



Valutazioni sugli atti del Governo n. 157 (schema d.lgs misure di conciliazione su esigenze di cura, vita e lavoro) e n. 158 (schema d.lgs tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni)

PREMESSA

La prima considerazione che si rende necessaria riguarda la legge 183/2014, poiché è evidente che una delega di così ampio spettro, che permette al Governo di mettere mano all'intero impianto normativo regolatore del mercato del lavoro e non solo, non può essere formulata in maniera così generica e priva di contenuti. Ciò vale soprattutto per quanto riguarda le (non) disposizioni contenute nell'art 1 comma 7, ove si prevede l'adozione di più decreti attuativi *di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro*. Senonchè, all'atto della definizione dei principi e criteri direttivi, non si trova nulla se non un mandato assolutamente generico ad *"individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali..."*. Il che rende del tutto inesistente la delega, poiché disposta in aperta violazione del dettato dell'art. 76 della Carta Costituzionale. La assoluta genericità della delega sul punto rende conseguentemente illegittima qualsiasi modifica apportata dalla proposta di decreto 158, in ordine al riordino delle tipologie contrattuali esistenti. Ben altra cosa, corretta nel metodo quanto inaccettabile nei contenuti, la legge 30/2003, che dettava con precisione a volte eccessiva principi e criteri direttivi

ai quali il Governo era chiamato a conformarsi. Né può ritenersi che la delega contenuta nella legge 183/2014 abbia carattere meramente "compilatorio", poiché ipotizza la modifica ed il superamento delle diverse tipologie contrattuali, senza tuttavia indicare il "come".

Un discorso a parte merita invece la revisione della disciplina delle mansioni, con riferimento alla quale i criteri direttivi sono tracciati, ma non rispettati dal previsto decreto, che procede ad una non prevista, non consentita ed inaccettabile riformulazione dell'intero art. 2103 cod. civ.

Sostanzialmente nel solco della delega lo schema di decreto 157, con le precisazioni che si vedranno in seguito.

Appare evidente il passo indietro del governo sull'annunciato proposito di superare le molteplici tipologie contrattuali per ricondurre la disciplina del rapporto di lavoro all'interno dell'unico schema del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia pure a tutele crescenti e senza più le garanzie apprestate dall'art. 18 S.L.

Passo indietro che la dice molto lunga sulla buona fede dei nostri governanti, pronti ad indorare la pillola della eliminazione della tutela reale nel nome della contemporanea riunificazione del mondo del lavoro e della applicazione di tutele sia pur diminuite ma uniformi, ed altrettanto pronti a dimenticare tutto ciò non appena incassato il risultato delle tutele crescenti in luogo dell'art. 18 per i neo assunti.

Tutto ciò non ci meraviglia, e non può che rafforzare la nostra contrarietà alla introduzione e al mantenimento di strumenti di flessibilità nel mercato e nel rapporto, che ben lungi dal realizzare il risultato ipocritamente sbandierato del sostegno dell'incremento della occupazione, proseguono nel criminale processo di mercificazione del lavoro e di precarizzazione delle condizioni di lavoro e di vita di masse sempre crescenti di donne e uomini, privati di diritti e certezze, di giovani privati della speranza, il tutto nel non dichiarato ma reso evidente fine della ricostruzione dei margini di profitto, in spregio ai principi fondanti della nostra Carta Costituzionale.

E così, mentre fino a pochi mesi fa il governo prometteva di aver imboccato senza tentennamenti la strada della riduzione della galassia mercato del lavoro

al "contratto unico", oggi non solo ciò non accade, ma si prefigura addirittura l'ampliamento delle forme di lavoro atipico: una per tutti: lo *staff leasing*, che nella intenzione del governo non conoscerà più limiti e confini. A ben vedere la "semplificazione" si ridurrà alla eliminazione della associazione in partecipazione con apporto di lavoro e del job sharing: nulla, sia in termini sostanziali che percentuali: NULLA!

E ciò assume un valore negativo ancor più grave, ove si rifletta che la pretesa di un "testo unico" rischia di congelare il tutto, impedendo per il breve e medio periodo ulteriori interventi "di sistema". Il tutto in uno scenario in cui il Parlamento è chiamato a recitare un ruolo di estrema e mortificante marginalità.

Al giudizio politico, negativo sulla intera operazione, nel merito e nel metodo, USB aggiunge un giudizio altrettanto negativo sugli aspetti tecnici che, lungi dal realizzare un risultato meramente compilativo, comportano ulteriori quanto ingiustificati abbattimenti di quei pochi presidi posti all'interno dei singoli istituti contrattuali, a controbilanciare e limitare lo strapotere datoriale. Di seguito alcune osservazioni sui punti particolarmente critici dell'articolato¹.

