

Renzi si è sputtanato da solo

Caro Operai Contro, vi ricordate quando Renzi sbraitava dicendo che avrebbe fatto un unico contratto di lavoro e abolito tutti i contratti atipici? Ieri la grande rivelazione del ministro dei negrieri Poletti, dice in pratica che l'articolo 18 è stato abolito, e la contropartita dell'abolizione dei contratti atipici era solo un bluff.

Poletti ha confermato che restano tutti i contratti atipici, meno uno: invece di 46 ne restano 45. Ma il decreto Poletti peggiora ulteriormente la situazione, perché nei contratti a tempo determinato, rinnovabili fino a 36 mesi, alle aziende non verrà chiesta alcuna causale sul perché non assumano regolarmente a tempo indeterminato. Per i padroni campa cavallo! Per gli operai la situazione è peggiorata ancora, non hanno più l'articolo 18, ed il decreto Poletti è di gran lunga peggiorativo rispetto ad un solo contratto atipico eliminato.

Non possiamo certo accontentarci che Renzi si è sputtanato da solo, perché a farne le spese sono gli operai e i lavoratori che per sopravvivere, devono arrabattarsi tutti i giorni con queste tipologie contrattuali.

Poletti boss dei boss delle cooperative e ministro del lavoro dei negrieri, segna un altro punto a suo favore. Un'altra lezione per gli operai: se restando fermi o imbambolati da un certo sindacalismo, lo prendono sempre in quel posto. Saluti Bruno Casca

Riduzione dei salari in ogni fabbrica

Caro Operai Contro, con il Jobs Act sia i vecchi dipendenti che i nuovi assunti, potranno essere declassati al livello d'inquadramento inferiore. Non ci sarà però – assicura Poletti, il ministro del lavoro dei negrieri – una riduzione retributiva. Però quello che non dice Poletti, è che gli aumenti di salario dei rinnovi dei contratti collettivi e aziendali, spettano in misura diversa al livello d'inquadramento in cui ti trovi. Se sei retrocesso di un livello, prenderai anche un aumento inferiore. Una bella pensata per una riduzione generalizzata dei salari, fabbrica per fabbrica. Questo declassamento potrà essere recepito e previsto anche dai contratti collettivi e aziendali. Le motivazioni che l'azienda dovrà seguire per il declassamento ad un livello inferiore, vanno dalla “modifica degli assetti organizzativi aziendali”, ai “processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendali e nei casi individuati nei contratti collettivi”. Dulcis in fundo: questo declassamento è previsto anche nell'interesse del lavoratore “per evitare il licenziamento”. Com'è buono lei, direbbe Fantozzi. Operai, prepariamo una sonora pedata nel culo per Renzi. Saluti Oxervator

Il nuovo licenziamento individuale

Caro Operai Contro, con il Jobs Act, l'affamatore Renzi ha svelato cosa intende per “tutele crescenti”. Anche nelle aziende sopra i 15 dipendenti, i padroni possono licenziare molto più facilmente, grazie a Renzi che con l'articolo 18 ha abolito la giusta causa nei licenziamenti.

L'azienda potrà insindacabilmente, licenziare per motivi economici. Mentre per motivi discriminatori e disciplinari, spetterà al giudice stabilire la fondatezza del licenziamento.

Anche nel caso il giudice dia ragione al lavoratore, non ci sarà reintegro al posto di lavoro, ma un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro.

L'indennizzo non potrà essere sotto le 4 mensilità, e non potrà superare le 24 mensilità.

Per incoraggiare la conciliazione senza andare dal giudice, è prevista una conciliazione con un indennizzo esente da tasse, da 12 a 18 mensilità. Le “tutele crescenti”, dell'affamatore Renzi, sarebbero proprio nel “crescere” dell'indennizzo in base all'anzianità in azienda. Nel 2015 per i nuovi assunti (non solo giovani, ma di qualsiasi età che ritrovano il lavoro dopo averlo perso), i padroni avranno uno sconto sul costo del lavoro fino a 8.060 euro all'anno per 3 anni. Tutele sempre più crescenti per i padroni. Un salto di qualità contro gli operai e i lavoratori. Se il Partito Operaio era necessario, dopo il Jobs Act è indispensabile. Saluti da un estimatore di Operai Contro.

