

CARI GRECI, RIMBOCCATEVI
LE MANICHE

OK,
ALTRE
IDEONE?



Altrettanto scandalosa è la promessa che la nuova disciplina possa stabilizzare gli apprendisti, sia perché non si agisce sulla trasformazione dei contratti scaduti,

ma sulla ipotetica rivendicazione da parte di un futuro apprendista (molto lontano nel tempo e senza conoscere i "precedenti") della trasformazione del rapporto. Infatti, l'ipotetica sanzione scatta soltanto se non viene trasformato il 50% degli apprendisti «nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione» - il che significa che il divieto di assunzione non scatterà mai se le assunzioni di

nuovi apprendisti vengono scaglionate nel tempo e soprattutto se il "nuovo" apprendista non sia messo nelle condizioni di conoscere la "storia delle assunzioni" precedenti la sua considerando, pure, che «dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa».

Sul **lavoro a progetto** il ddl non interviene in senso favorevole al lavoratore, in quanto recepisce un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato con riferimento alle ipotesi in cui ci si trovi di fronte a «compiti meramente esecutivi e ripetitivi», ed anzi aumenta gli spazi datoriali

per il recesso che potrebbe avvenire non solo per giusta causa, ma anche per «profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto» (art. 8, co. 1, lett. d). Con il ddl Fornero, poi, la precarietà raggiunge livelli di volatilità altissima mediante l'apertura della maglie del **lavoro accessorio**, quello conosciuto con il nome di *voucher* o di "buono lavoro", abolendo limitazioni soggettive ed oggettive.

Si avrebbe cioè una commercializzazione spinta del lavoro con effetti dirompenti, basta considerare che già con la normativa in vigore si è passati da 2 miliardi e mezzo di unità di buoni nel 2009 a 11 miliardi e mezzo nel 2011. Gli effetti in settori primari, come anche nell'industria e nel settore artigiano, potrebbero veramente essere esplosivi con un aumento all'ennesima potenza del senso di precarietà di braccianti, operai ed impiegati.

NUOVE PROSPETTIVE
DEL LAVORO FLESSIBILE



UN POSTO
FISSO



QUATTRO POSTI
INTERINALI

SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La **seconda coppia**, presentata con un dare/avere di tutele che si compensano, è relativa alla diminuzione degli **ammortizzatori sociali**, ricambiati, nei proclami del Ministro, da un maggiore impegno dello Stato nel garantire l'**occupabilità** del disoccupato.

È certo che da un lato vengono abrogate le tutele per i licenziati collettivamente (nella specie l'**indennità di mobilità** a cui si aggiunge un grave affievolimento del controllo preventivo sindacale sui presupposti e criteri) così come viene cancellata la **CIGS** per procedura concorsuale, che nella realtà riesce a salvaguardare oltre il reddito dei lavoratori anche la capacità industriale di tutta o parte dell'Azienda perché possa essere proficuamente ceduta dal curatore fallimentare anche nell'interesse dei creditori.

È altrettanto certo, d'altro canto, come afferma lo

stesso Ichino del PD (che è tra i fautori del ddl), che in materia di occupabilità e cioè per «l'assistenza al lavoratore disoccupato (artt. 59-63) **non si individuano gli incentivi che possano trasformare un'amministrazione fin qui molto inefficiente in una produttrice di servizi di buona qualità (per cui) non si capisce bene perché la regola che fino ad oggi non ha funzionato dovrebbe cominciare a funzionare per effetto della nuova norma».**

In conclusione, senza dilungarsi su altre questioni veramente capestro per i lavoratori come quella sulla perdita delle prestazioni assicurative o quella sulla anomia della c.d. ASPI, è evidente la spregiudicatezza di chi dipinge il ddl come un intervento equilibrato. L'idea che si sia in presenza di una doppia coppia è un **bluff**.

La qualità del ddl è bassissima, la pubblicità ingannevole è altissima.

A cura del Forum Diritti Lavoro
in collaborazione con USB e Rete 28 Aprile nella Cgil

SITO WEB: www.forumdirittilavoro.it

LA CONTRORIFORMA TECNICA DEL LAVORO



DIETRO LE BUGIE L'ABROGAZIONE DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

«Noi abbiamo sempre ritenuto quella annunciata dal governo Monti e dal ministro Fornero una riforma che conteneva una serie di misure positive per combattere la precarietà e garantire una sana flessibilità»

Anna Finocchiaro, Presidente del gruppo Pd al Senato

«Nel Ddl lavoro è prevista la possibilità di reintegro per i licenziamenti economici... È una soluzione positiva, innovativa e coerente... In tempi rapidi, il Parlamento... può approvare una buona legge»

Stefano Fassina, responsabile lavoro Pd

«La riconquista dello strumento del reintegro nel caso di licenziamenti economici insussistenti è un risultato positivo» che unitamente a «il ruolo del sindacato nella conciliazione» di fatto «ricostituiscono il potere di deterrenza dell'art. 18»

Susanna Camusso, Segretaria Generale della Cgil

Per la Segretaria del più grande sindacato dei lavoratori e per il principale partito del centro sinistra, l'art. 18 è sostanzialmente salvo e comunque le modeste rinunce sulla tutela dei licenziamenti sono ampiamente ripagate da un serio contrasto alla precarietà e da un potenzia-

mento ed una universalizzazione degli ammortizzatori sociali. Vediamo allora se lo scambio proposto - pochissime tutele in meno sul licenziamento e moltissime tutele in più su precarietà e ammortizzatori - è vero



SUI LICENZIAMENTI

I LICENZIAMENTI SONO ESSENZIALMENTE IMPOSTI PER MOTIVI DISCIPLINARI O PER MOTIVI ECONOMICI, E QUESTI ULTIMI POSSONO ESSERE INDIVIDUALI O COLLETTIVI.

I LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Con la riforma la reintegrazione nel posto di lavoro è prevista in sole tre ipotesi:

1. non aver commesso il fatto;
2. il fatto contestato non sussiste;
3. oppure ove i "contratti collettivi applicabili" (anche quelli aziendali o stipulati con sindacati di comodo) o "i codici disciplinari applicabili" (unilateralmente dettati dal datore) prevedano la punibilità con una sanzione inferiore (ad es. multa o sospensione).

In tutti gli altri casi di licenziamento disciplinare illegittimo si potrà avere solo un indennizzo economico compreso tra 12 e 24 mensilità. Con la nuova norma quindi non sarà possibile avere la reintegrazione:

- A.** nel caso in cui il fatto sia previsto dal contratto come ragione di licenziamento ma vi siano elementi che rendano scusabile il comportamento (il caso di un'impiegata di un grande studio professionale licenziata per non aver giustificato 5 giorni di assenza in concomitanza con la morte dell'unico figlio).
- B.** Nel caso in cui si scelga di comminare un licenziamento per uno dei moltissimi fatti non contemplati dai contratti collettivi (il licenziamento di una cameriera che ha messo sotto la divisa calze rosse invece che nere).
- C.** Nel caso in cui il contratto collettivo riporti clausole disciplinari generiche (il contratto Fiat per cui "le clausole del presente accordo... sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore costituisce infrazione disciplinare" punibile anche con "licenziamenti per mancanze").
- D.** Nel caso in cui il datore non applichi alcun contratto collettivo e decida un proprio "codice disciplinare" nel quale si dice che ogni mancanza è punibile con il licenziamento, e così il lavoratore non potrà mai ottenere la reintegrazione. E ad uguale esito si giunge nel caso di datore che stipuli contratti con sindacati di comodo proprio al fine di sterilizzare il codice disciplinare, non prevedendo nulla riguardo alla rappresentatività o effettiva rappresentanza dei firmatari.

La reintegrazione quindi sostanzialmente scompare. Ma anche nei casi estremi ed improbabili in cui permane, comunque viene meno il diritto del lavoratore alla tutela reale. Ed infatti l'indennità risarcitoria ha il tetto massimo di dodici mensilità, se il processo si allunga la durata della causa non grava sul datore (che avrà quindi ogni interesse a tattiche dilatorie) ma sul lavoratore ingiustamente licenziato che perderà per sempre le retribuzioni!!

Licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di natura economica.

Sono quelli determinati "da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (604/1966). In tali casi - qualora le ragioni addotte siano non bastevoli - viene previsto il mero indennizzo da 12 a 24 mensilità e per il Giudice "la possibilità" di disporre il reintegro però (sempre con il limite dei 12 mesi di risarcimento) "nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

È la prima volta che viene utilizzato dalla legge il verbo "può" in relazione alla risposta sanzionatoria che

un Giudice deve dare ad una condotta illegittima, attribuendogli una mera facoltà potestativa per cui - anche nel caso vi sia "la manifesta insussistenza del fatto" - egli comunque "può" non ordinare la reintegra. Il giudizio così si trasforma, non più secondo diritto ma secondo "equità", stravolgendo la certezza del diritto e rendendo inappellabili le sentenze. Ma ugualmente sconcertante è il discrimine tra la tutela "forte" (la reintegra) e quella "debole" (l'indennizzo), ovverosia "la manifesta insussistenza del fatto" Ed infatti si sceglie di tutelare la meno meritevole delle ragioni ovverosia la bravura dal datore nel non rendere "manifesta" l'illegittimità del licenziamento premiando così furbizia e scorrettezza. **Come efficacemente riassunto dal premier Mario Monti la reintegrazione diviene così un evento "estremo ed improbabile".**



I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Sono quelli che riguardano oltre 4 lavoratori licenziati per motivi economici nell'arco di 120 giorni. In tale caso non occorre il verificarsi di alcuna condizione oggettiva bastando la volontà del datore. Nei licenziamenti collettivi non si discute mai sul "se" licenziare ma solo su "quanti"

licenziare e soprattutto su "chi" licenziare, dovendo l'imprenditore non già scegliere arbitrariamente i dipendenti più sgraditi ma stabilire "criteri" oggettivi per scegliere i lavoratori da licenziare e quindi comunicare in forma scritta la "puntuale indicazione delle modalità con le quali sono

stati applicati i criteri di scelta". La nuova normativa derubrica la via fraudolenta tramite cui le imprese effettuano vere e propri "pulizie etniche" - scegliendosi uno per uno i lavoratori da licenziare non in base a criteri oggettivi ma del tutto arbitrari (malattie, gravidanze, piccole sanzioni disciplinari, rivendicazione di propri diritti, affiliazioni sindacali ecc.) - da vizio principale a mero vizio di forma sanzionabile

solo con un indennizzo compreso tra "dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione". Al riguardo la Cga di Mestre ha calcolato con l'entrata in vigore della riforma un'onda di 600 mila licenziamenti nelle imprese medio grandi che potranno finalmente "scegliere" uno ad uno i dipendenti ritenuti scomodi senza alcuna possibilità di subire poi la reintegrazione giudiziaria.

