



LA CREATURA

mensile di informa-AZIONE solidale tra colleghi

a cura del collettivo LE PULCI e della RSA Sial Cobas di Qvc

IL SUPERMINIMO: Come ricevere gli aumenti e non sentirli

Lo stipendio mensile del lavoratore è definito da diverse voci in busta paga: minimo, scatti, contingenza, elemento distinto retributivo (E.D.R.), superminimo assorbibile (SUP. ASS.), forfettario turni.

Il **minimo**, ovvero minimo contrattuale, corrisponde alla paga base, ovvero alla retribuzione minima stabilita per ogni categoria dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) che si rinnovano ogni 3-4 anni.

Il **superminimo** corrisponde ad una retribuzione aggiuntiva (dal latino, super = in più) oltre al minimo contrattuale. Il superminimo può essere collettivo se assegnato in forza di accordi collettivi a livello aziendale, oppure individuale se definito in sede di assunzione e/o in particolari momenti della vita lavorativa. Il superminimo individuale, inoltre, può essere **assorbibile**. Ciò significa che **qualora il minimo contrattuale subisca un aumento, a tale aumento può conseguire una diminuzione del superminimo**.

In questo senso, l'aumento della paga base non corrisponde ad un aumento dello stipendio, bensì ad un assorbimento del superminimo che fa sì che lo stipendio resti invariato. In altre parole, **perché lo stipendio possa aumentare, il superminimo dev'essere definito come NON ASSORBIBILE**.

Vediamo un esempio pratico del funzionamento del superminimo assorbibile. Prendiamo ad esempio le buste paga di un dipendente QVC del settore regia, relative ai mesi di Agosto e Settembre 2014, ovvero l'una precedente e l'altra successiva al rinnovo del CCNL, che ha decretato un aumento del minimo.

MESE	MINIMO	SCATTI	CONTING.	E. D. R.	SUP. ASS.	FORF. TURN	TOTALE
AGOSTO	1.334,95	21,17	528,62	10,33	300,86	346,15	2.542,08
SETTEMBRE	1.368,59	21,17	528,62	10,33	267,22	346,15	2.542,08

Come si può notare, da Agosto a Settembre, il minimo è aumentato di 33,64, ovvero la stessa cifra di cui invece è diminuito il superminimo.

Lo stesso meccanismo è riscontrabile anche sulla busta paga di un dipendente QVC del reparto call center:

MESE	MINIMO	SCATTI	CONTING.	E. D. R.	SUP. ASS.	FORF. TURN	TOTALE
AGOSTO	759,19	-----	513,16	10,33	76,56	102,3	1.461,54
SETTEMBRE	778,32	-----	513,16	10,33	57,43	102,3	1.461,54

Anche in questo caso, a fronte di un totale che resta invariato, si può riscontrare un aumento della paga base di 19,13 controbilanciato da una pari contrazione del superminimo.

Puoi fare una verifica controllando le tue buste paga dei mesi succitati.

Per ricapitolare:

- Nel caso di aumento contrattuale con superminimo assorbibile, tale quota viene scalata dal superminimo, mantenendo invariata la cifra complessiva dello stipendio.

-Nel caso di aumento contrattuale con superminimo non assorbibile, tale quota invece va a sommarsi al superminimo, facendo registrare effettivamente un aumento dello stipendio.

E' importante sapere che in tre casi il **superminimo può essere stabilito come non assorbibile**:

- 1) qualora lo indichi espressamente il contratto collettivo.
- 2) qualora il superminimo sia riconosciuto come aumento per particolari meriti del singolo lavoratore.
- 3) qualora venga accordata una clausola nella lettera di assunzione che definisca espressamente il superminimo come non assorbibile, QVC applica il CCNL della FRT (Federazione Radio Televisioni) e concorda coi suoi dipendenti (tutti/e??) un superminimo individuale che varia sensibilmente da un lavoratore all'altro, anche tra gli appartenenti ad uno stesso reparto. La lettera di assunzione che regola il rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore in QVC, proposta recentemente ai lavoratori order entry e customer service, esplicita un superminimo di tipo assorbibile, definito come "condizione speciale di miglior favore" ma allo stesso tempo come "anticipazione di ogni eventuale miglioramento" della paga minima. (art. 11.3 del contratto di lavoro subordinato di QVC ITALIA S.R.L.).

