obbligatorio, il altro caso no.

Solo se il lavoro distaccato è a più di 50 km il distacco deve essere comprovato da ragioni tecniche organizzative, produttive o sostitutive.

## **5. I CONTRATTI DEI GIOVANI**

### **Apprendistato, inserimento e stage**

Secondo il legislatore esistono due tipologie contrattuali:

- Ordinaria: art. 2094 c.c., sono gli indeterminati
- Atipica: fra cui,
  - A- Telelavoro
  - B- Soggetto non imprenditore (PA TU 165/01, lavori domestici)
  - C- Part-time/determinato
  - D- Causa formativa

Fra i contratti atipici a causa formativa sussistono i contratti più in voga fra i giovani: apprendistato, inserimento e stage (o tirocinio formativo).

### **APPRENDISTATO**

Esistono tre forme per il contratto di apprendistato:

1. Espletamento diritto-dovere di istruzione/formazione
2. Professionalizzante
3. Diploma di alta formazione

Nel mondo del lavoro quello usato più spesso è il secondo, il contratto di apprendistato professionalizzante, il quale ha delle precise norme di riferimento.

## **5.a APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

1. CHE COSA È? È un contratto a causa mista, basato sullo scambio lavoro/retribuzione + formazione per il conseguimento di una qualifica professionale (non formativa in senso puro)
2. A CHI SI RIVOLGE? Giovani dai 18 ai 29 anni
3. TITOLO DI STUDIO Indifferente
4. NUMERO MASSIMO DI APPRENDISTI IN AZIENDA Non può superare il 100% delle maestranze in servizio presso il datore di lavoro
5. DURATA DEL CONTRATTO? Non può superare i 6 anni (con differenze per ogni CCNL)
6. FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO Stipulato in forma scritta, bisogna indicare la mansione, l'orario di lavoro, il piano formativo individuale, le qualifiche da acquisire al termine del contratto, è fatto divieto di usare tariffe a cottimo

### **PERCHÉ LE IMPRESE LO USANO?**

1. Sottoinquadramento dell'apprendista fino a due livelli rispetto alla categoria spettante
2. Retribuzione progressiva: prima metà del contratto inquadrato 2 livelli sotto quello spettante, per l'ultima metà inquadrato ad 1 livello sotto (es.: segretaria, solitamente inquadrata al 4° livello, è inizialmente inquadrata al 6° poi al 5° livello)
3. Sgravi contributivi: contributi (INPS) pari al 10% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per le aziende con più di 10 dipendenti, INAIL 0,005‰ (5 per mille), no IRAP
4. L'apprendista non viene computato nel numero complessivo dei lavoratori
5. Possibilità del ddl di non inquadrare l'apprendista subito con un

contratto indeterminato

6. Il non obbligo ad assumere l'apprendista al termine del contratto

E L'APPRENDISTA?

1. A FRONTE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI E ORGANIZZATIVI, IL DATORE DI LAVORO È OBBLIGATO A FAR ASSolvere ALL'APPRENDISTA NON MENO DI 120 ORE ANNUE DI FORMAZIONE

2. PER QUESTO È NECESSARIO IDENTIFICARE UN TUTOR AZIENDALE ADEGUATAMENTE FORMATO (DM 22/2000)

3. SANZIONI (DA PARTE DELLA DPL): PARI ALLA DIFFERENZA TRA LA CONTRIBUZIONE GIÀ VERSATA E QUELLA DOVUTA, RIFERITA AL LIVELLO ULTIMO DI INQUADRAMENTO CHE L'APPRENDISTA DEVE RAGGIUNGERE, MAGGIORATA DEL 100%

## **5.b INSERIMENTO**

L'attuale contratto di inserimento corrisponde al vecchio contratto di "formazione e lavoro" sostituito dagli artt. 54 ss. del D.Lgs. 276/03. Come tutta la "Legge Biagi", anche il contratto di inserimento non si applica al settore pubblico ma unicamente a quello privato.

