



Pensioni, Fnp Reggio Emilia: ecco cosa potrebbe cambiare con il piano Damiano

Piano Damiano: le prime due proposte sono contenute in un decreto legge che in queste settimane sarà al vaglio delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato. “Per il 2015 - spiega Luciano Semper, Fnp Cisl Reggio Emilia - l'accesso alla pensione anticipata è consentito a fronte di 42 anni e 6 mesi di contributi per gli uomini e di 41 anni e 6 mesi per le donne. Tale situazione è destinata a mutare nel 2016, quando serviranno rispettivamente 42 anni e 10 mesi per le donne e 41 anni e 10 mesi per gli uomini”. Il combinato disposto della Legge Fornero “prevede un progressivo inasprimento di questi requisiti, che di anno in anno continueranno a divenire più

gravosi. La legge di Stabilità ha sospeso le penalizzazioni previste per l'accesso alla pensione anticipata per chi fruisca dell'istituto prima del compimento dei 62 anni di età”.

In precedenza “chi accedeva al pensionamento anticipato prima dei 62 anni subiva delle penalizzazioni sugli assegni percepiti dall'Inps (meno 1% per ogni anno prima dei 62 che diventava meno 2% per ogni ulteriore anno di anticipo rispetto ai 60 anni) che la Legge di Stabilità ha provveduto a sospendere sino al 2017”.

La situazione, evidenzia Semper, “è invece rimasta invariata per gli individui impegnati in lavori usuranti, ai quali in vista di un pensiona-

mento anticipato vengono richiesti un minimo di 35 anni di contributi più 61 anni di età”. “Il Piano Damiano è già delineato. L'ex ministro punta su tre ipotesi: pensionamento per tutti a 62 anni di età più 35 anni di contributi; pensionamento per tutti a quota 42 anni di contributi; pensionamento per tutti una volta maturata quota 100. Le prime due proposte sono contenute in un decreto di legge che in queste settimane sarà al vaglio delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato. Di fatto, i due organismi hanno già avviato un ciclo di incontri finalizzato alla creazione di un percorso di riforma condiviso e partecipato”.

G.G.

Un'azione europea e globale a difesa di questi lavoratori

“Distaccati”, stop al dumping sociale

Un'attività di ricerca, formazione e azione a supporto della collaborazione tra attori sociali e istituzionali contro il dumping sociale e per il corretto uso del distacco transnazionale di manodopera. E' il progetto Europeo “Enfoster”, appena concluso, con eventi di incontri e dibattito a Bruxelles e in diverse capitali europee. Folto il partenariato che, insieme a Cisl, Iscos, Fit e Filca, ha coinvolto la Federazione Europea dei lavoratori delle costruzioni, numerosi sindacati europei, Istituto Tagliacarne, i Ministeri del Lavoro italiano e rumeno.

I “distaccati”, sono quei lavoratori che, collettivamente e a seguito di un appalto, si trasferiscono, per un determinato periodo di tempo, in un altro paese rispetto a quello di origine, mantenendo una serie di tutele a salvaguardia sia delle loro condizioni che del fatto che il loro trasferimento non nasconda l'obiettivo di ridurre illegittimamente il costo del lavoro attraverso il dumping sociale e contrattuale.

A seguito delle sentenze della Commissione Europea sui casi come Viking, Laval, Ruffert e Lussemburgo anche in Italia si è sviluppato un ampio dibattito sulla tutela dei diritti di questi lavoratori. Parallelamente al dibattito giuridico ed amministrativo che ha accompagnato anche le fasi di negoziazione della nuova recente direttiva europea “Enforcement” sul distacco (approvata maggio 2014) si è sviluppata l'azione degli attori sociali e del sindacato in particolare.

Spesso, quando è in gioco il tema del distacco dei lavoratori, ci si trova di fronte ad un classico “conflitto tra diritti” in cui si contrappongono il diritto all'azione collettiva al fine di affermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori e i principi della libera circolazione.

La linea di demarcazione

tra il mercato del lavoro e quello dei servizi è spesso molto labile, soprattutto se ci si pone nell'ottica dei lavoratori coinvolti e se si considerano i sempre più forti processi di vera e propria “smaterializzazione” dell'impresa.

E' possibile coniugare distacco di manodopera, salvaguardia della contrattazione collettiva e responsabilità sociale delle imprese e di territorio?

Il sindacato italiano ha, da alcuni anni, avviato un monitoraggio anche al fine di accrescere l'attenzione sociale sul distacco fraudolento e promuovere comportamenti virtuosi nelle imprese e nei territori in rapporto ai distacchi di manodopera, in particolare rispetto a quelli collegati alla realizzazione di opere relative ad appalti pubblici.

L'applicazione integrale dei contratti collettivi rimane una questione non pienamente risolta mentre, in alcuni ambiti, si pensi all'edilizia, si è scelta la strada della costruzione di accordi con i sindacati e gli organismi paritetici dei paesi d'origine.

L'analisi di alcuni casi concreti nei quali la mobilità transnazionale dei lavoratori ha configurato evidenti casi di dumping sociale permette una riflessione che, al di là dell'astrattezza delle norme giuridiche, si collega al monitoraggio sindacale e alla promozione di una cultura della responsabilità sociale e della legalità.

Si pensi al caso della Provincia di Brescia dove, a seguito della segnalazione di alcuni imprenditori, il sindacato si è attivato per il contrasto ad una sedicente ditta (“Romplanet srl”) che, in una nota alle aziende lombarde, proponeva lavoratori distaccati rumeni alle “condizioni più semplici e convenienti”. Si trattava di squadre di lavoratori in edilizia o di operatori delle pulizie a “buon mercato” a 10 euro all'ora (in caso di personale di base) o a 12 (in caso di personale specializzato). Tutti i con-

tributi oltre a ferie, malattia, maternità, lavoro straordinario, notturno e festivo erano considerati inclusi, mentre addirittura venivano prodotte e diffuse tabelle comparative degne dei più spinti saldi di fine stagione.

