



Alle strutture

Roma 10 dicembre '14

Oggetto: Il Jobs Act è legge.

E' un provvedimento di legge che farà molto male al Paese. Aumenta l'incertezza, alimenta la precarietà, è contro il lavoro, è contro chi lavora e chi il lavoro non ce l'ha, è contro le nuove generazioni.

E' un provvedimento che non dà certezze per nuova occupazione, che non produce investimenti ma solo "sconti" alle imprese, non alimenta la dignità del lavoro perché sottrae diritti ai lavoratori, intensifica la flessibilità in uscita senza impegni per la stabilizzazione, non disegna prospettive perché non decide di smontare il quadro delle possibili forme contrattuali ridisegnandolo con poche e certe fattispecie.

E' un provvedimento che non è stato oggetto di negoziazione pur affrontando significativi temi di prerogativa sindacale, in particolare quelli legati alle modifiche dello Statuto dei Lavoratori che come tali obbligano al confronto e all'accordo.

E' un provvedimento con il quale il Governo ha sostanzialmente scelto da che parte stare: contro il lavoro diversamente da quanto declinato nella nostra Carta Costituzionale!

Si è prodotta una folle corsa contro il tempo per permetterne l'approvazione, riducendo gli spazi di confronto e ricorrendo anche al voto di "fiducia" e ciò perché tutto trovasse al via alla coincidenza d'inizio anno l'approvazione della Legge di Stabilità.

Si sono ascoltate le aziende e i mercati con le loro richieste di "provvedimenti urgenti" anziché scegliere di intervenire con politiche di sostegno e aiuti nei confronti del disagio e della disperazione che oramai coinvolge la maggioranza del Paese.

Il provvedimento contiene **cinque deleghe legislative** che intervengono su importanti e vasti ambiti del diritto del lavoro e che il Governo andrà a produrre in splendida solitudine:

- delega in materia di ammortizzatori sociali;
- delega in materia di servizi per il lavoro e politiche attive;
- delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti;
- delega in materia di riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva;
- delega in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Il testo definitivo approvato al Senato lo scorso 3 dicembre con 166 voti a favore, 112 contrari e 1 astenuto è identico a quello approvato alla Camera in occasione della seduta del 25 novembre.

Le deleghe di cui sopra, che prevedono l'emanazione di non pochi decreti applicativi destinati ad entrare più nel dettaglio per l'articolazione dei provvedimenti, rappresentano un'altra e importante seria insidia per il mondo del lavoro.

Solo da come questi verranno trascritti si avrà modo di percepire fino in fondo tutta la portata delle modifiche negative introdotte e in particolare in materia di tutele e diritti quali le modifiche degli art. 4, 13 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e non solo.

Uno di questi, che pare stia impegnando di tutta fretta il Ministro lavoro per giungere puntuale all'appuntamento (promesso a Confindustria) per il prossimo 1 gennaio '15, è l'emanazione del Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Un nuovo contratto da applicarsi “solo” ai nuovi assunti e che prevede un indennizzo parametrato all’anzianità di servizio invece della reintegra nei casi di licenziamenti (illegittimi) per motivi economici. Per loro il reintegro resterà nel caso di licenziamenti nulli e discriminatori e alcune specifiche “fattispecie” di licenziamento disciplinare.

Andando per ordine, delega per delega, ed evidenziando le maggiori criticità:

