

Evento Lavoro in Danimarca - Gennaio 2016

Sintesi: Conferenza organizzata dal Com.it.es presso la sede del sindacato 3F in collaborazione con l'Ambasciata d'Italia a Copenaghen. La conferenza sul mondo del lavoro in Danimarca mirata ai giovani italiani appena arrivati nel Paese ha preso in esame i contratti collettivi, gli stipendi, le tasse e i contributi, attraverso gli interventi di Brian Arlofelt segretario del sindacato 3F, Noomi Rappeport (anche lei segretaria del sindacato ma esperta in campo giuridico) e Birthe Markman (partner presso la società di consulenza Markman & Bechland Aps). Il dibattito ha interessato un folto pubblico di lavoratori italiani residenti in Danimarca, con un confronto tra i due mondi lavorativi. Possibili sinergie tra Ambasciata e Com.it.es al fine di organizzare eventi futuri in tema di "primo approdo".

Testo: 1) Lunedì 25 gennaio si è svolta la conferenza "Primo approdo: Il mercato del lavoro in Danimarca" organizzata dal Com.it.es presso la sede del sindacato danese 3F. La conferenza ha voluto costituire un approfondimento sul tema lavoro in Danimarca mirato ai giovani italiani appena giunti nel Paese, toccando i temi dei contratti collettivi di lavoro, gli stipendi, le tasse e i contributi.

La serata si è aperta con un intervento introduttivo di un membro del Com.it.es, Barbara Spano', la quale ha illustrato brevemente quali sarebbero stati i temi della conferenza, ha seguito un intervento di Fabio Foschi, Commissario Aggiunto amministrativo-consolare-sociale presso l'Ambasciata

d'Italia a Copenaghen il quale ha illustrato le attività dell'ambasciata sul territorio dichiarando inoltre che il consolato e

l'ambasciata sono aperti a suggerimenti ed anche a rinnovate collaborazioni col Com.it.es per conferenze future.

2) Brian inizia illustrando le caratteristiche pecuniarie del mercato del lavoro danese, in cui il governo legifera molto poco in materia di lavoro ma delega interamente la contrattazione all'interazione tra le associazioni dei Sindacati di categoria (sindacati rossi) e quelle dei Datori di lavoro. La 3F è un sindacato rosso ed è quindi tra quelli che partecipano alla contrattazione collettiva (a differenza dei sindacati gialli). Solo nel caso in cui un datore di lavoro sia iscritto ad un'associazione dei datori di lavoro, questo è tenuto a rispettare il contratto collettivo, altrimenti valgono solo le leggi nazionali, che toccano però solo alcuni punti base. Per questo motivo non vi è un salario minimo definito per legge ma vi è un salario minimo individuato nei contratti collettivi. Brian sottolinea l'importanza di avere un contratto scritto con il proprio datore di lavoro, specialmente nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia normato da un contratto collettivo. La Danimarca è un paese costoso e secondo Brian è necessario avere un livello di salario minimo e normato che permetta alle persone di avere una vita lavorativa più lunga e sostenibile. Nella sua esperienza Brian ha incontrato tanti "working-poor", ovvero lavoratori costretti ad avere 2 o 3 lavori poiché hanno una paga troppo bassa, talvolta anche di 50-80 kr l'ora.

Secondo il segretario il settore più problematico è quello della ristorazione, in cui spesso si riscontrano molte irregolarità ed in cui vi sono troppo pochi

datori di lavoro che hanno aderito ai contratti collettivi. Ha inoltre aggiunto che il sindacato ha portato avanti diversi rilevanti ricorsi ultimamente: contro la Rynair e anche contro alcune ditte subappaltatrici del consorzio CMT, che sta realizzando l'allargamento della metropolitana di Copenaghen.

Noomi Rappeport, giurista del sindacato 3F, si occupa delle vertenze e dei conflitti in generale con i datori di lavoro. Anche lei sottolinea l'importanza di avere un contratto firmato (è obbligo di legge riceverlo dopo 1 mese dall'inizio del rapporto di lavoro), specialmente perché in questo modo è chiaro quali diritti sono applicabili e se si rientra nel caso dei contratti collettivi. In generale un datore di lavoro non può essere obbligato a sottoscrivere un contratto collettivo anche se ha diversi impiegati che sono membri del sindacato.

Inoltre vi sono molti casi in cui il datore di lavoro firma un modulo per il permesso di lavoro indicando 20 h (minimo per ottenere il cpr nr. per gli europei), ma poi nella busta paga riporta un numero di ore pagate inferiore.