INSOMMA L'ART. 18 NON ESISTERA' PIU'!

Si può allora esaminare la restante parte della riforma Monti-Fornero.

Essa porta a compimento l'obiettivo contenuto nel programma del Ministro del lavoro Maroni presentato nel 2001 per «disegnare un sistema di politiche del lavoro basato non più sul posto di lavoro bensì sull'occupabilità e sul mercato del lavoro» (vedi Libro Bianco, Ministero del lavoro, 2001, pag. VIII.). A partire dal nome dato al Disegno di Legge "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro" la terminologia ci svela molto, anzi moltissimo: il mercato del lavoro rappresenta il luogo dove si vende merce. Ed è questa la prima cifra del ddl: il lavoro trattato come merce che si sostituisce al lavoro come diritto sotterrando la vera e grande riforma in attuazione dei principi costituzionali del 1970 il cui titolo invece era "Statuto dei diritti dei lavoratori". Cosa rimarrebbe oggi dello Statuto dei diritti dei lavoratori una volta approvata la riforma Fornero? Nulla nei suoi ca-

pisaldi che sono: la possibilità per i lavoratori di scegliersi genuine rappresentanze sindacali (già l'art. 19 vigente mette nelle mani dell'azienda il potere di decidere quali sindacati possono costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e la riforma Fornero evita accuratamente di correggere la norma), il diritto del lavoratore di farsi trattenere una piccola quota della sua retribuzione per finanziare il sindacato (già l'art. 26 è abrogato e le aziende negano il diritto e nulla dice al riguardo la riforma), il diritto alla reintegra nel caso di licenziamento illegittimo (art. 18) che con la riforma di fatto viene abrogato. Ed in effetti la Ministro non nega la valenza

contro-riformatrice del suo disegno, ma la presenta come una «riforma che contiene una serie di misure positive per combattere la precarietà e garantire una sana flessibilità». Il ddl conterrebbe, dunque, secondo i favorevoli, una sorta di coppia, anzi di doppia coppia, in cui la riduzione di tutele su un versante viene compensata con un aumento di tutele su un altro versante. Abbiamo visto quanto i lavoratori devono dare: l'art. 18! Analizziamo ora cosa avrebbero in cambio.



SUI CONTRATTI PRECARI

La prima coppia è quella che vorrebbe l'aumento di tutele per i lavoratori con contratti precari e atipici con la riduzione della flessibilità in entrata a fronte dell'allentamento delle tutele contro il licenziamento illegittimo e cioè aumentando la flessibilità in uscita. Ma la carta dell'aumento delle tutele per i precari e i giovani è una promessa non mantenuta: dei 46 tipi contrattuali "atipici" ne viene abolito appena uno, il contratto di inserimento, peraltro di scarso se non scarsissimo utilizzo, ed invece, aggrava gli elementi di precarietà degli altri contratti atipici e a termine. Sulla somministrazione di lavoro la Fornero ha già immesso con il d.lgs. n. 24 del 2012 importanti dosi di liberalizzazione e ne immette ulteriori nel ddl visto che all'art. 3, comma 2, aumenta il novero dei lavoratori esclusi dalla disciplina sulle causali e permette alla contrattazione collettiva di ulteriormente derogare inserendo causali "non causali".

Nello stesso senso di allentamento delle tutele il ddl opera con riferimento al contratto a termine, addirittura

abrogando la necessità della specificazione della causale per i contratti fino a sei mesi (e, a seguito di un emendamento presentato da Treu del PD addirittura fino ad un anno). Ciò con l'aggravante che tali contratti a termine non sarebbero conteggiati tra quelli che trovano una limitazione, nella ipotesi di contratti a termine con causale prorogati o rinnovati, nella durata massima di 36 mesi, tra l'altro termine ulteriormente prorogabile con accordo stipulato davanti alla Direzione territoriale del lavoro.

Sull'apprendistato, autentica modalità di sfruttamento dei giovani, per i quali il più delle volte l'apprendimento abbisogna di pochissime settimane, ma il sottopagamento fino a due livelli inferiori può arrivare fino a 48 mesi, il d.d.l. innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati (e cioè tra l'allievo e il maestro) portandolo da 1/1 a 3 apprendisti per 2 qualificati, con l'ulteriore previsione -veramente scandalosa- che se non sono presenti lavoratori qualificati si possono assumere fino a tre apprendisti (art. 5, comma 1, lett. c).