

Attualità

I 50 ARTICOLI DELLA NORMA (RIVOLUZIONARIA) VISTI, RIVISTI E SPIEGATI

LAVORO: LA RIFORMA C'È (MA NESSUNO NE PARLA)

IL GOVERNO HA RIVISTO DA CIMA A FONDO IL MECCANISMO DI ASSUNZIONE, LICENZIAMENTO E LE SANZIONI PER CHI È "IN NERO". ECCO COME LA LEGGE CAMBIA (E CAMBIERÀ SEMPRE DI PIÙ) IL MONDO DELL'OCCUPAZIONE

DI ANDREA NICOLETTI

Ci sono voluti 24 mesi di discussione, quattro letture alla camera dei deputati, tre al senato e un rinvio del presidente Giorgio Napolitano. Ora il collegato lavoro è legge: 50 articoli che ridefiniscono congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, apprendistato e occupazione femminile. E non solo: la legge contiene anche misure contro il sommerso e introduce l'arbitrato nelle controversie di lavoro.

«È un provvedimento importante, uno dei più significativi della politica del governo in materia di lavoro», spie-

ga a *Business People* Giuliano Cazzola, vice presidente della commissione lavoro della Camera e relatore del provvedimento. «La legge è ricca di contenuti: il riconoscimento di benefici previdenziali per i lavoratori esposti ad amianto, la riforma degli ammortizzatori sociali, alcune misure in materia di pubblico impiego, un riordino dei permessi a vario titolo e tanti altri aspetti. Le norme più importanti riguardano l'introduzione di una procedura di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro, pienamente garantiste della libertà di scelta dei lavoratori. Molto importanti sono anche le procedure introdotte in materia di licenziamento,



grazie alla rilevanza, a fini processuali, delle clausole generali introdotte nei contratti per l'individuazione dei motivi di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento, la riorganizzazione dei termini di decadenza per la impugnazione delle risoluzioni dei rapporti di lavoro, unificando le regole per tutte le tipologie di rapporti».

Di opposto parere, invece la Cgil: è una legge ingiusta, ha sempre detto la neo-segretaria Susanna Camusso. E per il segretario confederale Fulvio Fammoni il provvedimento mantiene ancora evidenti profili di incostituzionalità e opera una vera e propria controriforma del diritto e del ►

HANNO DETTO...

«I vantaggi che potranno arrivare dal collegato lavoro sono tantissimi. Finalmente il provvedimento è legge: è iniziato quindi il percorso, che vede tutti i protagonisti vecchi e nuovi del panorama del lavoro italiano nuovamente chiamati a dare un contributo, e l'Inps di certo non si farà trovare impreparato e farà la sua parte».

➔ **ANTONIO MASTRAPASQUA,**
PRESIDENTE INPS, AL FORUM COLLEGATO LAVORO

«Tempi duri per il lavoro nero con la maxi-sanzione per il sommerso, che è un rafforzamento di tutela, perchè definisce meglio alcuni contorni del lavoro nero e irregolare e consente agli ispettori di avere strumenti più efficaci di quelli precedenti»

➔ **PAOLO PENNESI,** DIRETTORE DELLA DIREZIONE ATTIVITÀ
ISPETTIVA DEL **MINISTERO DEL LAVORO**

«Riguarda non solo i temi caldi dell'arbitrato, della certificazione, della conciliazione, ma anche norme importantissime in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro, riguarda i giovani, l'obbligo per le università di pubblicare i curricula dei nostri studenti in modo che siano trasparenti e accessibili alle nostre imprese».

➔ **MICHELE TIRABOSCHI,** DOCENTE DI DIRITTO DEL LAVORO
ALL'UNIVERSITÀ DI MODENA E CONSIGLIERE DEL **MINISTRO DEL LAVORO,** MAURIZIO SACCONI

«Le variazioni in materia di conciliazione per le controversie di lavoro interessano anche i consulenti del lavoro. Le novità ci riguardano direttamente da un punto di vista operativo e applicativo per le aziende che seguiamo e i lavoratori che assistiamo».

