



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262319/321/312 - fax +39 06 85303079

www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



FIOM CGIL NAZIONALE - UFFICIO SINDACALE

SCHEDA SUL DISEGNO DI LEGGE N. 1167-B

“ COLLEGATO LAVORO ALLA FINANZIARIA 2010”

Disegno di legge N. 1167 -B

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro

Art. 1.

(Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti)

Il Governo è delegato ad emanare **entro tre mesi** dall'entrata in vigore della legge i decreti applicativi relativi alla definizione delle modalità di accesso ai pensionamenti anticipati per i lavoratori addetti a lavorazioni usuranti, dando seguito a quanto già previsto nel decreto 247/2007 (cosiddetta conversione in legge dell'Accordo sul Welfare stipulato tra OO.SS. e Governo Prodi).

Viene tuttavia inserita una **clausola di salvaguardia al comma 2. “qualora... emergano scostamenti tra il numero di domande accolte e la copertura finanziaria a disposizione”**. Ciò vuol dire che mentre nel dispositivo precedente (previsto dal decreto 247) vi era un richiamo alla normale procedura legislativa da attuare nel caso di non sufficiente accantonamento finanziario a copertura del prepensionamento dei lavoratori interessati, oggi il governo prevede che le risorse previste dal 247 siano vincolo immodificabile per l'ammissione dei soggetti al godimento del pensionamento anticipato e quindi, nel caso di non sufficienza dei fondi si prevede di inserire un meccanismo di priorità per la decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Si ricorda che le previsioni di spesa previste dal 247 sono di **83 milioni di euro per il 2009, 200 milioni per il 2010, 312 milioni per il 2011, 350 milioni per il 2012, 383 milioni a decorrere dal 2013** e che, già nelle prime riunioni svolte nella commissione costituitasi per dare applicazione alla norma ai tempi del governo Prodi, emersero numerose criticità rispetto alla definizione della platea degli aventi diritto (in particolare relativamente alla definizione di lavoratori addetti a turni notturni e all'incidenza della notte sull'insieme dell'orario prestato) e quindi anche relativamente alla sufficienza o meno delle risorse accantonate.

E' evidente dal testo in esame che la volontà del governo attuale è quella di dare una esecuzione particolarmente restrittiva della norma.

(vedi in allegato scheda A che riporta quanto previsto dal 247/07 sui prepensionamenti per i lavori usuranti.)

Art. 4.
(Misure contro il lavoro sommerso)

Le sanzioni contro il lavoro sommerso **NON si applicano** qualora si evidenzi che non sussisteva la "volontà di occultare il rapporto", ma solo di inquadrarlo con una diversa qualificazione; e non a caso nell' articolo finale (art.50) si prevede che qualora si accerti la natura subordinata di un rapporto di collaborazione, il datore di lavoro che abbia offerto la stipulazione di un lavoro subordinato (anche intermittente) entro il 30 settembre 2008 potrà cavarsela soltanto con il pagamento di una multa compresa tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione ...

Art. 5.
(Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni)

le Pubbliche amministrazioni, anziché comportarsi come i datori di lavoro privati in caso di assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro, possono comunicare tutto ciò agli organi competenti **entro il 20° giorno del mese successivo all'evento**;

Art. 7.
(Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

Vengono modificate le sanzioni previste nella legge 133/2008 nel caso di non rispetto della durata settimanale dell'orario di lavoro, di riposi settimanali e ferie.

Al Comma 2. nel caso dei **lavoratori marittimi** viene introdotta la facoltà di **contrattare deroghe** a quanto previsto dalla legge 271/99 in materia di riposi e ferie anche a **livello della contrattazione aziendale**.

Art. 16.
(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale)

Le amministrazioni pubbliche, **entro centottanta giorni** dalla data di entrata in vigore della legge, possono **sottoporre a nuova valutazione** i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto **di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati** prima della data di entrata in vigore decreto-legge n. 112 del 2008 (25 giugno 2008).

Art. 23.
(Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

Il Governo è delegato ad adottare, **entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente **in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati**, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati.

Il riordino delle tipologie di permessi dovrà contenere :

>la ridefinizione dei presupposti oggettivi

>la precisazione dei requisiti soggettivi,

> la razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi , al fine di garantirne l'applicazione certa ed uniforme

>la razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con *handicap* in situazione di gravità, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

Sul contenuto dei decreti da emanare nel merito , il cui impatto sugli assetti contrattuali di tutte le categorie è di indubbia rilevanza, è previsto che il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro del Lavoro "**sentano**" **preventivamente le parti sociali** , **tuttavia non è chiaro le modalità e i tempi con cui questo confronto debba avvenire.**

E' precisato che la revisione non deve comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza

pubblica.

Art. 24.

