



IL LAVORO

Periodico della CGIL di Cuneo N. 9 del 24/04/2012 - Dir. Resp. Sergio Negri - Proprietà CGIL di Cuneo - Autorizz. Tribunale di Cuneo n. 29 del 9/12/48, n.242 del 14.4.78 e del 28.1.83 - Redaz. Camera del Lavoro di Cuneo, Via M.Coppino 2/bis - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - DL 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N°46) art. 1, comma 2, DCB/CN- stampa CGIL Cuneo

NOTA PER I DELEGATI

DDL Lavoro Monti-Fornero-Tipologie contrattuali

I contenuti in sintesi del Disegno di Legge in discussione alle Camere, la posizione della Cgil assunta nell'audizione delle parti sociali

Il Disegno di Legge N. 3249 dal titolo "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" presentato alle Camere il 5.4.2012, se su alcuni punti recepisce parte delle critiche della CGIL (ed in un secondo tempo degli altri sindacati) al documento presentato dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo (art.18), in molti punti peggiora il precedente testo che era stato oggetto di confronto con Cgil Cisl Uil anche se non era stato definito un accordo formale, in quanto il Governo, che aveva premesso che non avrebbe fatto un accordo separato, ha posto fine al confronto. Riteniamo utile illustrarne i contenuti ed anche le proposte di modifica presentate dalla Cgil successivamente **nel corso dell'audizione Commissione Lavoro al Senato avvenuta l'11.4.12**. Le iniziative di lotta di queste settimane che si stanno svolgendo con buona partecipazione dei lavoratori, servono a sostenere le richieste presentate e a creare le condizioni per evitare pericolosi arretramenti, sempre possibili e richiesti a gran voce da PdL e Confindustria.

Pubblico impiego

L'applicabilità dei contenuti del del Ddl al settore pubblico sarà valutata dopo un confronto tra il sindacato e il dipartimento della funzione pubblica, usando i contenuti del ddl come riferimento per estendere la normativa.

Le richieste Cgil

E' necessario nel provvedimento preservare il ruolo della contrattazione collettiva nazionale come strumento regolativo della prestazione lavorativa e smettere la pratica deleteria del precedente governo di forme di legificazione del rapporto di lavoro pubblico a discapito della contrattazione collettiva.

Contratti a tempo determinato

Sarà possibile realizzare un contratto a termine, anche in somministrazione, senza possibilità di proroga, della durata di 6 mesi, anche in assenza di causali previste per gli altri contratti a termine (nei fatti si tratta di un periodo di prova di 6 mesi).

Nei casi di contratti a termine con causale, la possibilità di continuare oltre il termine previsto con la sola corresponsione di una maggiorazione salariale e senza automatica conversione in contratto a tempo indeterminato è consentita fino a 30 gg per contratti inferiori a 6 mesi (erano 20) e 50 gg negli altri casi (erano 30); il datore di lavoro deve darne comunicazione al Centro per l'Impiego prima della scadenza originaria; viene ampliato l'intervallo che deve intercorrere tra un contratto ed uno successivo, portandolo da 10 a 60 gg se il primo era inferiore a 6 mesi, e da 20 a 90 gg negli altri casi.

Nel limite dei 36 mesi di durata massima del lavoro a termine (salvo l'eventuale ulteriore proroga "assistita"), devono essere conteggiati i periodi effettuati in somministrazione in mansioni equivalenti.

Viene abolita la possibilità per le agenzie di somministrazione di assumere soggetti svantaggiati decurtando il 20% del salario, tuttavia non c'è l'annullamento della legge che prevedeva questa possibilità, lasciando dubbi in proposito. Se il lavoratore intende chiedere la nullità del termine apposto al contratto, i termini per la comunicazione al datore di lavoro passano da 60 a 120 gg, mentre il successivo termine per il deposito del ricorso in tribunale passano da 270 a 180 gg da tale comunicazione.

La normativa sulle impugnazioni decorre dal 1/1/2013. Viene fornita un'interpretazione autentica (in senso restrittivo) di una norma del "collegato lavoro", stabilendo che in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato al lavoratore è dovuto solo un indennizzo compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità, con relativa contribuzione, quale che sia il tempo intercorso tra la fine del contratto a termine e la sentenza di conversione.

Sui contratti di lavoro dipendente temporaneo (con esclusione dei contratti per sostituzione, stagionalità e nella pubblica amministrazione) viene istituita una contribuzione aggiuntiva a carico del datore pari all'1,4%; tale contributo può essere recuperato per un periodo massimo di 6 mesi se il contratto è convertito a tempo indeterminato.

Viene fornita un'interpretazione autentica (in senso restrittivo) di una norma del "collegato lavoro", stabilendo che in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato al lavoratore è dovuto solo un indennizzo compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità, con relativa contribuzione, quale che sia il tempo intercorso tra la fine del contratto a termine e la sentenza di conversione.

Sui contratti di lavoro dipendente temporaneo (con esclusione dei contratti per sostituzione, stagionalità e nella pubblica amministrazione) viene istituita una contribuzione aggiuntiva a carico del datore pari all'1,4%; tale contributo può essere recuperato per un periodo massimo di 6 mesi se il contratto è convertito a tempo indeterminato.

Le richieste Cgil

E' negativa la possibilità di realizzare il primo contratto senza causale. Per quanto riguarda l'abolizione della possibilità di assumere con taglio del salario, va completato l'intervento abolendo l'articolo 13 del Dgls 276/03 che contraddice quanto stabilito nel presente provvedimento.

Contratto di inserimento

Viene abolito dal 1.1.2013

Apprendistato

Viene stabilita una durata minima di 6 mesi con possibili eccezioni per le attività stagionali, secondo quanto stabilito dai CCNL nel professionalizzante. Per poter assumere nuovi apprendisti, devono essere stati confermati almeno il 30% dei precedenti contratti di apprendistato. La % salirà al 50% fra 3 anni. Gli apprendisti assunti violando la precedente regola, sono considerati a tempo indeterminato. Il rapporto massimo tra apprendisti e qualificati/ specializzati passa da 1:1 a 3:2.

Le richieste Cgil

La percentuale di stabilizzazione è troppo bassa, basta pensare che i contratti di categoria le prevedono tra il 70 e l'80%. Va inoltre soppressa la possibilità di assumere apprendisti col contratto di somministrazione.

Part Time

Viene incoraggiata la possibilità che i contratti nazionali definiscano modalità per l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche prevedendo la possibilità di ripensamento. Il ddl prevede comunque la possibilità di revoca di dette clausole per i lavoratori studenti e per lavoratori affetti da patologie oncologiche.

Lavoro intermittente(o lavoro a chiamata).

Viene abrogata la norma che consente il lavoro intermittente per under25enni e over45enni a prescindere dalla fattispecie oggettiva. Si stabilisce che l'indennità di disponibilità prevista da alcuni contratti per particolari periodi dell'anno, sia corrisposta anche in assenza di prestazione lavorativa. Viene stabilito l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare preventivamente alla direzione territoriale del lavoro la durata e l'avvio della prestazione lavorativa. Qualunque contratto in essere con disposizioni in contrasto con quanto previsto nella legge, diventa nullo 12 mesi dopo l'entrata in vigore del decreto stesso.

Le richieste Cgil

Cgil, Cisl, Uil avevano chiesto l'abolizione di questa tipologia contrattuale: si conferma la richiesta.

Lavoro a progetto

L'individuazione di uno specifico progetto, che non può coincidere con il normale oggetto sociale del committente, diventa elemento essenziale per la validità del rapporto di collaborazione. Si può realizzare solo per mansioni non meramente esecutive o ripetitive. Può finire prima del termine solo per giusta causa o perchè emergano profili di inidoneità del collaboratore a realizzare il progetto. Qualora i collaboratori siano adibiti ad attività analoghe a quelle di lavoratori subordinati si presumono subordinati anche essi. I contributi previdenziali per i collaboratori vengono gradualmente portati al 33%.

