

IL SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO

Dipartimento Politiche Attive del Lavoro
Politiche del mezzogiorno e dello Sviluppo TerritorialeRoma 16 settembre '11
Prot. n. 38/LR/alA Tutte le Strutture
Loro Sedi**OGGETTO: Manovra 2012-2014 – Norme in materia di lavoro**

Carissimi,

la Camera dei Deputati ha convertito definitivamente in legge il decreto legge n.138/2011, nel testo emendato dal Senato.

Descriviamo e commentiamo di seguito la parti relative al lavoro.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale Aggiunto
Giorgio Santini

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità (Art. 8)

Per il co. 1 dell'art 8 i contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (o da loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Tali contratti hanno efficacia "erga omnes" se sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Tali intese, per i commi 2 e 2 bis, potranno essere sottoscritte anche in deroga alle disposizioni di legge ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro, fermo restando il rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, e potranno riguardare l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento alle seguenti materie: a) impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie; b) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale; c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) disciplina dell'orario di lavoro; e) modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro. Da quest'ultima possibilità di deroga, che potrebbe comprendere la sostituzione dell'obbligo di reintegro, previsto dall'art 18 della legge 300/70 in caso di licenziamento illegittimo nelle aziende con oltre 15 dipendenti, con l'obbligo ad un indennizzo, sono esclusi il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Il comma 3 stabilisce poi che le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che siano stati approvati con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Segnaliamo inoltre che nei passaggi parlamentari è stato aggiunto il comma 4 che - non collegato in alcun modo ai commi precedenti - viene inserito qui trattandosi di materia comunque attinente alla contrattazione collettiva. Si tratta di una modifica al d.lgs. 188/2003 relativo all'attuazione di direttive comunitarie in materia ferroviaria, nel quale viene inserito, all'art.36 co.1, tra gli obblighi a carico delle imprese ferroviarie, un richiamo al rispetto dei ccnl di settore.

Commento

La norma è finalizzata a rafforzare, anche sul piano legislativo, lo spostamento del baricentro della contrattazione collettiva verso gli accordi aziendali e territoriali, un processo avviato con l'Accordo Interconfederale del 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e proseguito con il



successivo Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, esplicitamente richiamato nella norma stessa.

In particolare con il comma 1, migliorato dall'azione della Cisl che ha eliminato il pericolo che sindacati di comodo potessero peggiorare le tutele dei lavoratori, vengono ora valorizzate le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (e il criterio della maggiore rappresentatività rimanda in ogni caso alle tre confederazioni Cgil-Cisl-Uil), lo stretto collegamento con le loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, la necessità che gli accordi, per avere efficacia generale, siano approvati sulla base di un criterio maggioritario tra le rappresentanze sindacali aziendali, siano esse Rsa o Rsa.

Quest'ultimo punto, che rafforza la parte più innovativa dell'Accordo del 28 giugno, considerate le molte tensioni e visioni radicalmente diverse, che portano ad esempio la Fiom-Cgil a frequenti ricorsi alla magistratura per invalidare accordi regolarmente sottoscritti ed approvati, rappresenta una importante innovazione ed un punto fermo per le relazioni sindacali nel nostro Paese. Positiva, inoltre, la validazione sul piano legislativo, contenuta nel comma 3, degli accordi raggiunti in data anteriore al 28 giugno se approvati dalla maggioranza dei lavoratori, come è avvenuto nel caso del Gruppo Fiat.

Più controversi i co. 2 e 2 bis sulla possibilità che la contrattazione aziendale e territoriale possa operare anche in deroga alle disposizioni di legge relativamente ad un nucleo di materie espressamente indicate. Poiché tali materie comprendono l'obbligo di reintegro del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, come visto sopra, questa norma è stata impropriamente ma strettamente identificata con la cancellazione dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori. **Per questo motivo la Cisl ha dichiarato a priori che su questo punto non intende avvalersi della facoltà previste dall'art.8.**

Detto questo, la finalità generale, condivisibile, è quella di rendere la regolazione legislativa più flessibile per non ostacolare opportunità di nuovi investimenti, nuova occupazione, miglior produttività dell'azienda e maggiore qualità del lavoro e della sua remunerazione. In questo modo le stesse tutele per i lavoratori potrebbero essere rafforzate, soprattutto nei confronti di quei settori del mercato del lavoro oggi meno tutelati (lavori atipici e temporanei) o addirittura esclusi, in particolare i giovani.

E' una prima traduzione della filosofia contenuta nella proposta di Statuto dei Lavori inviata lo scorso novembre dal Ministro del Lavoro alle parti sociali basata esplicitamente sul rafforzamento della funzione regolativa della contrattazione collettiva.

Si tratta di un obiettivo ambizioso ma che presenta, nello stesso tempo, alcune problematiche e che per essere realizzato necessita la massima condivisione possibile.