In definitiva, il superminimo assorbibile previsto da QVC deve essere discusso su un piano collettivo: gli assorbimenti devono essere congelati, e devono essere rivendicati degli aumenti a livello aziendale affinché la paga di tutti i lavoratori e lavoratrici QVC tenda alla paga media del settore.

COSA TI MANGI

Uno dei temi che è sempre stato oggetto di critica da parte di tutti i lavoratori di ogni reparto è il servizio mensa. Dalla qualità del cibo alla diversificazione delle proposte, alla lentezza del servizio e alla pulizia del locale, tutti i lavoratori converranno nel volere un servizio di qualità maggiore.

La possibilità di consumare un pasto in azienda al costo di 1€ è una grossa opportunità ed infatti viene sfruttata dalla maggior parte dei colleghi, anche dai i lavoratori del call center che spesso non hanno la pausa pranzo. Consci del potenziale di questo servizio ci ritroviamo a discutere della possibilità di un miglioramento delle condizioni attuali o addirittura della proposta di un metodo alternativo.

Proprio Milano quest'anno è protagonista di un evento globale, l'EXPO 2015, che si fa portavoce di un concetto di cibo come nutrizione di qualità e non come mera soddisfazione di un bisogno. Al di là delle considerazioni etiche e politiche che questo evento porta con sé, scegliamo di ragionare sulla qualità dell'alimentazione.

La gestione attuale è affidata a Sodexo, ma QVC si trova in una posizione geografica strategica tanto da poter contare sull'utilizzo di fornitori differenti, ovvero le cooperative e consorzi presenti nella zona di Monza e Brianza e della provincia di Milano.

Bisognerebbe creare un sistema mensa che, oltre a tener conto della qualità e della provenienza dei prodotti, rispetti le intolleranze alimentari e la dieta dei fruitori del servizio.

Il mese scorso, la presenza di un bruco in un piatto di verdure cotte ha fatto storcere il naso a molti; l'episodio non è indicativo della qualità del cibo ma dell'eccessivo carico di lavoro per i lavoratori della mensa: andrebbero verificati questi ultimi nonché la funzionalità delle attrezzature messe a loro disposizione. Se il tempo per la pulizia dei prodotti freschi e per la cucina su piastra fosse adeguato, potremmo avere frutta e verdura di stagione pulita e hamburger cotti adeguatamente. Se poi, alla distribuzione, ci fossero un numero maggiore di collaboratori sarebbe garantito un servizio più funzionale e rapido che risponderebbe alle esigenze di quei lavoratori che, come prima accennavamo, spesso hanno solo 15 minuti per mangiare.

LE NOSTRE PROPOSTE

- Fornitori locali (frutta e verdura e co. a Km0)
- Livello alto della qualità del cibo per tutta la settimana, weekend compreso
- Rispetto delle intolleranze alimentari e della scelta di dieta dei lavoratori
- Adeguamento del numero dei collaboratori mensa
- Possibilità di cucinare in loco
- Corsia preferenziale per chi non ha l'ora di pausa pranzo

Poiché il servizio mensa è sfruttato dalla collettività, è proprio questa che deve proporre i cambiamenti che sente necessari. Utilizzate i nostri spunti di riflessione per fare le vostre proposte, i nostri delegati sono a vostra disposizione. Con il vostro contributo potremo ottenere un miglioramento concreto.

MODELLO 730/2015 redditi 2014 Mod. N.

dichiarazione semplificata dei contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale

Gli importi devono essere indicati in unità di Euro

Vi ricordiamo che il sindacato Sial Cobas offre anche un servizio di assistenza fiscale, tra cui la compilazione del 730 (a libera sottoscrizione per gli iscritti). Per prenotare il servizio, entro il 15/04/2015, potrete chiedere i moduli a chi vi ha consegnato il bollettino o alla RSA oppure in sede al martedì e venerdì dalle 17 alle 19.

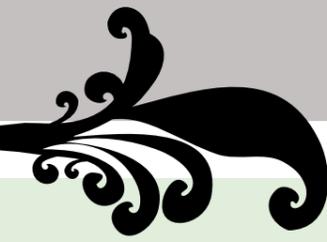
LINK E CONTATTI

CASA COMUNE SINDACATI DI BASE
Via Roma, 81 Cassina de' Pecchi (MI)

Tel. 02-95299551
Fax 02-25137196

infosindacale@gmail.com
www.facebook.com/casasindacatidibase

info.rsa.qvc@gmail.com



In una recente intervista Michael Dobbs, autore della fortunata trilogia "House of Cards", ha voluto ricordare al Presidente del Consiglio **Matteo Renzi** che i suoi libri hanno un mero fine di intrattenimento e non vanno interpretati come un manuale di istruzioni. Con la medesima etica politica del presidente Frank Underwood, anche il nostro **Premier**, pur appoggiandosi ad una maggioranza "variegata" eletta con una legge elettorale incostituzionale, ha iniziato un percorso di riforme strutturali che cambieranno volto al mercato del lavoro e alla società italiana.

Vediamo Come: il 7 Marzo, con la pubblicazione nella **Gazzetta Ufficiale**, entrano in vigore i decreti che danno forma e rendono a tutti gli effetti operativo il **JOBS ACT**, riforma del lavoro voluta e votata bipartisan. Per comprendere meglio questo nuovo assetto cercheremo di affrontare i decreti per macro-argomenti.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Non si tratta di un nuovo tipo di contratto di lavoro ma, solo per i nuovi assunti, viene ora prevista una diversa disciplina dei licenziamenti, con tutele molto meno intense che in passato (per gli assunti prima del 7 Marzo 2015 resta in vigore l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori depotenziato dalla Fornero e di fatto cancellato da questa riforma). Per i nuovi assunti entra in vigore un regime del licenziamento per cui, ove il recesso venga ritenuto illegittimo dal giudice, ne consegue non il reintegro, ma solo un indennizzo, la cui misura è peraltro predeterminata dal legislatore ed è (almeno per i lavoratori con anzianità di servizio non elevata) davvero modesta. Il carattere "crescente" delle tutele sarebbe assicurato dal fatto che più cresce l'anzianità di servizio e più elevata è la misura dell'indennizzo (ma solo fino a un certo punto, visto che la legge fissa un tetto oltre il quale le "tutele" smettono di crescere). L'unica possibilità di reintegro sul posto di lavoro è quella nella quale il giudice ritenga il licenziamento discriminatorio; l'onere della prova, tuttavia, passa dal datore di lavoro al lavoratore: sarà quindi quest'ultimo, in sede legale, a dover dimostrare la discriminazione subita.

I "VECCHI ASSUNTI": E SE SI CAMBIA LAVORO?

Il fatto che il decreto si applichi solo ai nuovi assunti significa dunque che, per i lavoratori già in forza, nell'immediato non cambia nulla: se lavorano presso un'azienda oltre i quindici dipendenti, continueranno a vedersi applicare, ove subiscano un licenziamento non giustificato, l'art. 18. Anche un lavoratore oggi già in servizio potrà però vedersi applicare la nuova disciplina in un futuro rapporto di lavoro per effetto di un cambio di contratto, cercato o subito. Questo potrebbe causare una probabile rigidità delle transizioni sul mercato del lavoro: qualsiasi lavoratore sarà infatti meno disponibile, rispetto al passato, a cambiare impiego, sapendo di transitare in un regime significativamente meno tutelato.

LA NUOVA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI: IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Per quanto riguarda i licenziamenti ritenuti discriminatori in sede processuale, si applicano in tutti i casi, senza distinzione di dimensione del datore di lavoro, le tutele previste dall'art.18 dello statuto dei lavoratori. Nello specifico, il giudice potrà obbligare l'azienda al reintegro del lavoratore e imporre al primo una sanzione pecuniaria pari al reddito non percepito, con relativo pagamento di contributi.

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

L'art. 3 primo comma prevede che per tutti gli altri licenziamenti (per motivi disciplinari, per motivi economici individuali, per licenziamento collettivo per riduzione del personale) l'accertamento dell'eventuale difetto di giustificazione dia luogo (salvo quanto si dirà tra poco sul disciplinare) ad una tutela meramente economica, con un indennizzo che cresce progressivamente con il maturare di una maggiore anzianità di servizio (in proporzione di due mensilità per ogni anno di anzianità) e con la fissazione di un minimo (quattro mensilità) e un massimo (ventiquattro mensilità). Per il lavoratore, l'unica possibilità di maggior tutela sembra rimanere quella di invocare l'applicazione dell'art. 2 del decreto, provando a dimostrare che la vera ragione del licenziamento non è quella indicata ma un motivo di carattere illecito o discriminatorio. Si tratta tuttavia di azione difficile in quanto l'onere della dimostrazione, come già accennato, incombe sul lavoratore.