I licenziamenti collettivi del Jobs Act

Caro Operai Contro, nel giro di 4 mesi l'azienda può licenziare da un minimo di 5 dipendenti, ad un massimo indefinito. Dal momento del loro licenziamento, i dipendenti non avranno più gli stessi diritti. Quelli assunti col vecchio contratto a tempo indeterminato, avranno un trattamento diverso dei nuovi assunti col Jobs Act "a tutele crescenti", (sic).

Per i primi, se il giudice riterrà illegittimo il licenziamento, ordinerà il reintegro al posto di lavoro. Per i secondi, disporrà un miserabile indennizzo economico. L'illegittimità potrebbe consistere anche nel mancato rispetto dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi (carichi familiari, disabili ecc.). Quindi i nuovi assunti "a tutele crescenti", anche in caso di comprovata illegittimità del licenziamento, non entreranno comunque più in fabbrica, a meno che non si dimostri che il licenziamento è discriminatorio, cosa che trattandosi di licenziamenti collettivi, è come cercare un ago nel pagliaio. Grazie Renzi e vaffanculo. Saluti Oxervator

Pulizia etnica generazionale

Egregio Direttore, una pulizia etnica generazionale, è uno degli aspetti più devastanti del Jobs Act, perché per l'azienda sarà "naturale" licenziare i dipendenti (per ragioni economiche) in forza prima del Jobs Act, e assumerne altri, più "convenienti", ed inoltre licenziabili a loro volta in qualsiasi momento.

Il lavoro a tempo indeterminato non esiste più, è diventato precario con l'abolizione della giusta causa nei licenziamenti insieme all'articolo 18..

200 mila escono dal Cocopro e Cococo, mena vanto Renzi. Ma dove finiscono? Se tutto va bene e non vengono risucchiati dal lavoro nero, finiranno comunque assunti in forma precaria, perché senza articolo 18 il lavoro a tempo indeterminato, sparisce di fatto.

In questo modo le "tutele crescenti" sono sicuramente centuplicate per i padroni, legittimati a licenziare qualsiasi dipendente, senza dover spiegare e rendere conto a nessuno.

I padroni usufruiranno di sgravi fiscali per tre anni, nelle assunzioni a tempo indeterminato. Ma poiché come si è visto il "tempo indeterminato", senza l'articolo 18 è ormai vuoto di significato, i padroni usufruiranno degli sgravi se, quando e finché farà comodo a loro, ossia, assumeranno finché il gioco vale la candela, ai fini dei loro interessi.

Tempi addietro una schifezza simile avrebbe riempito le piazze. Se oggi non avviene, è l'ennesima conferma che bisogna ricominciare pazientemente a ritessere le fila, cominciando dalle fabbriche. Saluti Ornella Vasca

Jobs Act e demansionamento, l'esperto: potere unilaterale all'imprenditore

Redazione, ha ragione chi ha scritto che ci vogliono ridurre i salari. Vi invio un articolo Un giovane operaio

L'imprenditore avrà piena libertà di **demansionare** i propri dipendenti e **ridurre gli stipendi** con accordi individuali. E grazie a un decreto del 2011, il lavoratore, in deroga alla legge, potrà perdere anche più di un livello di inquadramento. Questi sono gli effetti del terzo [decreto attuativo del Jobs act](#) esaminato in via preliminare dal Consiglio dei ministri nell'analisi del professor **Andrea Lassandari**, docente di diritto del lavoro all'Università di Bologna, sede di Ravenna.

Innanzitutto, premette il giuslavorista, la norma è di portata generale, quindi **si applicherà a tutti i lavoratori subordinati**, con vecchi e nuovi contratti: si parla di milioni di persone. E anche in questo caso, [come nel decreto sul contratto a tutele crescenti, si pone il problema dell'eventuale estensione delle norme al settore pubblico](#). "È una questione che andrà chiarita, ora è un punto di domanda – spiega il docente -. È vero che esiste una disciplina speciale per gli statali, ma per i rapporti contrattualizzati ciò che avviene nel privato può avere un impatto anche nel pubblico".

