

Memoria depositata in occasione dell' Audizione presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica relativa ai decreti delegati in attuazione del Disegno di legge n.1428

recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl
Roma

La Cisl ha espresso un giudizio articolato sulla legge delega n.183/2014 e sui primi due decreti delegati, senza indulgere a ideologismi.

La valutazione potrà essere ovviamente più compiuta in presenza degli altri decreti attesi nelle prossime settimane, stante che il c.d. “Jobs Act” ha una sua coerenza interna. Sarà infatti importante capire quale sarà l’intervento sul riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali, così come sarà centrale il ruolo che avranno cassa integrazione e contratti di solidarietà, e fondamentale il riordino dei servizi per l’impiego.

Abbiamo apprezzato che il contratto a tempo indeterminato torni ad essere centrale nel nostro ordinamento e nell’utilizzo che ne verrà fatto da parte delle imprese, così come abbiamo salutato con favore il miglioramento che il nuovo trattamento della Naspi fa registrare rispetto all’Aspi, ivi compresa l’estensione alle collaborazioni (Dis. Coll.).

Cionondimeno riteniamo che entrambi i decreti possano e debbano essere migliorati, senza stravolgimenti, ma con alcuni interventi che portino ad un equilibrio più avanzato dal punto di vista delle tutele in un momento delicato nella vita delle persone, quale quello della eventuale perdita del lavoro.

Per quanto riguarda il contratto a tutele crescenti, la Cisl chiede di intervenire sulle seguenti questioni:

- dal nuovo regime vanno escluse sia la c.d. “mobilità infragruppo”, vale a dire le ipotesi di rapporti di lavoro cessati e instaurati nell’ambito di società controllate o collegate, sia i cambi di appalti in cui sussiste conservazione dell’attività economica esercitata;
- va eliminata l’estensione del nuovo regime ai licenziamenti collettivi, che in particolare inficia il valore dell’accordo sindacale al quale la vigente normativa affida i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare;
- per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari va ripristinato il criterio di proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione del licenziamento, nonché il rinvio alle tipizzazioni di condotte riconducibili alle sanzioni di tipo conservativo definite dalla contrattazione collettiva;
- l’onere della prova, nel licenziamento disciplinare, deve restare a carico del datore di lavoro;
- va innalzato l’indennizzo per compensare in maniera maggiormente adeguata la perdita del lavoro con riferimento ai lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti;
- va stabilito che la nuova procedura di “conciliazione agevolata” sia di applicazione generale (anche per gli assunti con le vecchie regole). Deve peraltro essere prevista come procedura obbligatoria, da potersi svolgere anche in sede sindacale, incentivata tramite una maggiorazione dell’indennizzo economico, con espressa menzione del diritto alla Naspi in caso di risoluzione consensuale e alle misure di ricollocazione. La valorizzazione della conciliazione è infatti la strada per alleggerire effettivamente il contenzioso.

Per quanto riguarda la Naspi, la Cisl chiede di intervenire sulle seguenti questioni:

- la durata massima della Naspi va portata a 24 mesi a regime, in quanto la previsione di una durata massima pari a 18 mesi a partire dal 2017 è eccessivamente penalizzante rispetto al

precedente regime dell'indennità di mobilità e degli ammortizzatori in deroga, trattamenti che dal 2017 scompariranno;

- il contratto di ricollocazione non deve essere limitato ai soli casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo ma deve avere applicazione generale (tranne licenziamento per giusta causa); dovranno inoltre essere previste forme di coinvolgimento anche economico del datore di lavoro che ha licenziato;
- va aggiunta, ad evitare ingiustificate penalizzazioni, una norma che raccordi il nuovo regime Naspi con la fase transitoria che, ai sensi della legge Fornero, prevede il decalage dell'indennità di mobilità, stabilendo che ai lavoratori ai quali spetterebbe, ai sensi della suddetta transizione, l'indennità di mobilità con durate inferiori a quelle cui avrebbero diritto applicando la nuova normativa relativa alla Naspi di cui al presente decreto, si applichi quest'ultima.

Di seguito le suddette richieste vengono articolate in specifiche proposte di emendamento.

DECRETO CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI (emendamenti)

Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

*Riformulare il primo periodo del comma 1 come segue:

“Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante, ai sensi dell’art. 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti.....”

Motivazioni:

L’aggiunta è nel senso di maggiore completezza e conformità alla normativa vigente anche in riferimento ai lavoratori delle imprese sotto i 15 dipendenti e ai dirigenti.

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

*Al comma 1, sostituire come segue: *“...in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a ventiquattro mensilità”*

Motivazioni:

Tale modifica escluderebbe la convenienza economica del datore di lavoro ad assumere (con incentivi) e poi licenziare. Riequilibra inoltre, almeno in parte, la condizione dei lavoratori delle imprese fino a 15 dipendenti, con indennità minima (dimezzata) comunque non inferiore a 3 - e non a 2- mensilità (oggi il range è da 2,5 a 6 mensilità)

*Al comma 2, riformulare il primo periodo come segue:

“Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, nell’ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, fermo restando che spetta al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, giustificare il licenziamento, qualora sia accertata in giudizio la insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.....”

Motivazioni:

La formula è conforme alle regole vigenti sull’onere della prova e riconosce espressamente il ruolo della contrattazione collettiva (che in ogni caso troverebbe applicazione -qualora l’impresa applichi un CCNL-)

*A fine comma 3, aggiungere : *“nonché qualora il licenziamento sia stato intimato in violazione dell’art. 2110, 2° comma, del codice civile.”*

Motivazioni:

L'aggiunta mira a tutelare anche il licenziamento durante il periodo di comporto per malattia, secondo la vigente normativa

Art. 4 Vizi formali e procedurali

*al comma 1, dopo “...art. 7 della legge n. 300 del 1970” aggiungere “o della procedura di cui all’art. 7 della legge n. 604/1966 e successive modificazioni”

*Più avanti sostituire come segue: “...in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a dodici mensilità”

Motivazioni:

Il richiamo alla procedura dell’art. 7, legge n. 604/1966 (come riformato dalla legge “Fornero”) si giustifica per il fatto che tale procedura è applicabile anche ai nuovi assunti con contratto a tutele crescenti.

E’ innalzato il valore minimo dell’indennità per vizi formali (da 2 a 6 mensilità) secondo quanto stabilito dalla vigente normativa

Art.6 Offerta di conciliazione

*Al comma 1, primo periodo, sopprimere il riferimento a: “..di cui all’articolo 1..” e sostituire con “..anche assunti prima dell’entrata in vigore del presente decreto..”

*Al comma 1, primo periodo, sostituire “...il datore di lavoro può offrire...” con la seguente: “..il datore di lavoro deve offrire...”

*Al comma 1, sostituire come segue: “...di ammontare pari a due mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a venti mensilità, ...”

*Aggiungere a fine comma 1, quanto segue :

“Si applicano in tale caso le disposizioni in materia di NASPI nonché quelle in materia di contratto di ricollocazione”

*Al comma 1, aggiungere comma 1 bis, come segue: **“E’ abrogata la procedura conciliativa di cui all’art. 7, della legge n. 604/1966, come modificata dall’art. 1, legge n. 92/2012”**

Motivazioni:

E’ opportuno prevedere che, in una prospettiva di semplificazione e omogeneizzazione delle procedure conciliative, la “conciliazione agevolata” sia obbligatoria nonchè di generale applicazione (cioè sia per i nuovi assunti con contratto a tutele crescenti che per i lavoratori già assunti con contratto a tempo indeterminato). Per non generare confusione è di conseguenza abrogata la procedura di cui all’art. 7, l. n. 604/1966 e s.m.i.

L’elevazione degli importi si giustifica per incentivare ancor più la “conciliazione agevolata” e quindi scoraggiare il ricorso al giudice.