NEL DETTAGLIO

A. Lo schema di dlgs 158 (tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni)

1. PART-TIME (artt. 2/10)

Nel caso in cui i contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro non contengano una specifica disciplina del lavoro supplementare, è prevista la **facoltà**, per il datore di lavoro, di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di **lavoro supplementare**, ma viene eliminata la norma la quale attualmente prevede che in caso di richiesta del datore di lavoro al lavoratore di **prestazioni di lavoro supplementare**, il rifiuto da parte di quest'ultimo non può integrare in nessun caso gli estremi del **giustificato motivo di licenziamento** (articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 61/2000); non riteniamo che la norma vada così peggiorata, ma per lo meno mantenuta nella attuale formulazione, che evita che il lavoratore sia così palesemente ricattabile dal datore di lavoro.

Lo stesso dicasi per la analoga previsione che riguarda l'introduzione di **clausole elastiche e flessibili**.

¹ Per rendere la lettura più rapida e sistematica si è seguita in parte l'analisi contenuta nelle relazioni delle Commissioni e degli Uffici legislativi di Camera e Senato.

Incomprensibile e comunque grave viene prevista l'abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro (di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 61/2000), di **informare** le R.S.A. (ove esistenti) sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare, obbligo peraltro derivante dalle disposizioni in materia dettate dalla UE (Direttiva 97/81).

Scompaiono inoltre le disposizioni che prevedono la possibilità, per il contratto individuale parttime, di contemplare un **diritto di precedenza**, con riferimento ad attività relative ad unità produttive site nello stesso ambito comunale, nonché alle stesse mansioni (o mansioni equivalenti), e il risarcimento del danno in caso di violazione di tale diritto di precedenza da parte del datore di lavoro (art. 5, comma 2, e art. 8, comma 3, del D.Lgs. 261/2000).

2. LAVORO INTERMITTENTE (artt. 11/16)

Con riferimento al lavoro intermittente, la assoluta contrarietà dello scrivente sindacato all'utilizzo di una siffatta tipologia contrattuale rende inconferente ogni deduzione specifica. Peraltro si osserva come le modifiche apportate all'istituto siano di poco conto.

3. LAVORO A TEMPO DETERMINATO (artt. 17/27)

La disciplina del contratto a tempo determinato, già così profondamente peggiorata in seguito ai recenti interventi legislativi (particolarmente la legge 92/2012 e successive modifiche) subisce ulteriori modifiche peggiorative, particolarmente:

- l'esclusione esplicita della sanzione della trasformazione, in contratti a tempo indeterminato, dei contratti a termine stipulati in violazione del limite percentuale del 20%¹⁹ (articolo 21, comma 4);
- la possibilità (non solo attraverso contratti collettivi nazionali, come previsto dalla normativa vigente, ma) anche attraverso **contratti collettivi di livello aziendale** (ma sempre se stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), di individuare un **limite percentuale superiore a quello del 20% stabilito per legge** (articolo 21, comma 1);
- la previsione che l'eventuale **ulteriore contratto a termine** stipulato (presso la Direzione territoriale del lavoro) al termine di un rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia raggiunto la durata massima di 36 mesi, possa avere una **durata massima di 12 mesi** (diversamente dalla normativa vigente, che rimette la determinazione della durata di tale ulteriore contratto alle parti sociali) (articolo 17, comma 3);
- la soppressione della norma che attualmente prevede che i contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, definiscono le modalità per le **informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato** relativamente ai **posti vacanti** che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori;

4. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (artt. 28/38)

Valgano le considerazioni di carattere generale svolte a proposito del lavoro intermittente: la assoluta contrarietà dello scrivente sindacato all'utilizzo di una siffatta tipologia contrattuale rende inconferente ogni deduzione

specifica. Peraltro si osserva come le modifiche apportate all'istituto siano di poco conto, salvo la generalizzazione dello staff leasing di cui si è già detto; negativo anche il giudizio sulla abrogazione della somministrazione fraudolenta.

5. APPRENDISTATO (artt. 39/45)

Sostanzialmente si riproduce il dlgs 167/2001, con la specifica che diventa applicabile al rapporto di apprendistato la disciplina del licenziamento: per il resto nessuna novità di rilievo.

6. RAPPORTI DI COLLABORAZIONE (artt. 47/49)

L'obiettivo dichiarato di eliminare le co.co.pro. non appare realizzabile con questo impianto normativo, sia pure modificato dal decreto. Troppe le eccezioni, costi troppo elevati per le conversioni dei rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato, inaccettabili comunque le richieste di rinuncia per il lavoratore, a fronte di benefici del tutto ingiustificati per il datore di lavoro, per di più gravanti sulla collettività.

In effetti il superamento delle co.co.pro. è previsto per le sole mansioni semplici e ripetitive, mentre per il resto l'effetto sarà il ritorno delle co.co.co. senza nemmeno più il vincolo del progetto.

Non vanno consentite le deroghe affidate alla contrattazione collettiva (art. 47 lett. a).

7. ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (art. 50)

La associazione in partecipazione con apporto di lavoro è in sostanza l'unica tipologia contrattuale che viene eliminata, insieme con il job sharing. Fattispecie entrambe del tutto marginali e molto poco utilizzate.

8. LAVORO ACCESSORIO (art. 51)

Anche questo istituto avrebbe dovuto essere eliminato, ed invece viene ingiustificatamente potenziato, con innalzamento del tetto da 5.000 a 7.000 euro annui.

9. MUTAMENTO DI MANSIONI (art. 55)

Assolutamente inaccettabile la radicale modifica, interamente peggiorativa, dell'art. 2103 cod. civ., con riconoscimento in capo al datore di lavoro di uno *jus variandi* pressoché illimitato all'interno della medesima qualifica. Infatti la sostituzione del riferimento alle mansioni "equivalenti" con quello generico alle mansioni "riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte", elimina in radice ogni possibile garanzia per il lavoratore al rispetto della propria professionalità e della prospettiva di

progressione di carriera. Ciò in aperta violazione anche della delega contenuta nella legge 183/14, in cui si fa espresso obbligo di contemperare *"l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche"*. Infine, anche con riferimento alla possibilità di adibire il lavoratore a mansioni dequalificanti, il semplice riferimento alla ipotesi di "modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore", appare assolutamente generico e non legato, come appariva essere nel testo della legge di delega, a processi di ristrutturazione che mettessero a rischi il mantenimento del posto di lavoro.

Altrettanto ingiustificato il peggioramento delle condizioni per maturare la qualifica superiore.

Appare dunque idoneo il mantenimento della attuale formulazione dell'art. 2103 cod. civ. con le integrazioni già intervenute (per tutte l'art. 4, comma 4, L. 68/1999 e l'art. 4 comma 11, della L. 223/1991).

B. Lo schema d.lgs n. 157 - misure di conciliazione su esigenze di cura, vita e lavoro

La norma dà attuazione alla delega di cui ai commi 8 e 9 della legge 183/2014 tesa a garantire adeguato sostegno alle cure parentali.

Riscrive alcune norme previgenti di tutela e conciliazione dei tempi di cura, vita e di lavoro che modificano le norme di cui al Dlgs 151/2001.

Tendenzialmente tutte le norme tendono ad estendere alcuni diritti già previsti dal Dlgs 151/2001 o da norme precedenti dando applicazione a quanto previsto nella legge delega estendendo la protezione a tutte le categorie di donne lavoratrici, di fatto e trascrivendo nelle norme principi già sanciti in una serie di pronunce dalla Corte Costituzionale.

Procede, inoltre ad una equiparazione, in ordine ai benefici per maternità, tra lavoratrici dipendenti e lavoratrici autonome a appartenenti alla cosiddetta gestione separata.

Quindi, per quanto non si siano fatti certamente progressi eccezionali la legge va sicuramente accolta positivamente perché, a differenza di tutti gli altri decreti applicativi del cosiddetto jobs act non tende a ridurre i diritti. Mentre in tutti gli altri casi si è trattato di un livellamento al ribasso dei diritti, perlomeno in questo caso ciò non è avvenuto.

Unica nota negativa è sicuramente quanto previsto all'art. 22 che prevede che i lavoratori che beneficiano del telelavoro per esigenza di cure parentali sono

esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.

Sicuramente uno sforzo maggiore poteva e doveva essere fatto anche nell'ottica del disposto di cui alla legge delega in relazione alla conciliazione dei tempi di cura e di lavoro.

Art. 2 . (modifica dell'art. 16 in recepimento di sentenze della Corte Costituzionale)

Sicuramente positivo perché colma una lacuna esistente nella norma previgente e consente una maggiore tutela ai bambini nati con parto prematuro. Infatti consente di aggiungere i giorni di astensione non goduti prima del parto al congedo per maternità successivo al parto anche nel caso che superi i cinque mesi complessivi.

Lo stesso discorso, nel senso che è positivo e colma una lacuna, vale per l'articolo 16 bis di nuova introduzione che consente ai genitori di sospendere la fruizione del congedo di maternità durante il ricovero del bambini e di godere del periodo dopo le dimissioni;

Art. 3) - modifica dell'art. 24

è stata colmata una lacuna recependo quanto già disposto dalla Corte Costituzionale e sancendo il diritto alla corresponsione della indennità di maternità anche nei casi licenziamento per giusta causa (art. 54 comma 3 lett. a);

Art. 4. Modifica l'art. 26

Ovviamente è prevista l'applicazione anche ai casi di adozione e affidamento la facoltà di cui all'art. 16 bis di nuova introduzione;

Art. 5) modifica l'art. 28

Estende con l'introduzione di due nuovi articoli, la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma, nonché il caso del padre lavoratore autonomo e la madre lavoratrice dipendente.

