



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

## **Prime osservazioni CGIL al “Disegno di legge “Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita””**

I . Il testo del Disegno di Legge presentato dal Governo contiene nei capitoli relativi a tipologie di impiego, politiche attive del lavoro e ammortizzatori sociali numerose e negative modifiche sia rispetto ai risultati del confronto svolto con le forze sociali che al documento approvato dal Consiglio dei Ministri del 23 marzo.

Evidenziamo quindi in questa memoria sia i punti cambiati e da ripristinare, sia le principali proposte di modifica.

### **Tipologie di impiego**

Sul tema della precarietà la distanza tra gli annunci propagandistici del Governo e il testo presentato è evidente e rappresenta un arretramento rispetto ai risultati ottenuti nel confronto con le Organizzazioni Sindacali.

### Rapporti di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni

L'articolo 2 rappresenta la modalità concreta attraverso la quale i contenuti del DdL si applicheranno alle Pubbliche Amministrazioni.

Va segnalato come, in materia di estensione alla Pubblica Amministrazione delle norme in oggetto, in ragione della peculiarità del sistema pubblico e dei vincoli costituzionali e legislativi, sia necessario preservare il ruolo della Contrattazione collettiva nazionale quale strumento regolativo della prestazione dei lavoratori pubblici e non proseguire, sulla falsariga del passato Governo, a forme di legificazione del rapporto di lavoro pubblico a discapito della contrattazione collettiva.

### Apprendistato

La percentuale di apprendisti stabilizzati per poter procedere a nuove assunzioni, è stata ridotta per il primo triennio al 30%.

Una percentuale troppo bassa che, combinata con il nuovo rapporto apprendisti/qualificati di 3:2, può portare ad un utilizzo di queste forme di lavoro prevalentemente come tipologia a costi più bassi senza sostanziale obbligo di stabilizzazione.

Aspetto totalmente contraddittorio con la lettera a) e b) dell'art.1 del Disegno di Legge.

Viene inoltre inserita la possibilità di utilizzo della somministrazione a tempo determinato per gli apprendisti che va soppressa. Va evitato in ogni caso il rischio di svuotamento del ruolo di contratto formativo dell'apprendistato attraverso la successione di più contratti



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

con la totale deresponsabilizzazione dell'utilizzatore in ordine al percorso di apprendistato.

#### Tempo determinato

L'assenza di causale per il primo contratto a termine è antitetica alle finalità del provvedimento (art.1) che ribadisce essere il lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma comune di rapporto di lavoro.

Questa norma si somma ad analogha previsione fatta con decreto ministeriale per la somministrazione a tempo determinato. Il contratto a tempo determinato può così essere utilizzato per qualsiasi attività senza alcuna giustificazione.

La limitazione a 6 mesi attenua ma non supera la rottura di un principio importante.

La positiva soppressione della disposizione dell'art.23, comma2, del d.Lgs. 276/03 dovrebbe, per completezza, prevedere, come scritto nel Documento varato dal CdM del 23 marzo, la soppressione dell'art.13 dello stesso D.Lgs.

L'allungamento a 120 giorni del tempo per impugnare il contratto a termine, correlato con la contestuale riduzione a 180 giorni per il successivo deposito del ricorso, modifica la disposizione dell'art. 32, comma 3, della legge 183/10 in maniera diversa dal successivo art. 13, secondo comma. Si segnala pertanto l'esigenza di un coordinamento tra le norme, salvaguardando le disposizioni previste all'art. 32 per le impugnative dei licenziamenti di lavoratori assunti a tempo indeterminato.

#### Lavoro intermittente

Si ribadisce che CGIL-CISL-UIL avevano segnalato la necessità di sopprimere questo istituto, indicando la somministrazione di lavoro quale strumento per rispondere alle genuine richieste di prestazioni di breve durata da parte delle imprese. Proposta che confermiamo.