Si tratta, in questo caso, di un capovolgimento del distacco di manodopera. I lavoratori rumeni, quasi certamente già residenti in Italia, risultavano formalmente assunti da una società del loro paese che li “prestava” a un'azienda italiana e percepivano, al termine di questa intermediazione illecita (in spregio non solo alla Direttiva Distacchi, ma anche alle basilari regole di governo del mercato del lavoro italiane) non più di cinque euro all'ora.

L'azione sindacale sulla direzione provinciale del lavoro, insieme alla mobilitazione di alcuni imprenditori “responsabili” e il supporto della stampa hanno portato la sedicente società Romplanet a una clamorosa marcia indietro e a oscurare il proprio sito internet.

Un secondo episodio dall'esito meno positivo è avvenuto a Milano, in un cantiere nel quale erano presenti lavoratori macedoni (extracomunitari). Una ventina di lavoratori erano dotati di un documento, in sola lingua macedone, che presupponeva la presenza di un regolare distacco di manodopera, certificato da ispettori del lavoro, rivelatosi poi falso. I lavoratori presenti avevano denunciato retribuzioni molto inferiori ai minimi contrattuali, ma in una successiva ispezione, coadiuvata dal sindacato (la Filca Cisl) avevano ritrattato le loro deposizioni. La successiva inchiesta giudiziaria non ha portato alla risoluzione del problema.

A seguito di questo ed altri episodi è stato potenziato uno sportello già esistente presso la Camera di Commercio di Milano preposto alla verifica della reale consistenza e del rispetto dei requisiti delle imprese che



operano attraverso l'istituto del distacco nel territorio milanese.

In vista dell'Expo 2015 è stato firmato tra la Prefettura di Milano e la Società Expo 2015 S.p.A. un “Protocollo di legalità” che prevede, tra le varie misure, alcune specifiche azioni proprio per i lavoratori distaccati. Si tratta di un Protocollo la cui applicazione deve essere costantemente monitorata, ma che rappresenta un punto di partenza.

Sempre nel territorio milanese il sindacato e la Cisl in particolare, hanno monitorato altre situazioni non trasparenti. Si pensi alla costruzione della catena di ristoranti “Eataly” dove si è appreso che la ristrutturazione del ristorante che ha preso il posto dello storico Teatro Smeraldo, è stata curata da un'impresa rumena, con filiale in Italia, denominata Cobetra Power, attraverso un appalto nel quale i lavoratori (apparentemente?) distaccati risultavano percepire retribuzioni reali intorno a 3 euro all'ora, con assoluta difficoltà di tracciare l'effettiva erogazione dei contributi previdenziali.

Ai casi precedentemente citati se ne potrebbero aggiungere molti altri, con lo specifico problema dei lavoratori frontalieri che non va sottovalutato. In tutti questi casi il sindacato ha saputo attivarsi nell'ottica del radicamento sul territorio, del rapporto con le istituzioni e con le imprese responsabili oltre che dell'opinione pubblica.

La crisi ha poi rimescolato ulteriormente le carte con esempi a volte sorprenden-

ti, si pensi, ad esempio, al caso dell'impresa Iren che ha coinvolto lavoratori italiani e portoghesi distaccati in una piattaforma petrolifera nel Nord dell'Inghilterra con fortissime proteste, anche del sindacato locale.

Chiaramente i casi denunciati, segnalati e risolti sono la mera punta dell'iceberg.

In rapporto agli appalti pubblici e ai meccanismi di massimo ribasso relativi al costo della manodopera occorre stimolare strumenti ed accordi, anche al di là di leggi e direttive, che premiano i comportamenti virtuosi, rendano consapevoli i lavoratori, imprenditori ed opinione pubblica e promuovano un rapporto tra il locale ed il globale nel quale equità e giustizia e non certo il dumping sociale non conoscano frontiere.

Il tema del dumping sociale in rapporto al distacco di manodopera potrebbe infatti mettere a rischio la contrattazione collettiva a livello nazionale e conquistando spazi di democrazia e libertà per tutte le persone. Nessun intervento legislativo potrà però risultare pienamente efficace senza il confronto continuo e riconosciuto tra i partners sociali, ad ogni livello, e la valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva.

Francesco Lauria
Responsabile Cisl
Progetto Enfoster

lia, Germania, Austria e Francia per il reciproco riconoscimento del loro ruolo di controllo del rispetto delle normative contrattuali e legislative.

Ma il dialogo sociale non si è fermato a livello transnazionale ed europeo.

Anche a livello internazionale, attraverso il sostegno della Federazione Mondiale dei lavoratori edili è stato possibile negoziare accordi quadro internazionali con multinazionali del settore, basati in primis sui principi fondamentali dei diritti umani ed estensibili a molte problematiche riguardanti il distacco transnazionale di manodopera.

In considerazione dei recenti trattati multilaterali tra Unione Europea e Stati Uniti (Ttip, Transatlantic Trade and Investment Partnership), pur concordando sulla libertà delle imprese nella fornitura dei servizi occorre evitare di legalizzare, anche implicitamente, il dumping sociale.

E' necessario che le imprese rispettino di diritti dei lavoratori e, anche nel caso dei lavoratori distaccati, pur con tutte le loro specificità, i principi cardine della contrattazione collettiva. Ciò che va globalizzato sono i diritti e le tutele, conquistando spazi di democrazia e libertà per tutte le persone. Nessun intervento legislativo potrà però risultare pienamente efficace senza il confronto continuo e riconosciuto tra i partners sociali, ad ogni livello, e la valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva.