Un attacco devastante ai diritti dei lavoratori

Rdb 10-02-2010

Approvata dalla Camera la Proposta di Legge "Collegato Lavoro" ora passa al Senato

Il Disegno di Legge "Collegato Lavoro" garantisce nuove tutele per le aziende ai danni dei lavoratori: 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, i contratti individuali contenenti clausole peggiorative: viene limitata la giurisdizione del giudice e si incentiva il ricorso all'arbitrato.

Certificazione dei contratti e arbitrato: vi è la possibilità di assumere lavoratori con il ricatto di sottoscrivere un contratto individuale "certificato", dove si certifica la "libera volontà" del lavoratore di accettare deroghe peggiorative a norme di legge e di contratto collettivo, e dove 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 assunti con contratti precari e atipici (determinati, cocopro ecc...).

Processo del lavoro: il giudice non può entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive poste dal datore di lavoro, non può più contestare la sostanza, le ragioni più o meno giuste delle scelte dell'azienda, ma deve limitarsi alla verifica dei requisiti formali delle azioni aziendali: questo limite si rafforza soprattutto nei casi di contratti di lavoro "certificati", dove in giudice non può contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali; abolito l'obbligo del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice.

Licenziamenti: il giudice, nelle cause di licenziamento, deve "tener conto" di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per "giusta causa" o "giustificato motivo", deve considerare, più che il diritto, la situazione dell'azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni, ecc; tramite i contratti "certificati" si possono certificare e rendere legali motivi aggiuntivi (non previsti dalla legge e dai contratti collettivi) per licenziare liberamente il lavoratore.

Impugnazione dei licenziamenti: per i licenziamenti invalidi o inefficaci, per i contratti a tempo determinato, contratti cococo e a progetto, per i lavoratori coinvolti nei trasferimenti di ramo d'azienda, per i lavoratori che contestano forme di intermediazione del rapporto di lavoro (appalti e somministrazione), a tutti questi è introdotta, per i tempi dell'impugnazione, la prescrizione di 60 giorni a cui deve seguire, pena nullità dell'impugnazione, 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 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 tra gli 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.

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.

Riordino della normativa sui congedi e permessi di lavoro: a costo zero si prevede una stretta sulle norme che regolano la materia, compresi i premessi per handicap già in parte resi operativi.

Mobilità ed esuberi dei dipendenti pubblici: le procedure di messa in mobilità e di esubero dei dipendenti pubblici si estendono anche nei casi di trasferimento delle competenze dalla Stato agli enti locali o in caso di esternalizzazione dei servizi.

Part time per i dipendenti pubblici: le amministrazioni possono revocare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati.

Aspettativa per i dipendenti pubblici: a richiesta possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, ora anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.
Apprendistato: l'obbligo scolastico può essere assolto lavorando, già dall'età di 15 anni, con contratti di apprendistato.

Assenze per malattia: obbligo di trasmissione telematica e di rilascio del certificato di malattia esclusivamente dal medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (è esplicitamente previsto il licenziamento se la mancanza è reiterata).

Lavoro interinale: 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 cococo per i servizi di "badantato" per 240 ore all'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.

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" e la Legge 30: non staremo a guardare, sin da ora proclamiamo lo stato di agitazione e la mobilitazione generale.