(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

Viene istituita ai fini di un più stringente controllo amministrativo contro eventuali abusi, una **banca dati** informatica presso la Presidenza del Consiglio- Dipartimento funzione pubblica, in cui vengono registrati i nominativi di tutti i pubblici dipendenti che usufruiscono dei congedi e permessi ai sensi della normativa vigente, **compresi i nominativi dei soggetti portatori di handicap grave che essi assistono (o che ne usufruiscono in prima persona) e il grado di parentela con gli stessi.** Nel caso dei figli va precisato se inferiori o superiori ai tre anni.

Tale normativa, trattando di dati altamente sensibili in materia di privacy in tema di salute, potrebbe presentare delle rilevanze di incostituzionalità.

Art. 25.

(Certificati di malattia)

A decorrere dal 1° gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni già previste nel pubblico impiego.

Per comodità di lettura riporto qui di seguito il testo, richiamato, del decreto legislativo 165 /2001, come modificato decreto legislativo n. 150 del 2009

Art. 55-septies. Controlli sulle assenze

(articolo introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009)

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

Art. 30.

(Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

Siamo ad uno degli attacchi più seri al diritto del lavoro, in quanto si inibisce al giudice di valutare, in caso di licenziamento, trasferimento d'azienda, esercizio dei poteri datoriali, instaurazione di rapporti, **null'altro se non i requisiti formali degli atti**, impedendo ogni esame di merito.

Inoltre **nel giudizio sulla natura del rapporto di lavoro il giudice NON potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, e dalle conclusioni dei processi di certificazione dei contratti individuali previsti dal D.Lgs. 276/03.**

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, **la certificazione** ivi prevista **viene ampliata** in quanto non riguarda più la sola qualificazione del rapporto di lavoro (se subordinato o autonomo, se part-time o tempo pieno, ecc.), **ma potrà riguardare il rapporto di lavoro in quanto tale**; e poiché **il giudice non potrà contestare l'esito della certificazione**, l'unica strada possibile sarà quella di dimostrare che si è stati coartati nella volontà al momento della certificazione, o che la prestazione è stata diversa da quanto certificato.

Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice dovrà tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti individuali di lavoro stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione. Ma prima di ricorrere al giudice si deve esperire obbligatoriamente un tentativo di conciliazione presso la stessa sede che ha certificato. (Enti bilaterali, le DPL, le Università convenzionate);

Art. 31. (Conciliazione e arbitrato)

Con la sola eccezione dei contratti certificati (vedi punto precedente), **la conciliazione non è più obbligatoria** per attivare una causa.

Divenuta volontaria, **essa assume tuttavia caratteristiche più cogenti ed insidiose**, in quanto il conciliatore **DEVE formulare una proposta transattiva alle parti**, le quali, se non *motivano adeguatamente il loro rifiuto*, passano i guai in sede giudiziale, in quanto il giudice, oltre che, come oggi, valutare il loro comportamento (ad es. non presentarsi all'udienza), valuterà, ai fini della sua decisione, eventuali rifiuti non adeguatamente motivati delle ipotesi di transazione. Tuttavia nulla viene detto sulle motivazioni che sono ritenute "adeguate" per sostenere il rigetto della proposta transattiva.

La conciliazione e l'arbitrato, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

L'arbitrato, che formalmente resta una scelta volontaria delle singole parti, **può essere svolto anche secondo "equità" e di conseguenza il lodo non è impugnabile per violazione di leggi e/o accordi collettivi.**

Infine viene previsto un ulteriore strumento denominato "**collegio di conciliazione e arbitrato irrituale**", composto da due arbitri di parte che, di comune accordo, devono indicare il terzo arbitro con funzione di presidente scelto tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione. Nel caso la conciliazione non riuscisse questo collegio **decide la controversia** entro venti giorni dall'udienza di discussione, **mediante un lodo.**

Il compenso del collegio arbitrale è diviso a metà tra le parti e i CCNL potranno disporre la costituzione di un fondo per rimborsare ai lavoratori le spese del presidente e del proprio arbitro.

I contratti collettivi o accordi interconfederali possono prevedere clausole compromissorie (ovvero la rinuncia a ricorrere al giudice del lavoro ed in alternativa a ricorrere ad un arbitro privato) che devono essere certificate dagli organi di certificazione, tuttavia in assenza di

tali accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, Il Ministro del lavoro può predisporre un decreto che dispone le modalità applicative delle clausole compromissorie.

Gli organi di certificazione infine (che possono essere anche gli Enti bilaterali) possono costituire Camere arbitrali per la soluzione delle controversie di lavoro, si potranno svolgere convenzioni per l'istituzione di camere arbitrali unitarie.

Il rapporto tra queste norme e il sistema degli "accordi separati" costituitosi a partire dal 22 gennaio 2009 potrebbe diventare micidiale!

(su questi temi trovate allegati due articoli del prof. Massimo Roccella e del Prof Nanni Alleva e dell'avv. Giovanni Naccari , componenti della Consulta giuridica FIOM)

Art. 32.

(Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

L'impugnativa di un licenziamento deve essere inviata a pena di decadenza entro 60 giorni, anche in via extragiudiziale, cui deve seguire, entro 180 giorni, il ricorso in tribunale. Identica procedura riguarda le impugnazioni dei contratti a termine, delle (false) collaborazioni, dei trasferimenti individuali e collettivi, dei trasferimenti e cessione di aziende e rami d'azienda .

In caso di conversione di contratti a termine illegittimi, si prevede un risarcimento limitato ad una somma tra 2,5 e 12 mensilità.

In presenza di contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà. (ovvero non più di 6 mensilità)

Queste norme riguardano tutti i processi, anche quelli pendenti alla data di entrata in vigore della legge e anche riferiti a norme non più esistenti (ad es. la legge 56/87 sui contratti a termine).

Art. 46.

(Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile)

Si riaprono per 24 mesi (SIC!)i termini per l'esercizio delle deleghe contenute nella legge 247/07 in materia di:

- Ammortizzatori sociali;
- Servizi all'impiego;
- Apprendistato;
- Incentivi al lavoro;
- Promozione dell'occupazione femminile

L'obiettivo è chiaro: avere a disposizione uno strumento che consenta al governo di intervenire sulle materie delegate da qui al termine della legislatura , attraverso cui rendere operative le tematiche e le opzioni già espresse nel Libro bianco, soprattutto in materia di ammortizzatori sociali e apprendistato e occupazione femminile. Da notare inoltre che nell'ultima versione del

testo approvata al Senato è stato inserito un esplicito richiamo alle prerogative delle Regioni in tali materie **in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, lasciando intendere che anche nella riforma degli ammortizzatori sociali, sia intenzione del governo di muoversi verso la creazione di sistemi regionalizzati (un po' sulla falsa riga di quanto avvenuto finora per gli ammortizzatori in deroga ?)**

Art. 48.

(Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)

Si interviene sul D.Lgs. 276/03 in diverse questioni:

- **Intermediazione:** ora potranno farla anche **le associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati nazionali** “per il tramite” delle loro associazioni territoriali **“anche tramite società di servizi da loro controllate”**, e la stessa norma si applica anche agli enti bilaterali .
Ai soggetti autorizzati si aggiungono **le associazioni di rilevanza nazionale o regionale** aventi come oggetto la tutela, l'assistenza e la promozione **delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione o delle disabilità e anche i “i gestori di siti internet”** se svolgono l'attività senza fini di lucro;
Tutti questi soggetti saranno **accreditati dal Ministero del lavoro, previa autocertificazione** dei requisiti richiesti, e saranno tenuti a comunicare all'INPS e ai **servizi per l'impiego tutti i casi in cui i lavoratori abbiano rifiutato una offerta formativa, di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro.**
- **Somministrazione:** i fondi del 4% hanno una finalità più ampia, e in caso di irregolarità gravi le somme contestate affluiscono al fondo per l'occupazione; o Art. 13 del D.Lgs. 276/03:
- si ribadisce **la facoltà di derogare dal principio di parità di trattamento nel caso di somministrazione di persone appartenenti a “fasce deboli”**; si aggiunge che la cosa richiede una convenzione tra la società di somministrazione e un livello istituzionale (Comune, Provincia, Regione), ma anche con una società strumentale del Ministero del Lavoro (leggi **Italia Lavoro**). **Quali conseguenze potrebbe avere questa norma sul lavoro delle donne, dei migranti e dei disoccupati di lunga durata, è facilmente intuibile, senza tener conto del mercimonio che potrebbe avvenire per il collocamento dei disabili.**
- **Apprendistato:** si ripropone che **la retribuzione dell'apprendista è definibile , anche attraverso accordi territoriali e aziendali, in percentuale rispetto a quella del corrispondente lavoratore qualificato. Superando per questa via quanto regolato dai contratti nazionali ed affermato nella risposta del Ministero del Lavoro ad interpello da noi proposto nel febbraio 2007.**
In ultima lettura al Senato è stata introdotta la norma per cui l'obbligo di istruzione può essere assolto anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (ovvero **anche a 15 anni** di età può essere attivato un contratto di apprendistato la cui attività formativa potrebbe essere anche svolta completamente in azienda a seguito delle recenti norme inserite in finanziaria e recepite nell'accordo interconfederale sulla formazione degli apprendisti in Confapi)

NOTA . Ricordiamo che lo Staff leasing, è già stato già ripristinato dalla Legge finanziaria 2010

Art. 50

(Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative)

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, **in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro **il 30 settembre 2008** la stipulazione di un qualsiasi **contratto di lavoro subordinato** è tenuto unicamente a indennizzare il lavoratore **con un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione.**

(procedure di stabilizzazione dei precari Addio!!!)

a cura di Barbara Pettine