

# Sviluppo Italia Campania, lunedì si scioglie il nodo occupazione

Impegni disattesi per Sviluppo Italia Campania: è quanto denunciano, in una nota sindacale Cisl e Uil Campania. "In relazione alla situazione di Sviluppo Italia Campania e in particolare alla riunione convocata dall'assessorato alle Attività Produttive della Regione Campania, per la prossima settimana (15 settembre ndr) Cisl e Uil Campania stigmatizzano come finora tutti gli impegni presi per il futuro dell'azienda siano stati disattesi e auspicano un rapido cambiamento di rotta". "L'assessore alle Attività produttive della Regione Campania, Andrea Cozzolino, infatti, aveva assunto la responsabilità di presentare un primo Piano industriale entro la fine di luglio - sottolineano i sindacati - vi è inve-

ce stata solo una riunione lo scorso 1° agosto e in quella occasione, e a tutt'oggi, nessun documento scritto è stato presentato alle rappresentanze sindacali". "L'amministratore unico di Sviluppo Italia Campania, Bruno Falzarano, dal canto suo, non ha presentato, come è invece consuetudine, dati aggiornati, in particolare la semestrale e il budget di previsione, il che sottintende il rischio già evidenziato dai sindacati, che quest'anno, per la prima volta, l'azienda chiuda in perdita - conclude la nota - Falzarano ha poi dato luogo ad una profonda riorganizzazione interna, eccessiva rispetto alle necessità aziendali e senza un sostanziale coinvolgimento dei sindacati. La sensazione forte è che si voglia ridurre il valore economico di Sviluppo

Italia Campania per procedere a una svendita, il tutto giocando sulla pelle dei lavoratori". "Sviluppo Italia e la Regione Campania avrebbero firmato lo scorso 18 luglio un'intesa, senza il coinvolgimento dei sindacati, con un impegno da parte dell'Ente di Santa Lucia per uno stanziamento di 5 milioni di euro - conclude la nota -. La finalità sarebbe principalmente quella di far tornare al proprio posto i 30 lavoratori interinali per i quali l'assessore Cozzolino aveva garantito il rientro dal 1° settembre, impegno ancora disatteso. Sarebbe tuttavia gravissimo se, come si paventa, di quei 5 milioni di euro trasferiti a Sviluppo Italia nazionale (Invitalia ndr) le ricadute sulla nostra regione fossero per soli 150 mila".

G.Ga.

# LOMBARDIA, DALLA CISL ALLARME CAPORALATO

Dieci euro di paga oraria per prestazioni straordinarie, notturne o festive, comprese tredicesime, ferie, malattie. E' il compenso richiesto da una società che offre manodopera proveniente dalla Romania. La proposta è stata inviata in questi giorni a diverse aziende dell'area bresciana, precisando che le imprese possono sostituire il personale in giornata e cessare il suo utilizzo senza alcun preavviso. La Cisl lombarda denuncia il rischio che ci si trovi di fronte ad una nuova forma di caporalato mascherata da "lavoro in prestito" ed ha segnalato il fatto alla Direzione regionale del lavoro,

osservando che una simile proposta fa sorgere seri dubbi sul rispetto della normativa italiana, sia retributiva che previdenziale. Quanto poi finisca nelle tasche di questi lavoratori è tutto da scoprire. Probabilmente, secondo una stima del sindacato, è meno di cinque euro l'ora. "In Lombardia si stanno sviluppando nuove forme di caporalato organizzato in barba alle normative in vigore nel nostro Paese - spiega il segretario regionale della Cisl, Fiorella Morelli -. Il modello è quello campano della raccolta dei pomodori a 2 euro l'ora. Il tutto organizzato e proposto in modo solo formalmente più presentabi-

le". Peraltro, la normativa europea afferma che chi lavora in Italia deve essere pagato in base ai minimi contrattuali del nostro Paese e che le società che fanno intermediazione di manodopera devono essere autorizzate dal ministero del Lavoro. La lettura della lettera inviata alle aziende da parte della Romplanet è particolarmente istruttiva per come questi signori considerano il valore del lavoro. "La nostra esperienza pluriennale nel settore - si afferma nella missiva, a testimonianza purtroppo che non si tratta di un fenomeno nuovo - ci permette di inviare sul luogo squadre di lavoratori che alloggiati da noi in