Al lavoratore che accetta l’offerta economica del datore di lavoro pare corretto estendere l’applicazione dell’ASPI nonché le misure di ricollocazione

Art. 7 Computo dell'anzianità negli appalti

*Aggiungere al comma 1, il comma 1, *bis* come segue:

“La previsione di cui al comma precedente non si estende all’ipotesi di rapporti di lavoro cessati e instaurati nell’ambito di società controllate o collegate ai sensi dell’art. 2359 del codice civile, nonché qualora l’attività oggetto dell’appalto si basi essenzialmente su mere prestazioni di manodopera, trovando applicazione in tali casi le disposizioni di cui all’art. 2112 del codice civile”

Motivazioni:

L’esclusione della cd. “mobilità infragruppo” si giustifica per la sostanziale identità del datore di lavoro e la continuazione del rapporto di lavoro.

In conformità alla normativa comunitaria (direttiva 77/187/UE), ed all’interpretazione fattane dalla Corte di Giustizia UE (cfr. sentenza 24/1/2002, n. C-51/00, in causa *Temco Service Industrie SA*), pare corretto inoltre configurare quale trasferimento d’azienda (con continuità dunque dei rapporti di lavoro) quei cambi di appalti in cui sussiste conservazione dell’identità economica esercitata.

Art. 10 Licenziamento collettivo

*Sopprimere totalmente l’articolo

Motivazioni:

La revisione della disciplina sui licenziamenti collettivi è estranea al principio di delega di cui all’art. 1, comma 7, lett. c), della legge n. 183/2014. Ciò anche sul piano letterale: se da un lato infatti nel principio di delega citato ci si riferisce ai “*licenziamenti economici*” al plurale, subito dopo, al fine di affermare l’esclusione della possibilità di reintegra, si menziona il singolo “*lavoratore*”, dando quindi rilievo al profilo individuale.

DECRETO NASPI (emendamenti)

Art.5 Durata

*Al comma 1 cancellare l'ultimo periodo

Motivazione:

La durata massima della Naspi deve essere pari a 24 mesi a regime. La previsione di una durata massima pari a 18 mesi a partire dal 2017 è eccessivamente penalizzante rispetto al precedente regime dell'indennità di mobilità e degli ammortizzatori in deroga, trattamenti che dal 2017 scompariranno.

Art. 17 Contratto di ricollocazione

*Al comma 2 riformulare il primo periodo come segue:

“Il lavoratore licenziato, tranne che per giusta causa, ha diritto di ricevere dal Centro per l'impiego...”

Motivazione:

La modifica si giustifica per il fatto che il nuovo istituto della ricollocazione, in una logica di vera *flexsecurity*, non deve essere limitato ai soli casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo ma deve avere applicazione generale (tranne licenziamento per giusta causa).

Nell'emanando decreto sul contratto di ricollocazione dovranno peraltro essere previste forme di coinvolgimento anche economico del datore di lavoro che ha licenziato.

Aggiungere un articolo “Fase transitoria”

*Ai lavoratori ai quali spetterebbe, ai sensi della transizione di cui all'art. 2,co..... della legge n.92/2012, l'indennità di mobilità con durate inferiori a quelle cui avrebbero diritto applicando la nuova normativa relativa alla Naspi di cui al presente decreto, va applicata quest'ultima.”

Motivazione:

L'emendamento serve ad evitare penalizzazioni nella fase transitoria.

Senza una apposita norma, infatti, da maggio 2015 chi avrà diritto alla Naspi con contribuzione piena negli ultimi 4 percepirà il trattamento per 24 mesi, indipendentemente dall'età anagrafica. Ma per chi avrebbe diritto all'indennità di mobilità ai sensi della citata norma della legge 92/2012 che prevede il “decalage”, si verifica una pesante penalizzazione rispetto alla nuova normativa (ad es. un trentenne avrà diritto a 12 mesi di trattamento dal 2015 ed un quarantenne a 18 mesi nel 2015 e 12 mesi dal 2016, pur avendo contribuzione piena negli ultimi 4 anni).