Le richieste Cgil

Va stabilito che i compensi non possono essere inferiori a quelli previsti dai ccnl per professionalità analoghe, anche per evitare che si scarichino sui lavoratori i maggiori oneri contributivi. Ribadiamo la richiesta, già presentata da Cgil, Cisl, Uil di una norma di legge aggiuntiva che demandi alla contrattazione collettiva l'individuazione di una soglia di reddito sotto la quale non sia possibile accedere al lavoro autonomo.

Partite I.V.A.

La nuova norma varrà 12 mesi dopo l'entrata in vigore della legge. La prestazione lavorativa con Partita Iva diventa 'Collaborazione a Progetto' nel caso ricorrano 2 delle seguenti condizioni:

- 1)che la collaborazione duri oltre 6 mesi nell'anno solare
- 2)che il corrispettivo percepito anche se fatturato con più soggetti collegati fra loro, sia più del 75% dei corrispettivi maturati dal lavoratore nell'anno solare.
- 3)che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

Peraltro, in assenza di un progetto genuino, si applica la norma generale, che porta a considerare quel rapporto come di lavoro dipendente.

Le richieste Cgil

Analoghe a quelle formulate per il lavoro a progetto

Associazione in partecipazione

Qualora il conferimento dell'associato consista anche in un apporto di lavoro, il numero degli associanti non può essere superiore a tre, con l'eccezione della presenza di rapporti coniugali, di parentele entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione, il rapporto di lavoro diventa di tipo subordinato a tempo indeterminato per tutti, e la medesima sanzione si applica nel caso che gli associati in partecipazione non abbiano partecipato agli utili dell'impresa.

Le richieste Cgil

Il testo è peggiorativo di quanto definito negli incontri col sindacato, ove l'associazione in partecipazione era prevista solo per i parenti di primo grado o tra coniugi. Si richiede il ritorno a quel testo.

Lavoro accessorio

Si può effettuare solo per importi complessivi annui non superiori a 5000 euro. Non può essere svolto per committenti imprenditori commerciali o professionisti. Può però essere svolto in attività agricole a carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale.

I compensi percepiti dal lavoratore immigrato anche col lavoro accessorio, sono utili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio del permesso di soggiorno o per il rinnovo dello stesso.

Le richieste Cgil

Va introdotto un riferimento al valore orario del voucher. Va modificato come chiesto dai sindacati dell'agricoltura (FAI-FLAI-UILA) il testo per impedire che tutta l'attività degli stagionali sia retribuita con i voucher.

Tirocini formativi

Il ddl chiede di conferire una delega al Governo per il riordino della materia, d'intesa con le Regioni.

Vi saranno, 6 mesi dopo l'entrata in vigore della legge, decreti legislativi ispirati ai seguenti principi:

1. revisione della normativa favorendo alternative formative ai tirocini
2. interventi per prevenire e contrastare un uso distorto dei tirocini
3. individuazione di elementi qualificanti per i tirocini
4. previsione di non assoluta gratuità del tirocinio.

Le richieste Cgil

Va specificato che il tirocinio si può svolgere unicamente nel percorso formativo.

Disposizioni in materia di licenziamenti individuali

Viene resa obbligatoria la comunicazione al lavoratore del motivo per cui viene licenziato contestualmente alla comunicazione del licenziamento. Si riducono da 270 a 180 i giorni per il deposito di ricorso presso la cancelleria del tribunale a seguito dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento. Nel caso di licenziamento discriminatorio, ivi compreso quello attuato contro le leggi di tutela del matrimonio e della maternità, o nullo perché intimato in forma orale, si conferma la normativa che prevede il reintegro del lavoratore ed il pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettivo reintegro, qualunque sia il numero di dipendenti. Il risarcimento non può essere inferiore alle 5 mensilità e devono essere versati i contributi. In alternativa al reintegro, se vuole, il lavoratore può chiedere 15 mensilità.