1. CHE COSA È? È la traduzione del Dlgs. 276/03 del vecchio contratto "formazione e lavoro"

2. A CHI SI RIVOLGE?

a. Giovani dai 18 ai 29 anni

b. Disoccupati di lunga durata dai 29 ai 32 anni

c. Lavoratori con più di 50 anni disoccupati

d. Donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile

e. Persone con gravi handicap fisici, mentali o psichici

### 3. CHI STIPULA TALI CONTRATTI?

- a. Enti pubblici economici, imprese o consorzi
- b. Gruppi di imprese
- c. Associazioni professionali, socio-culturali o sportive
- d. Fondazioni
- e. Enti di ricerca pubblici o privati

4. DURATA DEL CONTRATTO? Non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi

5. FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO Stipulato in forma scritta, progetto individuale di inserimento esplicitato e chiaro (secondo i CCNL di riferimento)

### PERCHÉ LE IMPRESE LO USANO?

1. Il ddl ha incentivi normativi ed economici (Dlgs. 276/03, art. 59): stesso sottoinquadramento di 2 livelli come per il contratto di apprendistato professionalizzante, gli sgravi contributivi sono quelli del vecchio contratto di "formazione e lavoro"

2. Per poter assumere con contratto di inserimento, il ddl deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti

### E IL GIOVANE IN INSERIMENTO?

1. A FRONTE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI E ORGANIZZATIVI, IL DDL È OBBLIGATO A FAR ASSOLVERE AL TIROCIANTE NON MENO DI 16 ORE ANNUE DI FORMAZIONE

2. LE POCHE ORE SONO GIUSTIFICATE DAL FATTO CHE IL DDL DOVREBBE AVERE L'INTERESSE A MATURARE IL RAPPORTO DA INSERIMENTO A INDETERMINATO

3. SANZIONI (DA PARTE DELLA DPL): PARI ALLA DIFFERENZA TRA

LA CONTRIBUZIONE GIÀ VERSATA E QUELLA DOVUTA, RIFERITA AL LIVELLO ULTIMO DI INQUADRAMENTO CHE L'APPRENDISTA DEVE RAGGIUNGERE, MAGGIORATA DEL 100%

## **5.c STAGE**

Secondo la legislazione italiana, lo stage non è in alcun modo considerabile come un rapporto di lavoro subordinato.

Allo stagista, quindi, non si applica nessun contratto nazionale, sia per la parte normativa (malattia, ferie, maternità, ecc...) che retributiva (salario minimo mensile).

Lo stagista non ha diritto a una retribuzione, contributi previdenziali, ferie retribuite, maternità, congedi, indennità di malattia, scatti di anzianità, non è previsto nessun preavviso (o indennità di mancato preavviso) in caso di licenziamento o dimissioni. Ognuna delle parti può interrompere il rapporto di lavoro senza preavviso o onere alcuno. Non si applica quindi la tutela obbligatoria.

1. CHE COSA È? È basato sulla Legge 196/97, dal Dlgs. 53/03 e dalla Legge 269/03
2. A CHI SI RIVOLGE? Dai 16 ai 29 anni, over 50 anni
3. TITOLO DI STUDIO Indifferente
4. NUMERO MASSIMO DI STAGISTI IN AZIENDA Il DM 142/98 definisce che:
  - a. fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare un solo stagista;
  - b. fra i 6 e 19 dipendenti, possono ospitare fino a due stagisti contemporaneamente;
  - c. oltre i 19 dipendenti, gli stagisti non possono essere

contemporaneamente più del 10% degli assunti.