- **delega in materia di ammortizzatori sociali.**

<p>Art.1 comma 2) lettera a) p.1) <i>impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;</i></p>	<p>Non sarà più possibile intervenire con integrazioni salariali in caso di chiusura dell'attività. L'aver recepito nel testo finale l'aggettivazione “definitiva” fa conseguire necessariamente una fase di verifica i cui esiti dimostrino che è realmente impossibile poter procedere ad esempio con cambi imprenditoriali, situazione per la quale si renderebbero possibili le integrazioni salariali. Il legislatore ha quindi la responsabilità di normare tale fase di verifica prima del pronunciamento definitivo di non autorizzazione alle integrazioni.</p>
<p>Art.1 comma 2) lettera a) p.3) <i>necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro ...</i></p>	<p>Il termine “solo” esclude ogni possibilità di azione preventiva, quali: l'adozione di un orario multiperiodale, il part-time da valorizzare prima della CIG, la collocazione di dipendenti su altre mansioni e su posti vacanti. Serve valorizzare il contratto di solidarietà difensivo al fine di evitare eccedenze.</p>
<p>Art.1 comma 2) lettera a) p.6) <i>riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo</i></p>	<p>La riduzione degli oneri contributivi ordinari va compensata con un fondo dedicato onde evitare penalizzazioni per le carriere contributive dei lavoratori. Così si configura invece solo come una contrazione della contribuzione ordinaria e come tale penalizzante.</p>
<p>Art.1 comma 2) lettera b) p.1) <i>rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;</i></p>	<p>La rimodulazione, se da un lato risponde ad una effettiva esigenza quella di riferirsi alla durata in funzione della storia contributiva del lavoratore, dall'altro lascia però del tutto aperto il tema dell'eccessiva selettività dei requisiti di accesso ancora troppo penalizzanti.</p>
<p>Art.1 comma 2) lettera b) p.3) <i>universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpl, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa fino al suo superamento ...</i></p>	<p>Nell'operazione di universalizzazione erroneamente ci si dimentica di altre tipologie contrattuali iscritte alla Gestione Separata dell'INPS e alle Partite Iva anch'esse iscritte a tale gestione previdenziale.</p>
<p>Art.1 comma 2) lettera b) p.5) <i>eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione,</i></p>	<p>Il riferimento ad una prestazione superiore all'indice di povertà assoluta è più opportuno. Non è accettabile l'assenza di contribuzione figurativa</p>

<p>eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente ...</p>	<p>che inciderebbe su soggetti già economicamente esposti al rischio sociale indebolendoli così anche dal punto di vista previdenziale.</p>
--	---

- **delega in materia di servizi per il lavoro e politiche attive.**

<p>Art.1 comma 4) lettera c) <i>istituzione ... senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata « Agenzia », partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente ...</i></p>	<p>Stupisce un intervento di così ampia portata ad invarianza di spesa. Si tratta di una sostanziale riorganizzazione del modello che non può che essere pubblico e organizzato in modo decentrato e di certo bisognoso di interventi di formazione e di riconversione professionale. Se guardiamo alla situazione attuale l'operazione aziona un sorta di conflitto di competenze tra Stato e regioni e ciò proprio in relazione agli effetti prodotti dalla riscrittura dell'art. 117 della Costituzione. La delega nel suo definirsi dovrà quindi ben commisurare la distribuzione delle diverse responsabilità e competenze per evitare "conflitti" di ordine costituzionale.</p>
<p>Art.1 comma 4) lettera f) <i>razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa ...</i></p> <p>Art.1 comma 4) lettera h) <i>possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati ...</i></p>	<p>Va verificato, soprattutto da un punto di vista occupazionale, l'effetto del coinvolgimento degli Enti strumentali quali appunto "risorse" già disponibili. Di certo tale operazione deve prevedere un rafforzamento delle competenze, programmare un sostanziale intervento di stabilizzazione del personale ed evitare operazioni di review al ribasso.</p>
<p>Art.1 comma 4) lettera e) <i>attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl;</i></p>	<p>La definizione "competenze gestionali" fa ipotizzare un modello federale in cui allo Stato vengono affidati compiti di effettiva gestione che appaiono troppo ampi e di non facile declinazione. Non solo, queste devono essere improntate dentro una mission che necessariamente lega tra loro le politiche attive a quelle passive. La creazione dell'Agenzia deve diventare l'occasione per valorizzare e implementare la rete di competenze e professionalità del personale dei CPI a partire dalla soluzione della vertenza dei loro lavoratori precari.</p>
<p>Art.1 comma 4) lettera o) <i>valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, ...</i></p>	<p>La "valorizzazione della bilateralità" non può essere intesa in ragione di una sostituzione delle responsabilità pubbliche che tali devono restare. Al più va intesa come ampliamento dell'offerta.</p>
<p>Art.1 comma 4) lettera p) <i>introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la</i></p>	<p>Il riferimento che si voglia prendere a riferimento pare essere il sistema dotale già in uso in alcune regioni.</p>