Il comma 2 riguarda la documentazione o meglio si limita ad introdurre l'obbligo per l'INPS di effettuare d'ufficio gli accertamenti necessari all'erogazione dell'indennità;

art. 6. Modifica l'art. 31

Prevede la possibilità di fruire di un periodo di congedo non retribuito in caso di adozione internazionale, anche per il padre lavoratore anche quando la madre non sia lavoratrice dipendente.

Art. 7 modifica l'art. 32

Viene estesa la possibilità di fruire del congedo parentale fino a 12 anziché fino ad 8 (fermo restando i limiti esistenti).

Rispetto alla fruizione oraria dei congedi non essendo intervenuti i contratti

collettivi è data la facoltà al genitore di scegliere tra la fruizione giornaliera e la fruizione oraria (in caso però di mancata disciplina da parte della contrattazione collettiva anche aziendale) . Tuttavia la fruizione su base oraria è consentita solo per la metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello dell'inizio del periodo in cui ha inizio il congedo parentale. Anziché di 15 giorni il periodo di preavviso per la fruizione del congedo è di 5 giorni. Due giorni in caso di fruizione su base oraria.

art. 8. Modifica l'art. 33.

Estensione della possibilità di fruire di un prolungamento del congedo fino a tre anni per genitori di bambini portatori di handicap grave, anziché fino agli 8 fino ai 12 anni.

Art. 9 . modifica l'art. 34

Prevede che il congedo fino a sei anni di vita del bambino è retribuito al 30%. Dai sei ai 12 anni di vita del bambino non è retribuito.

E' retribuito anche dai 6 agli 8 anni nel caso il reddito del lavoratore sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento sociale minimo di pensione (quindi per il 2015 circa € 16.300,00).

Art. 10. Modifica art. 36.

In caso di adozione e affidamento.

Viene esteso anche per loro dagli 8 ai 12 anni (però dall'ingresso del minore in famiglia) la possibilità di fruizione del congedo. Il congedo retribuito al 30% è fruibile fino a 6 anni anziché a 3 anni.

Art. 11 modifica art. 53

In materia di lavoro notturno. Viene introdotto al comma 2 la lettera b-bis la facoltà (**quindi il non obbligo**) a prestare lavoro notturno anche per la madre adottiva o affidataria fino al 12° anno di vita o in alternativa il padre convivente.

Art. 12. Modifica l'art. 55

Chiarisce che la lavoratrice madre che si dimette nel periodo di divieto del licenziamento (fino ad un anno di età del bambino) ha diritto all'indennità di preavviso. E' altresì previsto che la lavoratrice ed il lavoratore che si dimettono in tale periodo non tenuti a dare il preavviso.

Art. 13 introduce al'art. 64 bis e l'art. 64 ter

Il 64 bis prevede che anche alle lavoratrici iscritte ad una gestione separate spetta una indennità per I 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia anziché per 3 mesi; (recepisce una sentenza della Corte Costituzionale) ;

il 64 ter prevede anche per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata l'automaticità della prestazione anche in caso di mancato versamento dei contributi.

Dall'art. 14 fino al 21 viene modificato il Capo XI e XI relativa ai lavoratori autonomi ed ai liberi professionisti.

Art. 22 .

I datori di lavoro privati beneficiano dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro per motivi legali ad esigenze di cure parentali dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi. Questa norma, sebbene nell'intento del legislatore tesa a favorire il telelavoro, va sicuramente valutata negativamente.

Art. 23

Congedo per le donne vittime di violenza.

Viene concesso il diritto di astensione dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi per le donne lavoratrici, dipendenti da datore di lavoro pubblico o da imprenditori privati, inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Tale periodo che può essere fruito sia a giorni che a ore è retribuito. Tali periodi di astensione sono utili a tutti gli effetti relativamente all'anzianità (anche ferie tredicesima e t.f.r.).

La lavoratrice ha diritto di chiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e a richiesta della lavoratrice può essere nuovamente trasformato a tempo pieno.

Le lavoratrici a progetto hanno il diritto di veder sospeso il rapporto per il medesimo periodo e per lo stesso motivo.

Deve essere dato un preavviso al datore di lavoro di almeno 7 giorni, salvo oggettiva impossibilità.

USB lavoro privato

Sede Nazionale: Viale Castro Pretorio 116 – 00185 - Roma

Tel. 06 59640004 - fax 06 54070448

lavoroprivato@usb.it

www.usb.it