Innanzitutto trattandosi di una norma non prescrittiva ma facoltativa, essa può esplicare i suoi effetti solo in presenza di una volontà ed un consenso dei soggetti legittimati alla contrattazione aziendale. Pur essendo questo positivo, è al contempo fortemente problematico perché la "forzatura" legislativa rischia di irrigidire maggiormente alcune posizioni, con rischi concreti di paralisi attuativa.

In secondo luogo quando una norma legislativa viene derogata in sede di contratto aziendale, pur con obiettivi di sviluppo ed occupazione, può costituire in via di fatto un "precedente" e si può generare una pressione perché la stessa deroga si applichi in altre realtà aziendali, senza che ci siano gli stessi presupposti necessari.

Ancora, si potrebbe determinare una circostanza anomala in base alla quale un accordo aziendale derogatorio, ad esempio sulla responsabilità solidale negli appalti tra due soggetti legittimati in sede aziendale, potrebbe determinare effetti (anche negativi) su un soggetto terzo (i lavoratori del sub-appalto) senza che questo abbia potuto partecipare alla trattativa.

Consapevole di questi aspetti problematici, la Cisl ha apprezzato l'approvazione, contestuale alla manovra, con parere favorevole del Governo e con una maggioranza ben superiore alle sole forze di opposizione, di un ordine del giorno per il quale vanno "valutati attentamente gli effetti applicativi dell'art.8 , al fine di adottare ulteriori iniziative normative volte a rivedere quanto prima le disposizioni , coinvolgendo le parti sociali, per redigere una norma interamente conforme agli indirizzi dell'accordo del 28 giugno". Si tratta di un richiamo di una larghissima parte del parlamento all'obiettivo di rafforzare l'accordo del 28 giugno con la condivisione delle parti sociali.

Una prima fase di applicazione della nuova norma, prudente e circoscritta nelle materie toccate, aiuterebbe anche il legislatore in eventuali revisioni.

Fondi interprofessionali per la formazione continua (Art. 10)

Attraverso un emendamento alla Legge 388/2000 viene esplicitamente prevista la possibilità per i Fondi Interprofessionali per la formazione continua di utilizzare parte delle proprie risorse per la misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto.

Si tratta certamente di una misura positiva volta a riequilibrare l'accesso alla formazione continua che penalizza nel nostro paese i lavoratori non a tempo pieno e subordinato. Rimane la criticità di non aver previsto risorse aggiuntive per questi soggetti per cui la nuova norma rischia di rimanere scarsamente applicata.

Tirocini (Art.11)

L'art. 11 prevede che i tirocini formativi e di orientamento possano essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curricolari non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

In data 12 settembre 2011 una circolare del Ministero del Lavoro ha chiarito molti aspetti applicativi dell'articolo 11 del decreto 138/2011 ampliando inoltre le categorie cui non vengono applicate le nuove norme (disoccupati, inoccupati, immigrati nell'ambito del decreto flussi, rifugiati).

Facciamo riferimento alla circolare del Dipartimento Mercato del Lavoro del 13 settembre 2011 per un'analisi più dettagliata.

Anche su questo tema è stato approvato, contestualmente alla manovra, un odg che richiede che il Governo si incontri con le Regioni per ridefinire la normativa dell'art.11.

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 12)

Il divieto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, già disciplinato dall'art. 1 della legge 1369/60, abrogato poi dal d.lgs. 276/03, viene reintrodotta. Dopo le pressanti sollecitazioni sindacali il Governo ha deciso di intervenire, sanzionando duramente il caporalato. L'art. 12 introduce pene molto severe per questo reato con una detenzione da cinque a otto anni e sanzioni molto pesanti (da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore con un ulteriore aggravamento quando i lavoratori reclutati sono più di tre, hanno meno di sedici anni o sono esposti a gravi pericoli) per chi recluta lavoratori da sfruttare. La condanna per i delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro comporta inoltre l'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento.

Si tratta di una norma certamente importante e positiva pur se va rilevato che, per una significativa emersione del fenomeno del caporalato, va tenuto presente che la maggior parte delle vittime sono spesso immigrati privi del permesso di soggiorno che non hanno la certezza di ottenere la propria regolarizzazione a seguito della collaborazione alle indagini.

Migliorare la norma in questo senso la renderebbe una canale ancora più importante per stroncare il fenomeno dello sfruttamento del lavoro sommerso e favorire il processo di piena integrazione di tutti i lavoratori immigrati.

Orari esercizi commerciali (Art.36)

Viene abrogata la norma, prevista nel testo originario della manovra, che prevedeva l'ampliamento della liberalizzazione degli orari di apertura degli esercizi commerciali e di somministrazione di alimenti e bevande, che quindi ora è stata riportata alle sole zone a interesse turistico e alle città d'arte.

L'abrogazione è stata una precisa richiesta della Cisl, in quanto l'applicazione del provvedimento su tutto il territorio nazionale avrebbe determinato una situazione senza regole sulle questioni relative alle aperture domenicali e festive. Le aperture in deroga devono essere governate per mezzo della concertazione con gli Enti Locali e della contrattazione tra le Parti Sociali Territoriali.