I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Con la normativa precedente al jobs act, le aziende con almeno 15 dipendenti che mettevano in atto una procedura di licenziamento collettivo, potevano essere sottoposte a due differenti regimi sanzionatori: quello economico, nei casi previsti dalla legge, con un indennizzo dalle 12 alle 24 mensilità; la reintegrazione per il caso di violazione dei criteri di scelta. Con la nuova normativa, per i nuovi assunti, i licenziamenti collettivi prevedono il solo indennizzo economico con misure assai più modeste, ovvero da 4 a 24 mensilità; queste ultime ottenibili solo al raggiungimento di una anzianità aziendale di ben dodici anni. Risulta paradossale, quindi, che in un licenziamento collettivo i lavoratori vengano liquidati con indennità assai diverse, essendo sottoposti a normative che li tutelano in modo diseguale.

LA PROCEDURA CONCILIATIVA POST-LICENZIAMENTO

Un'altra novità del decreto sul CTC (art. 6) è la nuova procedura, azionabile da parte del solo datore di lavoro, diretta a evitare il contenzioso sul licenziamento. La norma citata prevede che il datore di lavoro possa, entro i termini di impugnazione del licenziamento (60 giorni), invitare il lavoratore presso una delle sedi conciliative previste dall'art. 2113 cod. civ. (tra cui le commissioni di conciliazione sindacale, quelle presso le direzioni territoriali del lavoro, ecc.) offrendogli, mediante consegna di un assegno circolare, una somma equivalente a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio (calcolata sempre nel modo sopra detto), con un minimo di 2 e un massimo di 18, in cambio della rinuncia all'impugnazione.



IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

L'indennità verrà applicata ai nuovi assunti anche nel caso di licenziamento per motivi disciplinari, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. E' prevista un'eccezione, per la quale è prevista ancora la reintegrazione. Si tratta del caso in cui "sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento": in questo caso il giudice annullerà il licenziamento e condannerà il datore di lavoro alla reintegrazione e al risarcimento del danno, con un massimo di dodici mensilità (come previsto dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori). Inoltre la riforma esclude la possibilità della reintegrazione quando il licenziamento è giudicato ingiusto per un difetto di proporzionalità tra la condotta contestata (ed effettivamente tenuta dal lavoratore) e la sanzione espulsiva, e addirittura quando per quella condotta il codice disciplinare applicato nell'impresa preveda che il datore di lavoro debba applicare una sanzione conservativa (una multa o una sospensione dal lavoro e dalla retribuzione). Palesemente assurdo questo aspetto, che potrebbe consentire al datore di lavoro di licenziare anche per condotte (come il ritardo nell'arrivo al lavoro o l'assenza ingiustificata di un solo giorno) per le quali il contratto collettivo prevede una tenue sanzione disciplinare.

ALCUNE RIFLESSIONI A MARGINE

Nutriamo seri dubbi sulla direzione di questa riforma che rientra in quel processo di mutamento strutturale neo liberista che si manifesta con privatizzazioni e taglio dei diritti. I fondamenti della riforma di basano su di un'acritica accettazione del teorema per il quale il sostegno all'occupazione debba passare necessariamente attraverso l'annullamento delle tutele dei lavoratori. Nello specifico, è evidente a chiunque che le tutele in materia di licenziamento (in particolare il rigore delle sanzioni di un licenziamento che risulti privo di una seria giustificazione) hanno una rilevanza che va oltre la questione del licenziamento in sé, in quanto hanno effetto sulla quotidianità nel luogo di lavoro, sulla sua libertà di espressione del lavoratore, sulla sua capacità di difendersi da condizioni di lavoro insicure o lesive della dignità. Secondo molte rilevazioni e analisi economiche, non è possibile prevedere se il contratto a tutele crescenti avrà successo; è però certamente possibile prevedere che i lavoratori così inquadrati saranno più deboli sia sul piano individuale che su quello collettivo. Insomma, è senz'altro vero che venerdì 20 febbraio è una data storica, come ha detto Matteo Renzi, ma lo è per questa ulteriore violenta spallata ai diritti dei lavoratori.