• Licenziamenti disciplinari:

Oltre i 15 dipendenti, se il fatto contestato non sussiste o è punibile con una sanzione più lieve del licenziamento sulla base della legge o dei ccnl, è previsto il reintegro più il pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettivo reintegro in misura non superiore a 12 mensilità più il versamento dei contributi. Negli altri casi se non esiste giusta causa o giustificato motivo, il lavoratore viene risarcito con una cifra variabile tra 12 e 24 mensilità senza reintegro. I licenziamenti intimati per inidoneità fisica o psichica o durante il periodo di comporto e ritenuti illegittimi, sono sanzionati col reintegro e col pagamento aggiuntivo delle mensilità fino ad un massimo di 12. Il licenziamento illegittimo per forma o vizio di procedura è valido e il lavoratore è risarcito con una indennità compresa tra le 6 e le 12 mensilità. In tutti i casi di vizi formali e/o procedurali, è data possibilità al lavoratore di dimostrare che vi è anche una carenza di valida motivazione e in tal caso sarà il giudice a decidere se disporre il reintegro o solo l'indennizzo.

• Licenziamenti economici individuali oltre i 15 dipendenti:

Viene istituito il tentativo di conciliazione obbligatorio. Il datore di lavoro deve inviare alla direzione territoriale del lavoro una comunicazione preventiva con l'intenzione di licenziare e indicare i motivi della decisione presa. Tale comunicazione va inviata per conoscenza al lavoratore. La direzione territoriale entro 7 giorni convoca le parti davanti alla commissione di conciliazione, il lavoratore può essere assistito dal sindacato. Entro 20 giorni dalla convocazione va chiuso il tentativo di conciliazione. Se non si trova l'accordo (reintegro o indennizzo), il lavoratore può ricorrere al giudice, e il comportamento delle parti nel tentativo di conciliazione sarà valutato dal giudice nel definire la controversia insieme agli altri elementi. Qualora il giudice accerti che i veri motivi del licenziamento sono discriminatori o disciplinari, applicherà quanto previsto per questi casi. Se le motivazioni economiche sono di manifesta insussistenza, il giudice può disporre il risarcimento (tra 12 e 24 mensilità) o il reintegro più il pagamento di 12 mensilità ed i contributi. Se il giudice accerta che il licenziamento è ingiustificato ma non è né disciplinare, né discriminatorio né c'è manifesta insussistenza di motivi economici ritiene valido il licenziamento ma stabilisce un indennizzo tra le 12 e le 24 mensilità.

Viene poi definita una velocizzazione dei processi in merito alla materia dei licenziamenti con l'obiettivo di una riduzione dei tempi per avere il giudizio definitivo.

Le richieste Cgil

la riconquista dello strumento del reintegro nel caso di licenziamenti economici insussistenti è un primo risultato positivo che ripristina un principio di civiltà giuridica. Ciò insieme alla velocizzazione dell'iter di giudizio, il permanere dell'onere della prova a carico dell'impresa, al ruolo del sindacato nella conciliazione, ricostituiscono il potere deterrente dell'art.18 e scongiurano la pratica dei licenziamenti facili unicamente a indennizzo economico. Partendo da questa premessa si avanzano le proposte: la disposizione reintegratoria non può essere discrezionale ma esplicitamente prevista come sanzione per l'illegittimità del licenziamento.

E' incomprensibile ed interpretabile il termine "manifesta insussistenza" e quindi da eliminare. In caso di licenziamento illegittimo per vizi di forma o carenza di motivazione va previsto il reintegro.

Per i licenziamenti disciplinari, occorre fare riferimento a contratti simili per analogia qualora ci sia una carenza di definizione dei motivi per i provvedimenti disciplinari nel CCNL applicato.

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi

Si prevede che i vizi formali nella comunicazione di apertura della procedura possono essere sanati dall'eventuale accordo sindacale. L'obbligo di comunicazione di cui al c. 9, art. 4 della L. 223/91 (elenco dei lavoratori licenziati e criteri impiegati per la scelta) deve

essere assolto entro 7 gg (e non più contestualmente) dalla comunicazione dei singoli licenziamenti. La violazione formale di tale obbligo può essere sanzionata con un'indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità.