5. DURATA DEL CONTRATTO? Max 6 mesi (allievi di corsi di formazione professionale), in certi casi sino a 12 mesi (studenti universitari), non esiste limite max al di mesi di stage che si possono fare nella vita

6. FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO stipulato in forma scritta, indicare la mansione, orario di lavoro, piano formativo individuale, qualifiche da acquisire al termine del contratto

## PERCHÉ LE IMPRESE LO USANO?

1. Lo stage, diversamente dai contratti a progetto, non prevede la conversione del contratto a tempo indeterminato, qualora il giudice del lavoro accerti l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente irregolare

2. L'eventuale pagamento della prestazione lavorativa avviene a titolo di rimborso spese (rimborso forfettario, che quindi non necessita di giustificativi della spesa da dichiarare al fisco). Il rimborso spese non ha natura retributiva, tuttavia viene tassato come reddito assimilato a lavoro dipendente ove non sussistano le esenzioni previste dal TU 917/86 (per esempio per i rimborsi spese a seguito di trasferte nel comune e fuori dal comune)

3. L'unico onere per il datore è il pagamento dell'assicurazione antinfortunistica obbligatoria (INAIL) ed una assicurazione privata per rischi diversi. Tale carico economico è sempre e comunque in carico al soggetto promotore dello stage

## E LO STAGISTA?

### NEL CONTRATTO SI DEVE SPECIFICARE:

1. Gli obiettivi formativi che il periodo di stage si prefigge di raggiungere
2. La durata del rapporto

3. Il nome del tutor interno all'azienda che seguirà lo stagista
4. La modalità con cui lo stage verrà condotto dall'azienda (cioè i compiti che l'azienda affiderà allo stagista e il modo con cui lo stagista verrà seguito nella sua esperienza)
5. Gli orari giornalieri in cui lo stagista sarà a disposizione dell'azienda
6. L'eventuale rimborso mensile previsto o le agevolazioni a cui lo stagista avrà diritto

## **6. L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE**

La figura del sindacato è sancita e protetta in primo luogo dalla Costituzione, la quale, nel tempo, è stata affiancata da altri testi a cui la normativa giurisprudenziale fa un costante riferimento. Perché la Costituzione non basta? Perché essa, riguardo alle formazioni sindacali, sin dalla sua nascita è stata disattesa nel suo fulcro più importante. Ma andiamo per gradi.

L'organizzazione sindacale è tutelata attraverso:

- Ordinamento interno:
  - a) Costituzione, artt. 39 (libertà), 40 (sciopero) e 46 (partecipazione alla vita d'impresa)
  - b) Leggi, 300/70 (Statuto dei Lavoratori)
- CCNL:
  - a) Parte normativa (rapporto di lavoro)
  - b) Parte obbligatoria (obblighi fra le parti)
- Orientamenti giurisprudenziali: sentenze dei giudici

Quali sono gli strumenti legali che il sindacato può mettere in atto per garantire il proprio operato? Sono sostanzialmente due:

1. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (NAZIONALE) O INTEGRATIVA AZIENDALE (TERRITORIALE)

2. SCIOPERO

Come abbiamo avuto modo di vedere, la contrattazione collettiva (cfr. p. 12) si applica indistintamente a tutti i lavoratori che facciano o meno parte di quella sigla che ha sottoscritto l'accordo con la parte datoriale. Affinché un contratto sia valido, basta che anche una sola sigla sindacale la firmi, e l'efficacia del contratto è valido per tutti, cioè è erga omnes.

Tale aspetto è la precisa evasione dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 della Costituzione, il quale recita:

**AI SINDACATI NON PUÒ ESSERE IMPOSTO ALTRO OBBLIGO SE NON LA LORO REGISTRAZIONE PRESSO UFFICI LOCALI O CENTRALI, SECONDO LE NORME DI LEGGE.**