prossimità delle unità lavorative eseguono le lavorazioni esattamente come il personale di cooperativa ma con delle modalità operative molto diverse ed assai più semplici e convenienti. La manodopera viene gestita con le stesse modalità di una cooperativa nazionale, ossia una volta terminata la commessa o la necessità se ne può cessare l'utilizzo senza preavviso". E si prosegue "Nel calcolo del costo della manodopera non dovrete calcolare tredicesime ferie ed indennità di malattie, nonché maternità in quanto sono già calcolate nel prezzo orario". "Non vengono applicate differenze di prezzo tra il lavoro

ordinario, straordinario e notturno". "Il personale inadempiente potrà essere sostituito in giornata". "Le citazioni potrebbero continuare, ma bastano se a confermare che ci troviamo di fronte a una vicenda poco chiara dal punto di vista giuridico - aggiunge ancora Morelli -, ma credo fin troppo evidente per quanto riguarda le condizioni di vita e lavoro cui è costretta la manodopera impegnata". La Cisl lombarda seguirà da vicino l'evolversi della vicenda, verificando anche altre segnalazioni che in questi giorni stanno giungendo sui tavoli del sindacato.

Costantino Corbari

## Cassazione

Aveva cambiato vita, lasciato la moglie, risposatosi con figli e per completare aveva anche lasciato il suo lavoro alla Telecom. È proprio per questo il signor Remo della provincia di Roma aveva chiesto di ridurre l'assegno divorzile che aveva concordato in precedenza con la ex moglie. Ma i termini dell'accordo essendo consensuali non si possono cambiare. La I Sezione civile della Cassazione ha confermato nella sentenza n.22657 le disposizioni della Corte d'Appello di Roma che avevano confermato le stesse condizioni del divorzio precedente. La Cassazione non ha accolto le tesi del signor Remo ed ha confermato le valutazioni della Corte d'Appello di Roma che ha ricordato come "il precedente rapporto di lavoro era stato risolto consensualmente ed egli non aveva offerto la prova dell'ineluttabilità di tale decisione, né dell'allegata necessità di destinare una parte consistente delle somme ricevute dalla Telecom al completamento del periodo necessario per percepire la pensione di anzianità".

## Nuovo apprendistato

Ultimo adempimento prima dell'avvio in Umbria del nuovo apprendistato professionalizzante. Lo ha sancito la terza commissione consiliare approvando l'attuazione della legge sulla disciplina dell'apprendistato, la 18 del maggio 2007 che innova profondamente il settore recependo anche i principi contenuti nella cosiddetta legge Biagi. L'atto, che diventerà operativo con la pubblicazione sul sito della regione Umbria. Cn il sistema dei buoni riconosciuti singolarmente ai giovani, affida agli stessi soggetti la scelta dell'azienda o del soggetto autorizzato presso i quali condurre il proprio periodo formativo di apprendistato, che non dovrà essere inferiore alle 120 ore annue.

## Formazione

Al via da ieri, fino a sabato, la XX edizione del seminario di formazione europea promosso dal Centro Italiano Opere Femminili Salesiane (Ciosf Italia), in collaborazione con Forma, l'associazione nazionale degli Enti di formazione professionale. Il tema centrale di quest'anno è "il contributo della formazione professionale al dialogo interculturale". L'evento è patrocinato dalla Regione Friuli Venezia Giulia, dalla Provincia e dal Comune di Trieste e dall'Isfol. I temi trattati riguardano soprattutto le metodologie formative, le opportunità di aggiornamento del personale, sia di quello delle imprese che collaborano per la realizzazione di tirocini formativi come dei funzionari locali coinvolti nei diversi progetti.