Si conferma che la violazione dei criteri di scelta comporta la tutela piena (reintegro e risarcimento fino ad un massimo di 12 mensilità)

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Intervento in favore dei lavoratori anziani

E' prevista la possibilità di accompagnamento alla pensione per i lavoratori che distano 4 anni dalla pensione. La condizione è che l'azienda paghi per i 4 anni un importo pari alla futura pensione ai lavoratori, i contributi figurativi, abbia una fideiussione che garantisca le sufficienti risorse per l'operazione.

Incentivi alle assunzioni

Per i lavoratori:

- con età non inferiore a 50 anni e disoccupati da 12 mesi
- donne di qualunque età disoccupate da 6 mesi residenti nelle zone definite con criticità occupazionali
- donne di qualsiasi età disoccupate da 24 mesi, ovunque residenti

a partire dal 2013 per l'assunzione di queste persone con contratto a tempo determinato o di somministrazione spetta una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, che diventano 18 mesi nel caso di contratto a tempo indeterminato realizzabile anche con una trasformazione del contratto a termine.

Contrasto alle dimissioni in bianco

Le dimissioni durante la gravidanza della lavoratrice e quelle della lavoratrice o del lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro, altrimenti sono sospensivamente inefficaci in attesa di convalida del Ministero del Lavoro. In tutti gli altri casi, nei quali non si tratti di ruolo genitoriale, l'efficacia delle dimissioni di lavoratori sono sospensivamente condizionate dalla convalida del Ministero del Lavoro attraverso modalità da definire entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge. In quest'ultimo caso, in alternativa, la validità delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione della dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. La lavoratrice o il lavoratore vengono convocati entro 7 giorni in Direzione Provinciale del Lavoro/Centro per l'impiego o altre sedi individuate dai CCNL per la convalida delle dimissioni.

Le richieste Cgil

Sono richieste precisazioni e rafforzativi finalizzati a tutelare il lavoratore dagli abusi visto che la norma così com'è non è sufficiente a scongiurare la pratica delle dimissioni in bianco. Va chiarito che non solo le dimissioni sono nulle, ma nel periodo pregresso non agisce l'effetto sospensivo. Bisogna esplicitare che il reato di falsa dichiarazione di dimissioni volontarie o risoluzione consensuale è assimilato al licenziamento illegittimo con relative conseguenze.

Sostegno alla genitorialità

Sono previsti 3 giorni retribuiti per il padre come congedo parentale obbligatorio da usufruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio. La misura è sperimentale nel biennio 2013/2015. Prevista la concessione di voucher per il pagamento del baby sitting in alternativa al congedo parentale.

Le richieste Cgil

I tre giorni devono essere aggiuntivi a quelli previsti dalla contrattazione, ove esistente, e andrebbero aumentati a 10 giorni e dovrebbero comunque essere aggiuntivi e non sottratti al congedo della madre. E' profondamente sbagliato monetizzare il diritto del bambino di essere cresciuto dai genitori, trasformando in voucher il congedo parentale, tra l'altro questo esporrebbe la madre/il padre ad un possibile ricatto fino ad oggi assente. Se si decide che il datore di lavoro può contribuire, allora la linea giusta sarebbe prevedere la corresponsione di sostegni alla fruizione dei servizi per l'infanzia al termine, e non al posto, del congedo parentale. Se però non avessimo la forza per contrastare il terreno impervio della monetizzazione del diritto dei bambini, va tenuto conto che andrebbe sostenuta la fruizione dei servizi per l'infanzia al posto dei voucher e che questo intervento deve essere previsto per una più ampia gamma di situazioni, senza legarli all'Isee. Va valutata l'opportunità di destinare i fondi al finanziamento di un piano nazionale di asili nido.

Interventi a favore degli immigrati licenziati

E' previsto il permesso di soggiorno per un anno, e comunque per tutta la durata degli ammortizzatori sociali e delle prestazioni di sostegno al reddito per gli immigrati che perdono il lavoro.

Lavoro per i disabili

Nelle percentuali di occupazione riservata ai disabili, è prevista l'esclusione degli altri soggetti deboli del mercato del lavoro. Valgono anche i contratti a termine per soddisfare la percentuale di legge.

Le richieste Cgil

Bisogna evitare la concentrazione di tutti i disabili in unica unità produttiva nel caso di imprese multilocalizzate.