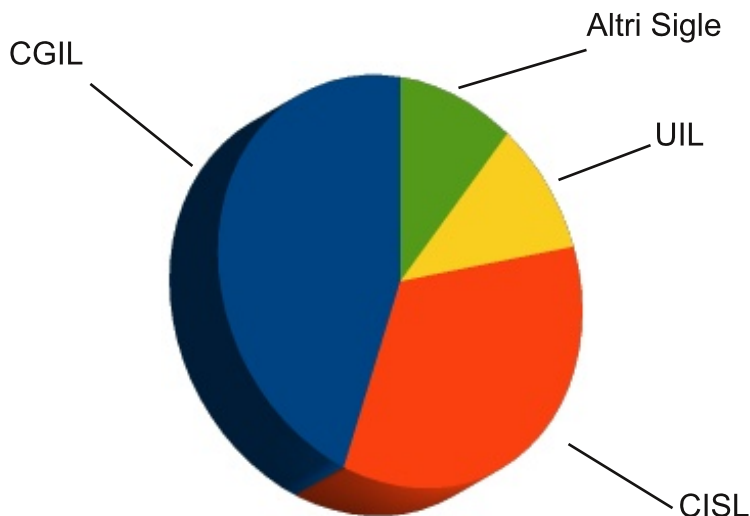
**È CONDIZIONE PER LA REGISTRAZIONE CHE GLI STATUTI DEI SINDACATI SANCISCANO UN ORDINAMENTO INTERNO A BASE DEMOCRATICA.**

**I SINDACATI REGISTRATI HANNO PERSONALITÀ GIURIDICA. POSSONO, RAPPRESENTATI UNITARIAMENTE IN PROPORZIONE DEI LORO ISCRITTI, STIPULARE CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO CON EFFICACIA OBBLIGATORIA PER TUTTI GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE ALLE QUALI IL CONTRATTO SI RIFERISCE**

La Costituzione ha dunque previsto la creazione di una

Rappresentanza Unitaria di tutte le sigle sindacali nazionali, le quali devono avere la personalità giuridica, attraverso cui chiudere i contratti collettivi garantendogli efficacia erga omnes, per tutti i lavoratori di quel settore. Così non è.

La Rappresentanza Unitaria sarebbe composta in percentuale secondo il numero degli iscritti per sindacato, seguendo, più o meno, il disegno che segue:



Ad oggi all'art. 39 Cost. non è mai stato dato seguito una Legge dello Stato, per cui oggi i sindacati non hanno personalità giuridica ma sono unicamente

### **ASSOCIAZIONI PRIVE DI RICONOSCIMENTO**

regolate dagli schemi civilistici degli artt. 36 ss. c.c.

Giuridicamente non potrebbero chiudere la contrattazione, nazionale

o territoriale, se non per i loro stessi iscritti, senza l'efficacia erga omnes.

Ora la domanda sorge spontanea: perché viene disatteso l'art. 39 della Costituzione e non si dà seguito con una legge del Parlamento? Per varie ragioni, ma in particolare perché:

1. Dal forte timore, da parte dello stesso sindacato, di un controllo pubblico sul loro operato (analisi della democraticità interna)
2. I sindacati minori vedono, nella rappresentazione unitaria, un rafforzamento dei sindacati maggiori a fronte di un loro indebolimento
3. L'efficacia erga omnes è superata dall'applicazione generalizzata (che semplifica moltissimo le retribuzioni e la gestione interna del personale) dei datori di lavoro e dagli orientamenti giurisprudenziali sul tema

## **LA RAPPRESENTANZA SINDACALE IN AZIENDA**

### **RSA RSU**

Nello Statuto dei Lavoratori si precisa la presenza del sindacato in azienda sotto due forme. La prima si crea, dal 1995, solo dopo la firma di un contratto collettivo:

- RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale): valida per ogni sigla sindacale in impresa con più di 15 dipendenti
- RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria): nascono nel 1993 su iniziativa delle maggiori sigle sindacali

Vediamole nel dettaglio di seguito.