Si sofferma inoltre sui tipi di problemi in cui incorrono i lavoratori qui in Danimarca, come il caso di donne licenziate perché incinte, o casi di persone che ricevono uno stipendio più basso di quello che hanno scritto sul loro contratto (questo capita spesso a stranieri che hanno problemi a comprendere i contratti danesi). Purtroppo molto comune anche il caso di buste paga false, in cui a seguito di controlli si verifica che i contributi e le tasse indicate non sono state effettivamente versati. Raccomanda tutti di controllare che i versamenti siano effettivamente fatti attraverso la propria nem-id. Segnala irregolarità relative alla clausola di non concorrenza (kundefklausul), talvolta

utilizzata per trattenere irregolarmente una parte della paga del lavoratore dimissionario e sulle ore lavorate. In generale in Danimarca non si può lavorare più di una media di 48 ore alla settimana per un periodo massimo di 3 mesi, in accordo con una legge statale chiamata "arbejdstidsdirektivet".

In tutti questi casi interviene il sindacato al quale molte volte gli avvocati chiedono di patteggiare. Le multe sono molto alte inoltre il lavoratore ottiene spesso un risarcimento cospicuo ed esentasse.

A questi due interventi hanno fatto seguito le domande da parte dei molti italiani che lavorano in Danimarca presenti alla serata. Diverse questioni sono state espresse in riferimento al funzionamento dell'A-Kasse (fondo di previdenza sociale per i disoccupati). Le risposte sono state date dalla Segretaria Noomi Rappeport la quale ha chiarito che una volta iscritti si può accedere al sussidio solo dopo aver pagato i contributi (che possono quindi ammortizzare le tasse) per dodici mesi consecutivi e dopo aver lavorato almeno 1924 ore (in caso di full time, ma è anche possibile ricevere la a-kasse in caso di lavoro a tempo parziale), successivamente si ha diritto al sussidio di disoccupazione per i due anni consecutivi alla data in cui si è perso il lavoro. Successivamente si può riguadagnare l'assistenza in A-Kasse in tempi più brevi.

3) Successivamente Birthe Markman, partner presso la Markman & Bechland Aps - società di consulenza che si occupa di offrire assistenza alle imprese nel campo del marketing e del business – ha focalizzato il suo intervento sul sistema danese degli stipendi, tasse, contributi sociali allo Stato e dei fondi di pensione privati (che non sono sempre obbligatori). Si parla anche del

prospetto di dichiarazione dei redditi per l'anno successivo (forskudsopgørelse) in cui è importante indicare la percentuale di tasse corretta se non si vuole pagare troppe (o troppe poche) tasse l'anno successivo.

4) Markman fa riferimento ad uno stipendio minimo di prassi tra le 110,70 e 118,35 corone danesi l'ora (tra 14,8 e 15,8 Euro) e ha aggiunto diversi particolari in merito agli accordi per gli orari di lavoro. Particolare interesse ha suscitato il caso dei lavoratori a progetto per i quali vi sono difficoltà nel calcolare la paga oraria. Birte sottolinea che le aziende devono rispettare le regole richieste da 3 attori principali, lo Stato danese, il contratto collettivo (se sottoscritto) ed eventuali accordi con il cliente. Per questo motivo le regole possono essere più complicate di quello che sembra se si valuta un solo aspetto e ci possono essere situazioni molto diverse tra loro a seconda di quali regole si debbano applicare.

Ultimo argomento affrontato (e sul quale sono state poste molte domande) è stato quello delle pensioni. La Markman ha chiarito il funzionamento delle pensioni in Danimarca spiegando la differenza tra pensione obbligatoria ATP (Arbejdsmarkedets Tillægspension), che finanzia la pensione sociale - Folkepension (nel caso di stranieri residenti in Danimarca, al momento per averne diritto bisogna aver lavorato per almeno 10 anni tra i 15 e i 65 anni, ma sono regole in continuo cambiamento), la vecchia SP Særlig Pensionsopsparing (ora non più in vigore) e lo schema pensionistico collettivo AMP (accordato tramite contratti collettivi). L'ATP è pagata per due terzi dal datore di lavoro e per un terzo dal lavoratore ed è detratta direttamente dalla busta paga. Il contributo versato dagli impiegati è di 976Kr/l'anno (130 euro

circa), mentre il datore di lavoro contribuisce per un importo annuale massimo di 1.951Kr (262 euro circa) che varia in base al settore, alle ore lavorate ed al tipo di contratto. La pensione integrativa corrisponde nel settore privato a circa al 9% del salario lordo per gli operai e al 15% per gli impiegati, i cui 2/3 sono pagati dal datore di lavoro mentre il restante 1/3 viene detratto dalla busta paga. Nel settore pubblico, invece, il contributo è del 12% ed è totalmente sostenuto dallo Stato. Possono esserci inoltre piani di pensione integrativa accordati a livello aziendale, che seguono generalmente le stesse regole dello schema pensionistico collettivo.