<p><i>promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;</i></p>	<p>Se così fosse, ovvero immaginando un'universalizzazione su tutto il territorio nazionale si rende necessario prevedere obbligati interventi di perequazione tra regione e regione. Le attuali differenze regionali in materia di mercato del lavoro sono infatti significative.</p>
<p>Art.1 comma 4) lettera u) <i>mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;</i></p>	<p>Il mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro, come del resto deve essere, pone il tema di come ciò si coniughi con le responsabilità gestionali dell'Agenzia, ovvero, dello Stato.</p>

- **delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti.**

<p>Art.1 comma 5) <i>Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ...</i></p>	<p>La materia salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rientra nel d.lgs. n. 81/2008. Va quindi esclusa ogni possibilità di incidere su queste tutele che sono poste a presidio di un bene, come quello della salute, tutelato costituzionalmente.</p>
<p>Art.1 comma 6) lettera b) <i>semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;</i></p>	<p>La norma è palesemente incostituzionale per violazione dell'articolo 76, mancando della necessaria identificazione dell'oggetto nonché dei principi e criteri direttivi. Difetta, infatti, ogni preciso riferimento alle norme da abrogare o reinterpretare.</p>
<p>Art.1 comma 6) lettera g) <i>... autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale...</i></p>	<p>Il consenso "genuino" era a fondamento della legge n.188/07 poi abrogata. Questa malgrado la sua eccessiva macchinosità impediva la pratica diffusa delle cd "dimissioni in bianco". Va ripristinato un sistema di pari garanzia.</p>

- **delega in materia di riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva.**

<p>Art.1 comma 7), e lettera a) <i>... riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;</i></p>	<p>Il riordinare e la semplificazione deve rendere certa la cancellazione delle attuali oltre 40 forme contrattuali per pervenire alla definizione di sole 5 tipologie: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine con causale, Apprendistato, Somministrazione e una disciplina per il lavoro autonomo e professionale.</p>
<p>Art.1 comma 7) lettera c) <i>previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti</i></p>	<p>Il nuovo contratto a tutele crescenti a tempo indeterminato, del quale non si conoscono i regimi delle tutele crescenti e cosa indichi il riferimento all'anzianità di servizio, è un grave atto unilaterale che modifica i termini della legge 300/70, (art.18). E' quindi indispensabile</p>