## **RSA**

### Rappresentanza Sindacale Aziendale

1. Costituita dai lavoratori, i quali devono appoggiarsi ad una sigla nazionale. Alle elezioni partecipano tutti i lavoratori iscritti o no (ex art. 19)
2. Per la creazione di una RSA deve essere in vigore un contratto nel quale il sindacato ha operato fattivamente alla risoluzione, senza di ciò (leggi senza la firma) non ci può essere un RSA
3. Ogni sigla partecipa col suo simbolo e la sua lista e il sistema di rappresentanza è su base proporzionale
4. Il problema maggiore con questo tipo di rappresentanza è l'ACCREDITAMENTO SINDACALE, cioè la pressione del ddl su una sigla sindacale per la firma dell'accordo

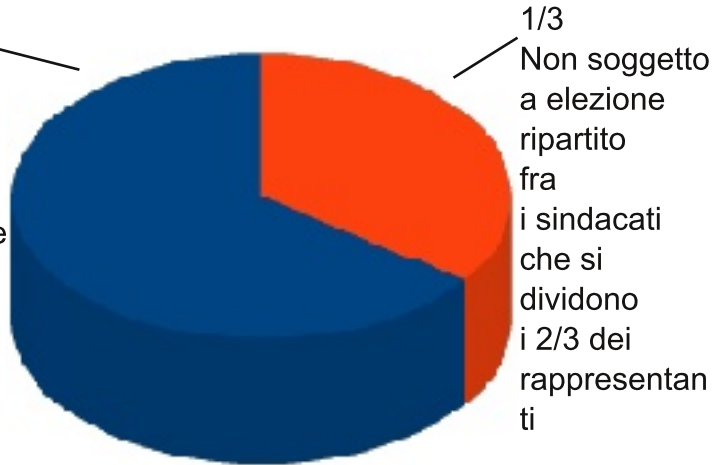
## **RSU**

### Rappresentanza Sindacale Unitaria

1. Costituita da accordi interconfederali (23 luglio 1993 e 20 dicembre 1993) a causa della crisi di rappresentatività del sindacato, laddove le parti rinunciano formalmente a costituire RSA e si impegnano ad identificare, quali forme di rappresentanza sindacale in azienda, le RSU
2. Il meccanismo di elezione è misto: 2/3 è eletto da tutti i lavoratori, iscritti o no, su base proporzionale a scrutinio segreto e su liste presentate dai sindacati maggiormente rappresentativi, o anche da liste autonome, sottoscritte da almeno il 5% dei votanti; 1/3 viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL nell'unità produttiva in proporzione ai voti ottenuti nell'elezione dei 2/3 dei rappresentanti

Per quanto riguarda la RSU vi è dunque un sistema elettorale che dà vita a quanto segue:

2/3  
lista unitaria  
vincente  
su  
base  
proporzionale



### **CONDOTTA ANTISINDACALE**

Ex art. 28 Statuto dei Lavoratori

L'art. 28 stabilisce la "condotta antisindacale", dunque la finalità che il ddl mette in campo «diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero»

1. Viene posta in essere non per i singoli lavoratori ma è una tutela del sindacato in quanto tale (a meno che non sia plurioffensivo)

2. È uno strumento giudiziario che va di pari passo alla procedura normale e che si configura come un procedimento d'urgenza strutturato in due fasi:

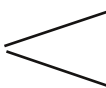
a) Due giorni dopo il deposito del ricorso il giudice convoca le parti per un'informativa


b) Entro 15 gg l'altra parte può portare nuovi elementi, nel frattempo il giudice attua una cognizione piena e non sommaria e dà una sentenza che faccia "cessare il comportamento e rimuova gli effetti"

## LICENZIAMENTO

L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce il reintegro del lavoratore a fronte di un licenziamento inefficace, attraverso sentenza di giudice del lavoro, per le unità produttive con più di 15 dipendenti. Il lavoratore, dunque, che ritenga di essere stato licenziato senza una giusta causa o un giustificato motivo, può ricorrere in giudizio. Se lì viene accertata l'assenza di questi due requisiti, il giudice emette una sentenza con la quale può obbligare il datore di lavoro a riassumere il lavoratore licenziato.