La norma è di portata generale e si applicherà ai lavoratori subordinati, con vecchi e nuovi contratti. Andando a esaminare il testo, il cuore della norma recita così: "In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a

mansioni appartenenti al livello di **inquadramento inferiore**“. “La modifica degli assetti organizzativi vuol dire tutto e niente – sottolinea il professore – È un presupposto che è tutto nelle mani dell’azienda. Il disegno complessivo del Jobs act è questo, al centro c’è il **potere unilaterale dell’imprenditore**“.

E se il decreto facilita il declassamento del lavoratore, al tempo stesso ne **rallenta** invece il **passaggio** a un livello più alto. “Prima l’assegnazione a una mansione superiore diventava definitiva dopo tre mesi di lavoro in quell’attività – spiega il giuslavorista -. Con il decreto, questo arco di tempo passerà da tre a sei mesi”.

“La modifica degli assetti organizzativi vuol dire tutto e niente. È un presupposto che è tutto nelle mani dell’azienda”

Un altro passaggio importante del testo prevede che “possono essere stipulati **accordi individuali** di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione. Questo significa – spiega Lassandari – che il lavoratore può essere convinto o indotto ad accettare **livelli inferiori di tutela**, sul piano delle mansioni ma anche della retribuzione”. È vero, precisa il professore, che un’operazione del genere deve avere il consenso del dipendente e che si svolge in sedi dove il lavoratore non è lasciato da solo di fronte all’imprenditore. “Ma con il Jobs act – aggiunge – l’azienda può mettere il dipendente di fronte a un bivio, soprattutto nel caso dei neo assunti: **o il lavoratore accetta le sue condizioni**, che possono comprendere riduzione di mansione o di stipendio, **o sarà licenziato** con un indennizzo di poche mensilità”.

La questione del demansionamento si inserisce, secondo Lassandari, nel contesto di una pratica già attuale. Il riferimento è al decreto 138 del 2011, varato dal governo **Berlusconi**, secondo il quale i contratti aziendali e territoriali “operano anche in deroga alle disposizioni di legge” in materia di mansioni, **orari di lavoro**, assunzioni e licenziamenti, “ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. In sede aziendale si può fare un diritto del lavoro *à la carte*, costruito a proprio piacimento – ragiona -. Il Jobs act può essere derogato in peggio. Se la legge parla di un solo **livello di demansionamento possibile**, il contratto aziendale può fissarli a due, per esempio. Un combinato catastrofico”.

“Se la legge parla di un solo livello di demansionamento possibile, il contratto aziendale può fissarli a due. Un combinato catastrofico”

Il decreto, secondo il professore, prevede inoltre un “**duplice declassamento**“, che potrà avvenire non solo in senso verticale, ma anche orizzontale. Il professore si riferisce a un semplice cambio di espressioni nell’articolo del codice civile modificato dal Jobs act. Il testo prevede che il lavoratore debba essere adibito a “mansioni **riconguibili** allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte”, mentre prima si parlava di “**mansioni equivalenti**“. Cosa cambia tra mansioni “equivalenti” e “dello stesso livello”? In apparenza nulla, ma in sostanza la differenza c’è. “Ora sarà possibile **declassare** un lavoratore mantenendolo all’interno dello stesso livello”, spiega il professore che, per chiarire la questione, ricorre a un esempio. Si pensi a un’impresa che produce biciclette e motociclette e a un operaio che per tanti anni si è occupato di bici. A un certo punto, l’azienda decide di dismettere il comparto moto e di spostare il dipendente proprio in quel settore, destinato al declino, pur tenendolo all’interno dello stesso livello. “Prima l’operaio aveva un **futuro**, la sua **carriera** era assicurata – spiega il docente – Con il passaggio alle moto, è collocato su un **binario morto**. Prima del Jobs act, questa operazione era un declassamento, ora non lo sarà più”.