Ciò detto, alla lettera b) al posto della parola "prima" vanno inserite le seguenti parole "Contestualmente al preavviso previsto nei confronti del lavoratore"

#### Lavoro a progetto

Occorre prevedere che i compensi non possano mai essere inferiori a quanto previsto per professionalità analoghe dai CCNL applicati dal committente; ciò al fine di scongiurare una concorrenza sleale fra forme di lavoro e che l'aumento della contribuzione, previsto dal DDL, sia scaricato sui compensi dei collaboratori. Con l'equiparazione dei contributi le prestazioni devono essere equivalenti a quelle degli altri lavoratori.

Nel citato documento di CGIL-CISL-UIL era avanzata la necessità, che richiediamo come norma di Legge aggiuntiva, di individuare da parte della contrattazione collettiva una soglia di reddito al di sotto della quale non sia possibile accendere rapporti di lavoro autonomo



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

#### Altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo

Valgono le considerazioni svolte a proposito del lavoro a progetto

#### Associazione in partecipazione

Il testo contraddice il contenuto del confronto svolto con le parti sociali, riportato invece correttamente nel Documento varato dal CdM del 23 marzo, che limitava l'attivazione dei rapporti di associazione in partecipazione ai soli familiari entro il 1° grado o coniugi. Si richiede pertanto il ripristino della versione lì contenuta.

#### Lavoro accessorio

Manca, nel testo, e va ripristinato, il riferimento al valore orario del voucher, previsto dal Documento varato dal CdM del 23 marzo.

Va modificato il comma 2 dell'art.70 del D.Lgs. 276/03, come da testo allegato elaborato unitariamente dai sindacati dei lavoratori agricoli, nell'attuale versione si assisterebbe ad un'estensione della possibilità di utilizzo del voucher all'intera attività agricola stagionale.

#### Stage e tirocini

Nella delega deve essere confermata la possibilità di svolgimento unicamente nel percorso formativo.

#### **Ammortizzatori sociali**

I meccanismi previsti non raggiungono l'obiettivo dell'universalità, così come non c'è una risposta effettivamente inclusiva per i lavoratori discontinui.

Aspl :

1. Nella valutazione dei requisiti d'accesso vanno conteggiate e sommate alle attività di lavoro subordinato anche le settimane per le quali sia stata versata contribuzione destinata a gestioni diverse da quella dei lavoratori dipendenti, al fine di aumentare l'inclusività dell'istituto che per come è presentato nel testo non risponde alle diverse forme del lavoro precario;

2. Criteri di calcolo: si chiede di esplicitare che la soppressione del massimale inferiore di cui alla legge 427/80 riguarda anche i trattamenti di CIG;

3. Mini Aspl:

I. si chiede di ribadire che l'unico requisito per la fruizione di tale istituto è la contribuzione di 13 settimane;

II. si chiede di allungare il calcolo dell'istituto rispetto alla attuale metà delle settimane su cui sia stata versata contribuzione per non produrre un



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

taglio rispetto al valore dell'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;

4. Esenzioni dal contributo addizionale per i contratti a termine: coerentemente con quanto previsto dal Documento varato dal CdM del 23 marzo, che rifletteva un punto di convergenza con le parti sociali, si chiede vengano aggiunte all'elenco delle attività stagionali esentate dal contributo aggiuntivo quelle oggetto di intese sindacali raggiunte a seguito della disposizione della legge 247/07 (art.1 comma 40);

5. Condizioni agevolate di finanziamento (art. 29, comma 2): si ritiene necessario superare gradualmente le attuali agevolazioni dei settori previsti dal comma 2, per garantire un sistema universale finanziato in eguale misura da tutti. La misura proposta renderebbe possibile estendere le tutele.

6. Una tantum per collaboratori a progetto: si ritiene di dover intervenire sui requisiti e sulle modalità di calcolo dell'istituto che da prime simulazioni sembrano peggiorare rispetto alle precedenti disposizioni nonché sulla sua estensione applicativa.

Esemplificativamente si ricordano le proposte avanzate nel 2010 da NidiL e Cgil:

- sia eliminato ogni riferimento a limiti minimi di reddito del lavoratore;
- unico requisito di accesso, oltre all'elemento della monocommittenza, sia il possesso di almeno 1 mensilità contributiva accreditata nei 12 mesi precedenti la data di fine lavoro;
- la misura "una tantum" sia pari al 60% del reddito da lavoro percepito nell'anno precedente;
- siano ricompresi tutti i lavoratori parasubordinati con rapporto di co.co.co. operanti a vario titolo nella P.A., gli associati in partecipazione ed i lavoratori con partita Iva individuale iscritti dalla gestione separata Inps;

Abrogazioni: la cancellazione dell'art.3 della legge 223/91, oltre a prevedere decorrenze diverse nei primi due commi (art. 39) non corrisponde né a quanto discusso né al Documento CdM del 23 marzo. L'unica fattispecie lì contemplata e da riproporre di soppressione era nel caso di cessazione di attività per effetto di procedura fallimentare. Per la Cgil resta inoltre necessario procrastinare tale modifica almeno al 2016, visto lo scenario di crisi.

Transizioni: pur gradualmente procrastinato al 2017, l'abbassamento delle tutele, nei confronti di chi oggi beneficia dell'indennità di mobilità è fortissima e può portare, specie per i lavoratori più anziani ad una situazione drammatica. È naturalmente positivo aver previsto il mantenimento del versamento dello 0,30% oggi destinato alla mobilità, ma va



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

reso cogente ciò che il testo prevede solo come possibilità e esteso al versamento della disoccupazione speciale in edilizia.

#### Fondi di solidarietà bilaterali

Si ritiene inaccettabile l'esclusione dei lavoratori occupati in imprese con meno di 15 dipendenti dalla copertura dei Fondi, vuoi di quelli istituiti pattizamente, vuoi del Fondo residuale. È questa un'esclusione che rende l'intero sistema non universale. Si ricorda che il documento varato dal CdM del 23 marzo aveva fatto su richiesta delle OO.SS. un'apertura in questa direzione.

Per quanto riguarda il Fondo del trasporto aereo vanno chiarite le scadenze previste dall'art. 34, che prevede la confluenza nel regime generale dell'Inps degli importi di cui ai diritti d'imbarco, mentre la riconversione del Fondo cui adesso affluiscono tali risorse è prevista per il 1° gennaio 2016 (art. 49). È chiaro che il Fondo si troverà privo di risorse adeguate a gestire le ristrutturazioni del settore.

Per i Fondi da istituire ex novo si pone, in generale, il problema di dotazione di adeguate risorse fin dall'inizio della loro costituzione.

#### Interventi sui Fondi Interprofessionali

Previsti al comma 10 dell'articolo 42 e al comma 2 ultima linea, dell'articolo 66.

In entrambi i casi chiediamo la abrogazione della norma.

In primo luogo, l'articolo 42, perché si realizzerebbe un trasferimento di risorse da uno strumento di politica attiva del lavoro ad uno strumento di politica passiva. Inoltre si verrebbe ad operare uno snaturamento della missione e delle prerogative dei Fondi Interprofessionali che riguardano il sostegno, il finanziamento e la programmazione dell'attività formativa professionale dei lavoratori delle imprese che sono iscritte volontariamente ai fondi stessi.

Anche l'impostazione del sistema dei Fondi di Solidarietà Bilaterali sulla base della classe dimensionale ingenera storture. In particolare in caso di confluenza delle risorse dei Fondi Interprofessionali nei fondi di solidarietà bilaterali per le aziende con meno di 15 dipendenti si rischierebbe l'utilizzo dello 0,30 da queste versato da parte delle aziende beneficiarie del fondo di solidarietà bilaterale.

In secondo luogo, ed è il caso dell'articolo 66, si realizzerebbe una separazione e uno snaturamento della attività dei Fondi Interprofessionali. piuttosto che una logica di integrazione nell'ambito del sistema dell'apprendimento permanente. I Fondi Interprofessionali sono normati da una legge che a suo tempo ha recepito un accordo interconfederale fra CGIL-CISL-UIL e le Rappresentanze di Impresa. Per questa occorre prevedere l'inserimento nel testo del Disegno di Legge di uno specifico confronto fra il Governo e le parti sociali costituenti i Fondi Interprofessionali.



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

## **Politiche del lavoro**

### Disabili

Si richiede la cancellazione dell'art.9 della legge 148/11 che rende possibile la concentrazione di tutte le assunzioni obbligatorie in un'unica unità produttiva nel caso di imprese multilocalizzate, scelta contraria ad ogni logica di inserimento mirato di lavoratori disabili;

### Modifiche al D.Lgs. 181/00

Non si condividono entrambe le soppressioni, rispettivamente delle lettere a) e c) del comma 1 dell'articolo 4. Con la modifica proposta, si avrebbe la perdita dello stato di disoccupazione in ogni circostanza in cui si acceda ad un'occupazione di breve periodo, anche per i redditi al di sotto del limite dell'esenzione fiscale il che è inaccettabile, ed inoltre incoerente con le disposizioni previste all'art. 27 del presente DDL;

### Offerta di lavoro congrua

Si ritiene inaccettabile prevedere la soppressione dal diritto all'ASpl per chi rifiuti offerte di lavoro che assicurino un reddito inferiore del 20% rispetto all'ASpl

## **Dimissioni in bianco :**

art 55

- Al punto 3 la semplice apposizione di firma in calce del lavoratore alla comunicazione del datore di lavoro di cessazione del rapporto per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale non è sufficiente a scongiurare la pratica delle dimissioni in bianco. Va esplicitato che il Ministero definirà le modalità per le quali data e veridicità delle dimissioni possono essere verificate contestualmente all'invio della comunicazione.
- Al punto 4 se il lavoratore non firma la dichiarazione di dimissioni evidentemente non vi è la volontà pertanto il rapporto di lavoro non può considerarsi "risolto" con una penalizzazione per il lavoratore che manifesta l'abuso con la non sottoscrizione della comunicazione di risoluzione.
- Al punto 6 va chiarito che la non sospensione della prestazione di lavoro da parte della lavoratrice o lavoratore che non hanno sottoscritto la comunicazione di risoluzione o dimissioni rende nullo l'effetto sospensivo e comporta l'automaticità della comminazione di pena per la falsa dichiarazione al datore di lavoro.
- Al punto 7 va chiarito che non solo le dimissioni o risoluzione sono prive di effetto ma nel periodo pregresso non agisce l'effetto sospensivo.
- Al punto 8 va chiarito che il reato per falsa dichiarazione di dimissioni volontarie o risoluzione consensuale è assimilato al licenziamento illegittimo con le relative conseguenze e che l'ammenda sanzionatoria è aggiuntiva. Altrimenti la falsa dichiarazione



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

che maschera un tentato licenziamento sarebbe punito con una penalizzazione inferiore a quella prevista per analogo illecito, in un caso infatti avremmo la semplice ammenda e sospensione della risoluzione nell'altro indennizzo e reintegro. La progressività dell'ammenda a discrezionalità della Direzione territoriale del lavoro non è giustificabile dal momento che il reato/abuso commesso è il medesimo.

### **Sostegno alla genitorialità:**

- al punto 1 lettera a) dell'art 56 si rileva che già oggi molti contratti prevedono periodi superiori ai tre giorni per congedo paternale e quindi bisognerebbe specificare che sono aggiuntivi ai periodi già previsti dai CCNL, tre giorni oltretutto, sono un limite al di sotto degli standards europei. Sempre al punto 1 lettera a) va chiarito se la dicitura “due giorni in sostituzione della madre e un giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre” si riferisce alla sottrazione dei primi dei due giorni al periodo di astensione obbligatorio della madre, fatto gravissimo, o se è riferito al momento temporale cioè due giorni in sostituzione della madre nella cura genitoriale ed uno in astensione contestuale di entrambi i genitori. In ogni caso i giorni di congedo paternale obbligatorio andrebbero portati almeno a dieci in aggiunta al congedo obbligatorio maternale, in linea con altri paesi europei.
- Al punto 1 lettera b) si fa riferimento alla possibilità di riconoscere alla madre lavoratrice la possibilità di usufruire in alternativa al congedo parentale (così come ai sensi dell'art.32 del decreto legislativo 151) di voucher per baby sitting da richiedere al datore di Lavoro. Riteniamo che la formulazione del testo dovrebbe prevedere la corresponsione di sostegni alla fruizione di “servizi per l'infanzia”, prevedendo diverse alternative dalla modalità di imposizione negativa come contributo al pagamento della retta per asili nido, all'utilizzo di voucher per concorso alla spesa per i servizi per l'infanzia e non meramente di baby-sitting.
- Al punto 2 lettera b) va cancellato il riferimento all'ISEE come indicatore della determinazione del numero e dell'importo dei voucher o servizi corrispettivi poiché attualmente la fruibilità del congedo parentale è un diritto universale che verrebbe sostituito da un'opportunità legata al reddito. L'incentivo per le lavoratrici svantaggiate dovrebbe essere una maggiorazione dei benefici come incentivo al contrasto alla dispersione lavorativa, se l'obiettivo è garantire la permanenza delle donne al lavoro anche dopo la maternità tale diritto va riconosciuto così come quello del diritto alla qualità educativa e cura dei bambini nella prima infanzia estendendo la rete dei servizi pubblici e l'inserimento dei bambini nei nidi piuttosto che il baby sitteraggio. Pertanto i fondi a disposizione potrebbero essere utilizzati per il finanziamento del piano nidi nazionale con le previsioni di premialità per le mamme lavoratrici nell'accesso.



## II. Disposizioni in materia di licenziamenti individuali e collettivi

La riconquista dello strumento del “reintegro” nel caso di licenziamenti economici insussistenti è un primo risultato positivo che ripristina un principio di civiltà giuridica.

Ciò insieme alla velocizzazione dell'iter di giudizio, il permanere dell'onere della prova dell'impresa, al ruolo del sindacato nella conciliazione ricostituiscono il potere di deterrenza dell'art.18 e scongiurano la pratica dei licenziamenti facili unicamente a indennizzo economico.

Partendo da questa premessa si avanzano le seguenti proposte.

### Licenziamenti individuali

- la disposizione reintegratoria nel caso di insussistenza di licenziamenti motivati da ragioni economiche non può essere soggetta alla discrezionalità del giudice, ma deve essere esplicitamente prevista come sanzione per l'illegittimità del licenziamento;
- è incomprensibile e interpretabile, quindi da eliminare il termine "manifesta" a proposito della insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per motivi economici;
- non può essere sanzionata con l'indennizzo, in caso di licenziamento illegittimo, la presenza di vizi formali di procedura o la carenza di motivazione, bensì con il reintegro del lavoratore;
- nel caso dei licenziamenti disciplinari, il riferimento alle disposizioni del CCNL in materia è utile, ma non può ritenersi esaustivo. Pertanto la formulazione del testo di legge dovrebbe prevedere la possibilità, per il giudice, di fare riferimento alle disposizioni contrattuali vigenti anche ricorrendo all'analogia nel caso in cui il testo contrattuale risultasse carente di riferimenti precisi all'infrazione contestata;
- nel calcolo dell'indennità risarcitoria, va eliminato il riferimento a quanto il lavoratore avrebbe potuto ricevere da un'attività procuratosi agendo con la dovuta diligenza.

Si segnala inoltre l'inappropriatezza dell'ultimo comma dell'art.14, in quanto il principio dell'impossibilità da parte del giudice di inoltrarsi nel sindacato di merito delle scelte dell'impresa è già da tempo previsto dall'ordinamento, e pertanto non si avverte la necessità, che nel testo potrebbe assumere caratteristiche di forme di pressione verso la magistratura, di segnalare la facoltà di ricorrere in Cassazione per violazione di queste norme.



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

Licenziamenti collettivi

Coerentemente con quanto segnalato in materia di licenziamenti individuali, si ribadisce la necessità di sanzionare con la nullità della procedura i vizi formali della stessa (comma 12 dell'art. 4 della legge 223/91)

Ci riserviamo di inviare una ulteriore nota dettagliata sui diversi articoli del Disegno di Legge.

Allegato: Proposta Unitaria FAI/CISL, FLAI/CGIL, UILA-UIL