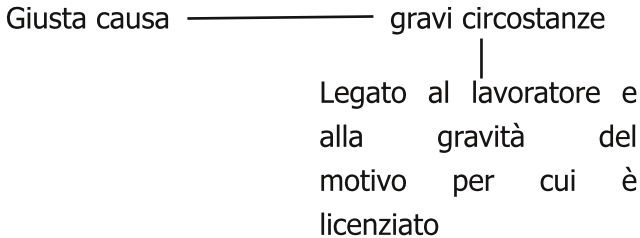
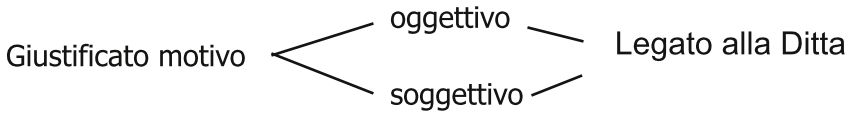
Il licenziamento, tra l'altro, è così strutturato:

Giustificato motivo  oggettivo: ragione oggettiva  
soggettivo: notevole inadempimento

Giusta causa  gravi circostanze, non permettono la prosecuzione del rapporto di lavoro

Quali sono dunque le differenze?

Vediamole di seguito:



Quale causa è la più grave? Quale meno?

Giustificato motivo soggettivo — Giusta causa  
(un po' meno grave) (più grave)

## 7. LE PROPOSTE

### C.U.I.F.

Durante l'Assemblea Nazionale del Pd, il 20 maggio 2010, è stata formulata una proposta molto concreta: il C.U.I.F. ovvero il CONTRATTO UNICO d'INSERIMENTO FORMATIVO.

Il C.U.I.F. è frutto della mediazione fra varie proposte nate in seno al centrosinistra, fra cui quella Boeri (Contratto Unico), la

Nerozzi (Contratto Unico d'Ingresso), la Madia (Contratto Unico d'Inserimento Formativo). Fra tutte dobbiamo anche ricordare la proposta Ichino (Contratto collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro) che, stabilendo una forte ridefinizione del lavoro (normativo e di visione) non è, per ora, stata presa in considerazione.

Il C.U.I.F.:

#### QUANDO SI PUÓ FARE?

Lo possono stipulare tutte le imprese ma una sola volta con lo stesso lavoratore e i ddl dovranno trasformarlo a tempo indeterminato per almeno il 50% degli assunti.

#### COME FUNZIONA?

Strutturato in due momenti: il primo "d'abilitazione" a tempo determinato, rescindibile con preavviso, il secondo di "consolidamento professionale" con assunzione a tempo indeterminato.

#### QUANTO DURA?

Il periodo d'abilitazione a tempo determinato dura 3 anni, il consolidamento con il tempo indeterminato.

#### IN CASO DI LICENZIAMENTO?

Con il tempo indeterminato rimangono le procedure di tutela, conciliazione e risarcimento previste oggi in base all'impresa (+ o - 15 dipendenti). Non è possibile la riassunzione presso la stessa azienda, mentre con un'altra, entro 12 mesi, si recupera il periodo già svolto.

## COSA SOSTITUISCE?

Sostituisce l'Apprendistato professionalizzante, quella di alta formazione e il contratto a termine.

Assorbe i contratti di collaborazione, le partite IVA e gli occasionali.

Cancella il lavoro a chiamata e accessorio e i contratti d'inserimento.

Lascia le collaborazioni coordinate instaurate per qualifiche elevate con compensi non inferiori al lavoro subordinato.

## CHI RIGUARDA?

Tutte le forme di lavoro precario e professionale sia subordinato che autonomo, aumentandone i costi e riducendo notevolmente i margini di abuso.

## E LA FORMAZIONE?

Durante tutto il periodo il ddl formerà il lavoratore, sia in affiancamento sul lavoro sia con corsi di formazione effettivi e qualificati a cui sono collegati incentivi.

## PERCHÉ LO SI DOVREBBE FARE?

Conviene al lavoratore: salario regolato con compensi che aumento gradualmente durante il periodo di "abilitazione".