Renzi oltre l’impostura

Caro Operai Contro, l’impostore Renzi non si è limitato a prenderci per il culo con la promessa di abolire i contratti atipici che invece rimangono. Con il Jobs Act ha stabilito che i contratti a termine, rinnovabili ben 5 volte fino a 36 mesi, senza poi l’assunzione fissa, non avrebbero dovuto superare il 20% del totale delle assunzioni in un’azienda. Dopo l’approvazione del Jobs Act, si è scoperto invece che il tetto del 20% può essere superato da un accordo tra le parti in azienda. Questa aggiunta dell’ultima ora, serve a “normalizzare” la situazione in molte aziende, dove i dipendenti a contratto a termine, superano già ora il 20% rispetto agli assunti fissi. Le aziende non hanno più

limiti nell'assunzione con contratti precari. Quando gli operai s'incasseranno, Renzi rimarrà strangolato dalle sue stesse leggi. Saluti da un estimatore di Operai Contro

Nuovi ammortizzatori sociali, nuova fregatura per gli operai

Redazione Operai Contro, sono Battista operaio di una fabbrica in provincia di Novara e Vi scrivo perché riteniamo io e i miei colleghi molto negativo e devastante l'approvazione del nuovo decreto che riguarda tutti coloro che perderanno il posto di lavoro perché licenziati. Nel decreto dei nuovi ammortizzatori sociali viene introdotta la Naspi che sostituisce ASpI e mini ASpI. Nel decreto si dice che < Chi verrà licenziato a partire dal primo maggio 2015 e abbia almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni e almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi gli verrà riconosciuta un'indennità basata sulla retribuzione, non potrà superare i 1300 euro al mese, in seguito si ridurrà del 3% dopo i primi quattro mesi. Durerà 24 mesi (che scenderanno a 18 mesi dal 2017) >.

Significa che si riducono di molto i tempi degli ammortizzatori sociali a disposizione per poter trovare una soluzione al rischio di rimanere senza indennità cioè senza i soldi per vivere. Finora quando un'azienda per qualsiasi motivo cominciava con un periodo di crisi, il lavoratore veniva messo in cassa integrazione ordinaria per 13 settimane alla volta e poteva essere prorogata per più volte anche di seguito in un anno finché il periodo di crisi lo richiedeva. Dal periodo di cassa integrazione ordinaria si passava al periodo di cassa integrazione straordinaria se la crisi perdurava nel tempo, con la possibilità anche in taluni casi di continuare con la cassa in deroga. Questi lunghi periodi con gli ammortizzatori sociali davano il sostentamento per vivere agli operai e alle loro famiglie, nella speranza come a volte è successo, che l'azienda si riprendesse con l'attività lavorativa. Spesso si è usufruito dei contratti di solidarietà per evitare licenziamenti e quando il padrone licenzia i lavoratori finiscono in mobilità per 1, 2, 3 anni in base all'età anagrafica e con l'indennità corrisposta dall'Inps. Tenendo ben presente che fino a che si sta in cassa integrazione o in contratto di solidarietà si è ancora dipendenti, invece ora l'ammortizzatore sociale parte dal momento in cui si viene licenziati ovvero si passa immediatamente a carico dell'Inps con lo stato di disoccupazione (Naspi) per un tempo massimo di due anni. Una volta che questa si esaurirà, solo i lavoratori che permarranno nella condizione di disoccupazione con un Isee basso potranno fruire dell'assegno di disoccupazione (Asdi) per un massimo di 6 mesi.

In conclusione mi pare che la nuova riforma del lavoro nel suo complesso di normative e leggi siano una grossa fregatura per noi operai, poiché possiamo venire licenziati da un giorno all'altro dal padrone, non si riesce più ad essere reintegrati in fabbrica e si finisce subito a carico dell'Inps con una bassa indennità di disoccupazione, esattamente l'obiettivo prefissato dai padroni.

Renzi e il suo governo hanno proprio fatto un ottimo lavoro per gli imprenditori, per uscire dalla crisi ci potranno sfruttare sempre di più. Ma noi operai che aspettiamo a ribellarci, a scioperare ed a occupare le fabbriche ? Aspettiamo la Camusso e Landini che ci organizzano le solite manifestazioni ? Battista Locatelli operaio di una fabbrica di Novara