Fondazione  
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto  
con il Centro Marco Biagi/54

## Il libro unico del lavoro

Il decreto legge n. 112 del 2008, c.d. Pacchetto Sacconi, contiene disposizioni solo apparentemente molto tecniche, destinate tuttavia a determinare una svolta importante nella gestione documentale dei rapporti di lavoro in azienda. Si tratta della disciplina del libro unico del lavoro, la nuova scrittura obbligatoria unitaria che sostituisce tutte le precedenti forme di registrazione dei lavoratori. Scompaiono infatti libri matricola e paga delle diverse aziende soggette Inail, Inps, Inpgi e Enpals, registro d'impresa, libri dei lavoratori a domicilio e registro dell'orario di lavoro nell'autotrasporto. Da tempo si avvertiva il carattere obsoleto di molti adempimenti formali legati alla instaurazione del rapporto di lavoro che senza alcuna ratio di tutela o controllo si traducevano di fatto in un mero eccesso di regolazione. In questa ottica si spiegano alcuni recenti interventi norma-

tivi ispirati, tra l'altro, anche dalla crescente informatizzazione nella amministrazione pubblica. In tale ambito il "Pacchetto Sacconi" contribuisce in maniera assolutamente rilevante con un importante intervento semplificatore degli obblighi lavoristici. La strada percorsa è quella di un'unica scrittura obbligatoria per tutti i datori di lavoro privati, con l'ovvia esclusione del solo datore di lavoro domestico, e la creazione di una normativa nuova accompagnata da un consistente numero di abrogazioni di obblighi e oneri documentali. Il decreto legge 112 diviene così l'unico punto di riferimento legislativo per quanto riguarda gli adempimenti documentali in materia di lavoro superando un complesso intreccio normativo in vigore da oltre quaranta anni. Il "via libera" al libro unico è stato dato il 18 agosto 2008, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decre-

to ministeriale 9 luglio 2008. La piena operatività della nuova disciplina è poi stata garantita con la circolare n. 20 del 2008 che ha illustrato in primo luogo il regime transitorio di passaggio. Fino al 16 gennaio 2009 i datori di lavoro possono utilizzare i vecchi libri paga e presenze per assolvere agli obblighi di tenuta, registrazione ed esibizione del libro unico (per i lavoratori a domicilio soccorrono libretto personale e registro). La semplificazione muove dalla eliminazione del "libro" cartaceo, con la immediata operatività della tenuta informatizzata, e si caratterizza per la circostanza che il libro unico non va più tenuto sul luogo di lavoro e nessuna copia conforme deve essere conservata nelle diverse sedi dell'impresa. Il libro unico può essere completamente affidato, previa comunicazione alla Dpl, a professionisti abilitati, associazioni di categoria o società capogruppo nei gruppi di imprese. Mentre è escluso l'affidamento del libro unico ai Centri Elaborazione Dati (Ced). L'intervento normativo determina anche una rilevante riduzione dei costi di gestione dei rapporti di lavoro. Il risparmio stimato è di 4 miliardi di euro con un taglio del 25 % degli oneri. Non solo. Il nuovo strumento risponde anche all'esigenza di controllo da parte degli organi ispettivi in merito alla corretta gestione dei rapporti con riferimento ai profili retri-

butivi, fiscali, assicurativo-previdenziali e all'effettivo rispetto delle norme in materia di orario. Cambia il rapporto tra imprese, consulenti del lavoro e ispettori secondo una logica promozionale e di maggiore collaborazione che dovrebbe consentire una ripresa del processo di riforma dei servizi ispettivi e di vigilanza iniziato con la legge Biagi e il decreto legislativo n. 124 del 2004 improntato ad una razionalizzazione delle energie nella lotta al lavoro sommerso, irregolare e illegale.

Francesco Lucrezio Monticelli

### Approfondimenti

I documenti commentati nel presente articolo, con ulteriori materiali di approfondimento, sono pubblicati in [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), all'interno dei Bollettini Adapt, edizione speciale n. 5 del 10 luglio 2008 e n. 6 del 3 settembre 2008. Vedi anche allo stesso indirizzo la voce Servizi ispettivi e attività di vigilanza dell'indice A-Z.

a cura di Adapt-Fondazione  
Marco Biagi,  
Scuola Internazionale  
di Alta Formazione  
in Relazioni Industriali  
e di lavoro