Conviene all'impresa: sgravi contributivi (pari all'Apprendistato) concessi solo con l'assunzione a tempo indeterminato. Con reale formazione l'azienda avrà estesi parte degli sgravi contributivi.

## LA PREVIDENZA?

I contributi previdenziali e sociali degli atipici diventeranno gradualmente come quelli dei dipendenti.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI?

Estensione a tutti i lavoratori, compresi atipici e imprese individuali. Pagamento della contribuzione contro la disoccupazione involontaria a tutti.

## COMPENSO MINIMO?

Assimilazione dei compensi di tutte le forme di lavoro ai minimi dei CCNL e istituzione di un compenso minimo garantito solo per i settori o le forme escluse dalla contrattazione collettiva.

## **RIFORMA RSU**

Nei mesi scorsi la FIOM ha raccolto le firme per la modifica del sistema elettorale di Rappresentanza Sindacale aziendale Unitaria, ad oggi strutturato sui patti interconfederali del 1993 (con 2/3 soggetto a elezioni e 1/3 no, cfr. pp. 32-33), che non garantisce piena democraticità nella rappresentanza dei delegati sindacali.

La proposta è semplice:

1. Libera elezione per ogni unità produttiva con proporzionale puro a liste concorrenti;
2. Durata della carica permane a 3 anni;
3. Tutte le controversie sono di competenza del giudice del lavoro;
4. Hanno diritto di contrattazione aziendale, informazione e partecipazione previsti dalla legge;
5. Sono da considerarsi organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale o locale quelle che hanno una rappresentatività, nella categoria di appartenenza, non inferiore al 5%.

Tale riforma potrebbe andare a semplificare i meccanismi di rappresentanza sindacale, a fronte di una più equa rappresentanza

garantita dal sistema proporzionale puro. Varrebbe la pena di approfondirla negli aspetti salienti e precisarla nei corollari.

## **RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA**

Fra le varie certificazioni che un'impresa può avere, la più famosa è certamente la ISO 9001, ovvero una certificazione di qualità centrata soprattutto sull'ambiente.

Una recente certificazione è la ISO 26000, ovvero la responsabilità sociale dell'impresa, basata sul D.Lgs 231/01 che tratta della responsabilità amministrativa degli enti.

Il D.Lgs 231/01 emana norme che spostano la responsabilità dai singoli in azienda all'azienda stessa. La pena è legata all'azienda stessa, e chi ne detiene la direzione (proprietario o amministratore delegato), perché essa ha personalità giuridica.

Le norme e le tutele che sono contenute nel D.Lgs sono, ancora oggi, tenute poco o per nulla in considerazione, disattendendo un principio fondamentale nella nuova economia, ovvero la centralità dell'impresa in quanto nel sistema socio-economico e dei rapporti che essa ha nei confronti degli stakeholder (portatori d'interesse) che le rotano attorno, clienti finali o fornitori, ma soprattutto

## **AMBIENTE, SOCIETÀ E LAVORATORI**

Norme simili, ma notevolmente più strutturate e diffusissime su tutto il territorio, sono quelle che fanno riferimento al diritto commerciale inglese, il Companies Act, il quale, agli artt. 171, 172 e 173, enuncia i doveri che l'azienda deve rispettare nei confronti degli stakeholder rispettando alcuni doveri (duty) che nessuno può disattendere, specialmente nei confronti di ambiente, società e lavoratori che abbiamo citato poco sopra.

Perché anche noi, in Italia, non possiamo far valere quelle poche norme che legano indissolubilmente la vita dell'azienda a quella del nostro territorio? Perché continuiamo a pensare all'impresa a qualcosa che fa unicamente i suoi interessi (assolutamente giusti e coerenti con l'attuale sistema economico)? Perché non si può pensare all'impresa come ente verso cui ci sono tantissimi "portatori d'interessi" primi fra tutti i lavoratori, per i quali è doveroso gestirli in un certo modo?