<p>economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;</p>	<p>che la sua scrittura preveda l'apertura di una fase negoziale con le parti sociali e in particolare per: caratteristiche delle tutele crescenti; valori degli indennizzi; declinazione dei casi di fattispecie per i licenziamenti di tipo disciplinare; tempi e modalità d'impugnazione; l'obbligo della reintegra che non può essere sostituito con altra soluzione, (opting out);</p>
<p>Art.1 comma 7) lettera d) <i>revisione della disciplina delle mansioni, ... prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, ... possa individuare ulteriori ipotesi ...</i></p>	<p>La disciplina concreta dei casi di demansionamento può avere diverse ragioni, è quindi determinante che questa sia affidata per norma, e non per “possibilità”, alla contrattazione collettiva e non già a quella individuale o al potere unilaterale del datore. Casi, modi e dei limiti al demansionamento, nonché la modulazione dei trattamenti economici e normativi, è materia di decisione a seguito di fase negoziale. Questa è un grave atto unilaterale che modifica i termini della legge 300/70, (art.13).</p>
<p>Art.1 comma 7) lettera f) <i>revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;</i></p>	<p>La revisione non può essere fatta se non in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi stipulati e con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sia sul piano nazionale, che a livello interconfederale o di categoria”. Vanno prevenuti tutti i rischi legati a controlli discriminatori e di violazione della privacy.</p>
<p>Art.1 comma 7) lettera g) <i>introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi</i></p>	<p>Quali sono i settori per i quali si intende sperimentare il compenso minimo per il lavoro subordinato e Co.co.co. E non regolati da CCNL? Il punto fermo rimane la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari da realizzarsi con i contratti nazionali di lavoro e la possibilità di includere nella tutele contrattuali e nell'esercizio dei diritti quei lavoratori che oggi ne sono esclusi. I minimi salariali sono materia contrattuale a partire dalla definizione quantitativa. Il salario non è materia delegabile per legge in quanto di competenza dell'autonoma contrattazione tra le parti e frutto della libera pattuizione. Vanno evitate formulazioni del legislatore che possano favorire la fuga degli imprenditori dall'applicazione dei contratti collettivi mediante il ricorso a compensi legali declassati.</p>
<p>Art.1 comma 7) lettera h) <i>possibilità di estendere, ... il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati,</i></p>	<p>Fermo restando che nell'ambito della della revisione delle tipologie andrebbe superato la formula del lavoro accessorio, occorre ritornare alla previsione originaria dei buoni lavoro, limitati ai settori produttivi stagionali o marginali, alle famiglie e ai soggetti non imprenditoriali, ai lavoratori svantaggiati. L'unico strumento per individuare tali particolari fattispecie, allo stato non può che essere il CCNL. Vanno definiti dei tetti ai limiti di reddito in modo da ricondurre la</p>

	fruizione di tale istituto in modo meramente accessorio
<p>Art.1 comma 7) lettera i) <i>razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ... di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), ...</i></p>	<p>Si pone un problema di efficacia soprattutto in relazione all'unificazione di competenze che richiedono un importante intervento di formazione e di riconversione professionale degli addetti.</p> <p>Seppur condivisibile tale obiettivo ad oggi non si configura come praticabile stante la previsione di assenza di finanziamenti oltre che di indicazioni sul come procedere per l'armonizzazione e l'adeguamento normativo.</p>

- **delega in materia di tutela conciliazione delle esigenze di cura, di vita e lavoro.**

<p>Art.1 comma 9) lettera e) <i>eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;</i></p>	<p>Il diritto all'accudimento non deve esercitato scaricando sulla buona volontà dei lavoratori di cedere riposi compensativi.</p> <p>La questione va risolta nell'ambito della revisione della disciplina dei congedi in caso di malattie gravi di congiunti.</p>
<p>Art.1 comma 9) lettera g) <i>ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;</i></p>	<p>L'indisponibilità rende ben lontano il raggiungimento dell'obiettivo di un'estensione universale del diritto alla genitorialità e la revisione estensiva dei congedi.</p> <p>Il diritto alla maternità è un diritto universale e come tale deve essere tutelato e riconosciuto a prescindere dalla tipologia contrattuale nonché dalla condizione occupazionale.</p>

Parte finale:

<p>Art.1 comma 11 <i>Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. ...</i></p>	<p>I termini di “30 gg.” previsti per i pareri delle Commissioni parlamentari rendono sostanzialmente impossibile l'audizione, da parte delle stesse, di tutte le forze sociali e degli esperti sui testi dei decreti delegati.</p>
--	--

Area della Contrattazione – Mercato del Lavoro
Barchetti Corrado Ezio

Corso d'Italia, 25 – 00198 Roma
Telefono 06 8476340-293
politiche-lavoro@cgil.it
Fax 06/8476295
www.cgil.it

*Affiliata alla Confederazione
Europea dei Sindacati (CES)
e alla Confederazione Internazionale
dei Sindacati (ITUC-CSI)*