

## **Un attacco devastante ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici**

**Approvata il 19 Ottobre la Proposta di Legge “Collegato Lavoro” ora DDL 1441-quater**

**A cura del Servizio controversie di lavoro p. Impiego e Privato e assistenza legale della**

**UNIONE SINDACALE ITALIANA USI AIT info [usiait1@virgilio.it](mailto:usiait1@virgilio.it)**

Il Disegno di Legge “Collegato Lavoro” garantisce nuove tutele per le aziende ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici, sia per i pubblici dipendenti sia per chi lavora nel privato: più difficile vincere cause di lavoro, impugnare licenziamenti ingiusti, ottenere giusti risarcimenti. Particolarmente garantite le aziende che fanno ricorso massiccio allo sfruttamento del lavoro precario.

Diventerebbe legge la possibilità di derogare ai CCNL, “certificando”, tramite commissioni provinciali, i contratti individuali contenenti clausole peggiorative. E’ limitata la possibilità del giudice di intervento nel merito delle controversie, con una giurisdizione del giudice limitata alla legittimità e si incentiva il ricorso all’arbitrato.

Queste le novità salienti, con il primo commento degli effetti, in attesa di elaborare una versione più completa.

**Certificazione dei contratti e arbitrato (art. 30 e seguenti) MODIFICA dell’art. 75 e seguenti del D. L.vo 276/2003 (decreto attuativo legge 30/2003) CLAUSOLE GENERALI DI CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO.** E’ introdotta la possibilità, che diventerà la pratica ordinaria, di assumere il personale, quindi lavoratori e lavoratrici, con la previa sottoscrizione, di un contratto individuale “certificato”, dove si certifica la “libera volontà” del lavoratore di accettare deroghe peggiorative a norme di legge e di contratto collettivo. In pratica, è un atto con il quale il lavoratore rinuncia preventivamente, in caso di controversia o licenziamento, ad andare davanti al magistrato (rinunciando alla piena tutela delle leggi): in

questo caso, il giudice viene sostituito da un collegio arbitrale che può decidere a prescindere dalle leggi e dai contratti collettivi; massima discrezionalità, da parte del collegio arbitrale, nei casi di vertenza per i lavoratori o le lavoratrici assunti con contratti precari e atipici (determinati, co.co.pro....).

**Processo del lavoro (comma 1 art. 30):** il giudice NON può discostarsi dalla valutazione delle parti in sede di “certificazione”, quindi deve attenersi ad un CONTROLLO DI LEGITTIMITA’, non può entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive poste dal datore di lavoro, non può più contestarne la sostanza, le ragioni più o meno giuste delle scelte dell’azienda. La verifica dei requisiti formali delle azioni aziendali da parte del giudice in sede di processo del lavoro (quando ci si arriva...) è un limite si rafforza soprattutto nei casi di contratti di lavoro “certificati”, dove in giudice non può contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali, se non nei casi già previsti dal D. L.vo 276/2003 di vizio del consenso, erronea qualificazione del contratto sottoscritto, difformità tra quanto certificato e quanto attuato effettivamente dopo  
(comma 2 art. 30  
)

; al comma 3, vi sono effetti che incidono sulla DIVERSIFICAZIONE DELLA SOMMA RISARCITORIA in caso di LICENZIAMENTI, poiché il giudice deve tener conto dei parametri indicati oltre che dalla certificazione, anche da quanto stabiliscono i CCNL di categoria o i contratti individuali sottoscritti o certificati.

**Al comma 4 dell’art. 30, E’ AMPLIATO IL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA “CERTIFICAZIONE”,**

con la sostituzione dell’art. 75 del D. Lvo 276/2003, rispetto a quanto disciplina la nuova normativa. D’ora in avanti, è possibile davanti alle COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE, che cambiano la loro composizione rispetto al passato, poter certificare tutti i contratti (su base “volontaria”, si intende), nei quali DIRETTAMENTE o INDIRETTAMENTE sia dedotta una prestazione di lavoro.

Per esempio, sarebbe possibile in futuro per le società e aziende, certificare un contratto di NATURA COMMERCIALE, tra un’azienda utilizzatrice e una società di somministrazione (ex società interinali), per “l’affitto del personale” da utilizzare in “missione”. E’ possibile istituire specie da parte datoriale, presso le Commissioni di Certificazione delle “CAMERE ARBITRALI IRRITUALI”, per la **definizione delle controversie di lavoro, con la finalità di far “certificare” le prestazioni lavorative che NON erano soggette alle procedure di certificazione,** con lo scopo di eliminare il contenzioso giudiziario per i rapporti e i contratti di lavoro stipulati e in corso non sottoposti alle nuove procedure.

**ART. 31 CONCILIAZIONE E ARBITRATO (modifica procedura di cui al D. Lvo 80/1998).** Il tentativo obbligatorio di conciliazione innanzi alla DPL non è più obbligatorio, ma diventa

“FACOLTATIVO”, con la modifica dello stesso codice di procedura civile all’art. 410. Con la sostituzione del termine “deve” in “può”, la procedura non è più requisito obbligatorio, prima del ricorso al giudice, ma diventa facoltativa sia per il privato sia per il Pubblico Impiego (comma 8 art. 31 D.DL 1441-quater, che

**abroga**

gli articoli 65 e 66 del D. Lvo 165 del 2001), poiché si afferma che si applica in toto per le controversie di lavoro nel P.I. (art. 63 comma 1 D. Lvo 165/2001), la normativa per il settore privato. La conseguenza è che se fatto in sede amministrativa, il tentativo va posto alla Commissione Provinciale di Conciliazione. Se diventa facoltativo il tentativo di conciliazione, i termini di

**60 giorni per il privato e 90 giorni per i dipendenti pubblici NON ci sono più.**

Tutte le controversie di lavoro e le vertenze vanno quindi come competenza non alla DPL come la conoscevamo in passato fin dal 1998, ma alle Commissioni di Conciliazione (o sottocommissioni), formate da 3 persone ma con composizione diversa, i Presidenti delle Commissioni, oltre che dirigenti del Ministero del Lavoro o su delega a loro funzionari, possono essere anche magistrati a riposo senza particolari specificazioni. La parte importante e la diminuzione delle GARANZIE rispetto alla procedura passata, è che con il meccanismo di TENTATIVO FACOLTATIVO, E’ RILEVANTE L’ADESIONE DELLA CONTROPARTE (datore di lavoro o committente), per la procedura e la sua eventuale conciliazione, infatti il datore di lavoro (o il committente) se entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta da parte del lavoratore di avviare tale procedura, NON ADERISCE O RIFIUTA, il termine per procedere a pena di decadenza dall’azione innanzi al giudice del lavoro è di 60 giorni successivi al rifiuto datoriale (art. 31 comma 1 D.DL 1441-quater) e non più 5 anni di tempo...

Se si arriva alla conciliazione e vi è mancato accordo, la Commissione provinciale deve formulare (come prevede il nuovo art. 411, comma 2 del codice di procedura civile) una “proposta di composizione bonaria” della controversia, con i termini e le motivazioni riportati nel verbale di mancato accordo e di proposta e le indicazioni esplicite delle parti (lavoratore-trice, datore di lavoro o committenti), che saranno poi valutate dal giudice del lavoro in sede processuale. Anche i costi dei componenti della Commissione, sono commisurati al valore stimato della controversia di lavoro, l’1% per i componenti e il 2% per il Presidente, con deposito di parte della somma 5 giorni prima della seduta di conciliazione ad opera di TUTTE E DUE LE PARTI.

**Art. 32 – DECADENZE E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - LICENZIAMENTO.**

Sono sostituiti i primi due commi della legge che disciplinava i licenziamenti, la legge 604 del 1966, così come per le aziende sotto i 15 dipendenti, per effetto di tali sostituzioni e abrogazioni, si abbassano le tutele e le garanzie di natura risarcitoria, rispetto al passato e tenendo conto di quanto indicato nelle procedure di certificazione, dei requisiti oggettivi e soggettivi, del comportamento delle parti. In caso di licenziamento, il giudice, nelle cause deve “tener conto” di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per “giusta causa” o “giustificato motivo”. Quindi deve considerare, più che il diritto, la situazione dell’azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni.

Con la procedura dei contratti “certificati”, si possono legittimare e “certificare”, rendendoli legali, i motivi aggiuntivi (non previsti dalla legge e dai contratti collettivi) per licenziare liberamente il lavoratore o la lavoratrice. **Impugnazione dei licenziamenti**: per i licenziamenti invalidi o inefficaci, per i contratti a tempo determinato, contratti co.co.co. e a progetto (co.co.pro.), per i lavoratori e le lavoratrici coinvolti-e nei trasferimenti di ramo d’azienda, per i lavoratori che contestano forme di intermediazione del rapporto di lavoro (appalti e somministrazione- ex interinale), a tutti questi soggetti è introdotta, per i tempi dell’impugnazione, la prescrizione di 60 giorni a cui deve seguire, pena nullità dell’impugnazione di licenziamento, il ricorso o la richiesta di conciliazione entro i successivi 180 giorni. **La**

**nuova procedura ha effetto retroattivo.**

### **Risarcimento per lavoratori a termine irregolari**

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento onnicomprensivo è limitato tra 2,5 e 12 mensilità, il risarcimento può essere ridotto alla metà se nel CCNL di riferimento è prevista una qualsivoglia procedura o graduatoria di stabilizzazione. **La norma ha effetto retroattivo**

**Risarcimento per i contratti di collaborazione irregolari**: il datore di lavoro (o il committente) che, entro il 30.09.2008, abbia fatto una qualsiasi offerta di assunzione al lavoratore in collaborazione, è tenuto unicamente a un indennizzo limitato tra 2,5 e 6 mensilità.

**Attività usuranti**: per salvaguardare i “conti pubblici” si introduce agli aventi diritto una ulteriore selezione per l’accesso alla pensione dei lavoratori esposti ad attività usuranti (graduatoria in

base ai contributi versati).

**Riforma degli ammortizzatori sociali:** già “pagata” con l’ultima contro-riforma previdenziale, il tempo concesso al Governo, per attuare la riforma, slitta di 24 mesi con delega rispetto al testo che qui si esamina.

**ART. 36 INTERVENTI SU FORMAZIONE PROFESSIONALE (modifica art. 9 LEGGE 236 DEL 1993 introdotto l’articolo 3 bis),** il Ministero del Lavoro interverrà per misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di “esclusione sociale”

**Riordino enti previdenziali:** delega al Governo per semplificare, snellire gli enti previdenziali, con un rafforzamento delle competenze dei Ministeri del Lavoro e della Sanità sugli stessi enti.

**ART. 21 – (modifica art. 1 c. 1 lett. c; art. 7 comma 1; art. 57 comma 1, art. 57 comma 1 lett. d; art. 57 comma 2 del D. L. vo 165 del 2001) ISTITUZIONE DI UN COMITATO UNICO DI GARANZIA PER PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE E BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”,** Commissione paritetica da istituire nelle P. Amm.ni con rappresentanti dell’Amm.ne e rappresentanti sindacali.

**ART. 23 D.DL. 1441-quater - Riordino della normativa sui congedi e permessi di lavoro:** entro 6 mesi dall’entrata in vigore della legge, il Governo ha la delega per tale fase di “riordino”. In pratica, a costo zero si prevede una stretta sulle norme che regolano la materia, compresi i permessi per handicap già in parte resi operativi. Il riordino dovrà seguire i seguenti parametri e criteri, con l’indicazione esplicita delle disposizioni abrogate, il coordinamento formale e sostanziale di tutta la normativa di riferimento specie per pubblici dipendenti, per semplificare e aggiornare il quadro normativo. Saranno quindi RIVISTE LE TIPOLOGIE DI PERMESSI, LA RIDEFINIZIONE DEI REQUISITI E DEI PRESUPPOSTI OGGETTIVI E SOGGETTIVI, LA SEMPLIFICAZIONE DELLE MODALITA’ DI FRUIZIONE DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI, PER DARE UNIFORMITA’ ALLA DISCIPLINA, con razionalizzazione dei documenti da presentare specie per la **legge 104 del 1992 o per chi è affetto da patologie neurovegetative od oncologiche.**

**ART. 24 – MODIFICHE ALLA DISCIPLINA PERMESSI PER ASSISTENZA PORTATORI DI**

## **HANDICAP (MODIFICA ART. 33 LEGGE 104 DEL 1992).**

### **TALE MODIFICA VALE SIA PER I DIPENDENTI PUBBLICI SIA PER QUELLI PRIVATI.**

I permessi di 3 giorni mensili retribuiti, per assistenza a familiari , NON ricoverato a tempo pieno in strutture, SPETTA a) solo a parenti ed affini entro il 2° grado; b) fino al 3° grado, se genitori o coniuge persona con handicap, hanno raggiunto i 65 anni di età, hanno patologie invalidanti o sono deceduti; c) ad 1 solo lavoratore dipendente per la stessa persona assistita; d) a tutti e due i genitori lavoratori dipendenti, previa alternanza, per assistere il figlio anche adottivo (o figlia, ndr), portatore di handicap. SI DECADE DAL DIRITTO se accertato dal datore di lavoro o dall'INPS, il venir meno delle condizioni richieste o la loro insussistenza.

**Cambia anche l'art. 42, comma 2 del D. L. vo 151/2001 (TESTO UNICO MATERNITA', PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI)**, dopo il compimento dei 3 anni dei bambini-e portatori di handicap, il diritto di fruire dei permessi di cui alla legge 104 del 1992, articolo 33, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa nell'ambito del mese (di riferimento sulla fruizione dei permessi, ndr). Vi sono poi obblighi specifici di comunicazione di ogni Pubblica Amm.ne entro il 31 marzo di ogni anno, alla Funzione Pubblica

**ART. 13 D.DL (modifica art. 33 D. L.vo 165/2001) - Mobilità ed esuberi dei dipendenti pubblici:** la procedura si assimila a quanto già previsto per il privato dalla Legge 223 del 1991, la procedura di messa in mobilità e di esubero dei dipendenti pubblici si estendono anche nei casi di trasferimento delle funzioni statali e delle competenze dallo Stato alle Regioni o alle Autonomie (enti) Locali; nel caso di trasferimento o conferimento di attività svolte da Pubbliche Amministrazioni ad altri soggetti pubblici, oppure nel caso di esternalizzazione di attività o di servizi, anche a soggetti privati.

**ART. 16 D. DL 1441-quater Part time per i dipendenti pubblici:** Le Pubbliche Amministrazioni, entro i 6 mesi successivi all'entrata in vigore della legge, hanno la facoltà e la possibilità di RICONSIDERARE I RAPPORTI DI LAVORO PART TIME, AUTORIZZATI PRIMA DEL 25 GIUGNO 2008 (quindi prima dell'entrata in vigore della 133 del 2008), con VALUTAZIONE DELLA PUBBLICA AMM.NE, che deve considerare il tipo di incarico o mansioni svolte dal dipendente (quindi sono esclusi i dirigenti, come altre figure specifiche come magistrati, corpi di polizia e armati dello Stato, vigili del fuoco), in relazione al servizio all'utenza che va garantito e alla eventuale carenza di ...organico.

In pratica, si concede la possibilità alle Pubbliche Amministrazioni di poter revocare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati.

**ART. 18 D DL 1441 – quater Aspettativa per i dipendenti pubblici:** a richiesta possono essere collocati in aspettativa, senza assegni (quindi non è retribuita) e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, ora anche per avviare attività professionali e imprenditoriali

L'Amm.ne concede tale possibilità dopo aver fatto una valutazione sia della documentazione prodotta dal dipendente pubblico (che può anche essere un funzionario responsabile di procedimenti o una P.O.), sia dopo valutazione delle esigenze organizzative (pensate a chi stipula o controlla applicazione di contratti, convenzioni, che va a fare il professionista, magari iscrivendosi in albi e diventando il “concorrente” su funzioni che prima controllava lui-lei, si pone anche un problema di “rientro” dopo l’aspettativa in questo caso, dopo 24 mesi si può rientrare nelle funzioni prima ricoperte ...quindi a fare il controllo, la vigilanza o la stipula di contratti, gare, bandi, convenzioni).

**ART. 46 E 48 Apprendistato:** l’obbligo scolastico può essere assolto lavorando, già dall’età di 15 anni, con contratti di apprendistato.

**ART. 25 D. DL. 1441-quater Assenze per malattia:** ESTENSIONE ANCHE AI DIPENDENTI PUBBLICI, dell’invio per via TELEMATICA dei certificati di malattia (come per il privato). L’INPS trasmette per via telematica al datore di lavoro pubblico, l’attestazione medica ricevuta dal medico di base o da struttura sanitaria.

Vi è una CIRCOLARE INPS, LA N° 60/2010, che dà istruzioni per la trasmissione telematica dei certificati.

TUTTE le disposizioni su ASSENZE e CONTROLLI, per i lavoratori-trici pubblici-che, sono state introdotte con il D. L. vo 150/2008. **Per i lavoratori e lavoratrici dei settori privati, è prevista l’estensione delle disposizioni già previste per i pubblici (D. Lvo 165/2001, art.**

**55-septies, introdotte dal D. L .vo 150/2008),** in base alla quale i medici NON convenzionati possono certificare la PRIMA ASSENZA INFERIORE AI 10 GIORNI, mentre per le altre sarà necessario rivolgersi al medico convenzionato o a strutture sanitarie pubbliche.

(Nota: in caso di recidiva su certificazioni ILLEGITTIME o non rispettose delle regole introdotte e recidiva accertata dopo procedimento disciplinare, è previsto il.... licenziamento se la mancanza è reiterata).

**Lavoro interinale (ora contratti di somministrazione):** estensione dei soggetti autorizzati all'attività di intermediazione di mano d'opera: associazioni, enti bilaterali, e anche gestori di siti internet.

**Contratti di prestazione occasionale:** estensione dei mini co.co.co. per i servizi di "badantato" e servizi alla persona, per un monte ore di 240 ore ad anno solare.

**Sanzioni:** modifica delle sanzioni previste per il lavoro in nero, sulle infrazioni sull'orario di lavoro, previste deroghe contrattuali a livello territoriale e aziendale.

Nota:

Insieme alla norme già approvate in Finanziaria (Legge 191/2009) che hanno reintrodotto il lavoro in affitto a tempo indeterminato (staff leasing) ed esteso l'utilizzo dei "buoni lavoro", siamo di fronte al peggior attacco di diritti dei lavoratori dopo il "Pacchetto Treu" D. Lgs 196/97, e della Legge 30/2003

A TUTTO QUESTO, PER EVITARE IL RITORNO INDIETRO DI 50 ANNI DI GARANZIE SUL LAVORO, DOVREMO OPPORRE LA NOSTRA RESISTENZA, A PARTIRE DALLE MOBILITAZIONI DEL 17 NOVEMBRE 2010, PRESIDIO ORE 10 A PIAZZA DI MONTECITORIO.



A cura della Unione Sindacale Italiana Usi Ait Largo Veratti 25 00146 Roma

fax 06 77201444 mail [usiait1@virgilio.it](mailto:usiait1@virgilio.it) Novembre 2010