Agli articoli 171, 172 e 173 del Companies Act possiamo leggere:

## The general duties

### 171 Duty to act within powers

- (1) A director of a company must -
  - (a) act in accordance with the company's constitution, and
  - (b) only exercise powers for the purposes for which they are conferred.

### 172 Duty to promote the success of the company

- (1) A director of a company must act in the way he considers, in good faith, would be most likely to promote the success of the company for the benefit of its members as a whole, and in doing so have regard (amongst other matters) to -
  - (a) the likely consequences of any decision in the long term,
  - (b) the interests of the company's employees,
  - (c) the need to foster the company's business relationships with suppliers, customers and others,
  - (d) the impact of the company's operations on the community and the environment,
  - (e) the desirability of the company maintaining a reputation for high standards of business conduct, and

(f) the need to act fairly as between members of the company.

(2) Where or to the extent that the purposes of the company consist of or include purposes other than the benefit of its members, subsection (1) has effect as if the reference to promoting the success of the company for the benefit of its members were to achieving those purposes.

(3) The duty imposed by this section has effect subject to any enactment or rule of law requiring directors, in certain circumstances, to consider or act in the interests of creditors of the company.

### 173 Duty to exercise independent judgment

(1) A director of a company must exercise independent judgment.

(2) This duty is not infringed by his acting—

(a) in accordance with an agreement duly entered into by the company that restricts the future exercise of discretion by its directors, or

(b) in a way authorised by the company's constitution.

Rileggete i doveri del Direttore dell'impresa (in italiano è o l'imprenditore o l'amministratore delegato): «(b) the interests of the company's employees (lavoratori)», «(d) the impact of the company's operations on the community and the environment (l'impatto sulla comunità e sull'ambiente)».

Tali elementi sono al centro della responsabilità dell'impresa (in Inghilterra) nella figura del "Direttore", il quale ha il dovere di rispettare lavoratori, comunità e ambiente, cosa che in Italia non è presente in alcun testo legislativo (se si esclude il 231/01) ma dovrebbe essere praticata il più possibile dalle imprese del nostro territorio.

La proposta di “copiare” dal testo del Companies Act potrebbe essere un viatico interessante per cambiare il punto di vista sul lavoro: non si lavora unicamente per fare fatturato, ma si lavora tenendo presente di chi aiuta l’impresa a fare fatturato, primi fra tutti i lavoratori, la comunità e l’ambiente circostante.

## **8. CONCLUSIONI**

Il lavoro è strutturato sulle norme ma soprattutto sulle persone. Ciò che abbiamo visto è unicamente il mondo delle norme, le quali non hanno senso se non sono interpretate, rispettate e modificate in meglio dalle persone stesse, le quali, in ultima analisi, fanno la differenza.

Avere persone responsabili, superando la categorizzazione rigida fra interessi opposti a fronte di uno scenario comune, più complesso ma anche più completo, potrebbe portare il lavoro a non essere unicamente uno strumento per “sbarcare il lunario”, ma una via per fare più bella la nostra Italia, proprio come fecero i nostri nonni quando, dopo le ceneri della seconda guerra mondiale, si impegnarono, si “tirarono su le maniche”, per garantirci, a noi nipoti, una ricchezza che già da qualche tempo ci sta sfuggendo dalle mani.

Certo è che dobbiamo assolutamente cambiare il presente, anche se oggi non c’è più il futuro di una volta.

Se vuoi costruire una nave  
non radunare uomini  
per fare loro raccogliere il legno  
per distribuire compiti e suddividere il lavoro,  
ma insegna loro la nostalgia del mare  
ampio e infinito

Saint-Exupery

CIRCOLO BELLA CIAO  
VIALE REGINA ELENA 14,  
42124 REGGIO EMILIA

E-MAIL:

GDREGGIOEMILIA@GMAIL.COM

FACEBOOK:

GIOVANI DEMOCRATICI REGGIO  
EMILIA