➔ **ROSARIO DE LUCA,** PRESIDENTE DELLA FONDAZIONE
STUDI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

«Una brutta legge che non raggiungerà neppure i suoi obiettivi, sbagliati. Confusa e illeggibile, imposta dal governo con una chiusura ermetica alle critiche dell'opposizione. Un esempio di come non si dovrebbe legiferare: temo gli effetti negativi sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto».

➔ **PIETRO ICHINO,** DOCENTE ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
ALL'UNIVERSITÀ STATALE DI MILANO E SENATORE DEL PD

«La legge mantiene ancora evidenti profili di incostituzionalità e opera una vera e propria controriforma del diritto e del processo del lavoro, una legge ingiusta nei confronti dei lavoratori temporanei e precari. È stata scritta la pagina più buia del diritto del lavoro nel nostro Paese».

➔ **FULVIO FAMMONI,**
SEGRETARIO CONFEDERALE CGIL

«Non è un testo perfetto e avrebbe potuto e dovuto essere ulteriormente migliorato. È stato chiarito ogni dubbio sull'inammissibilità dei licenziamenti orali e resi più lunghi, come rivendicato da noi, i termini di impugnabilità dei licenziamenti. L'arbitrato deve essere una libera scelta del lavoratore non separata dalla contrattazione collettiva».

➔ **GIORGIO SANTINI,**
SEGRETARIO CONFEDERALE CISL



Il ministro del Welfare Maurizio Sacconi e Giuliano Cazzola, vicepresidente della commissione Lavoro alla Camera e relatore del provvedimento



processo del lavoro. Per Rifondazione Comunista il collegato lavoro sarebbe addirittura un «tassello decisivo dell'offensiva in atto contro i diritti del lavoro, ad opera di Berlusconi e Confindustria». Ma qual è l'oggetto del contendere? Diversi i punti contenuti nella legge che fanno molto discutere. Vediamoli.

TAGLIO ALLE LITI DI LAVORO

Conciliazione e arbitrato dovrebbero ridurre tempi della giustizia e il numero delle cause: oggi ce ne sono circa 1 milione e 200 mila ancora pendenti e la durata media di un procedimento civile è di oltre 1.500 giorni, quasi 700 spesi solamente per il primo grado di giudizio. Per il ministro Maurizio Sacconi, l'arbitrato è la soluzione per accorciare i tempi dei conflitti di lavoro. Il tentativo di conciliazione, attualmente obbligatorio, diventa infatti una fase eventuale e non necessariamente davanti al giudice, a cui però bisognerà far riferimento in caso di

licenziamento. E i tempi per ottenere giustizia, da parte di entrambe le parti, si snelliranno sicuramente. Tutto questo significa anche nuovo business per i consulenti del lavoro. «Le novità ci riguarderanno direttamente da un punto di vista operativo e applicativo per le aziende che seguiamo e i lavoratori che assistiamo», sostiene Rosario De Luca, presidente della Fondazione studi dei consulenti del lavoro. Va giù dura, invece la Cgil. Per Fammoni, infatti, l'arbitro emetterà sentenze anche in deroga alle leggi e ai contratti nazionali. «Durante la peggiore fase di crisi degli ultimi anni invece di approvare provvedimenti a favore dell'occupazione, si abbassano i diritti a danno dei lavoratori italiani, in particolare i più deboli: giovani, donne, disoccupati e immigrati», dice il segretario confederale.

SOMMERSO: PIÙ SANZIONI

Sul fronte del sommerso, la nuova norma è molto severa: la sanzione amministrativa per ciascun lavorato-

I CONSULENTI DEL LAVORO: SIAMO PRONTI

«Per noi è una sfida importante, perché questa legge ci attribuisce una funzione all'interno delle commissioni di certificazione che potranno trasformarsi in commissioni di conciliazione e arbitrato». Marina Calderone, presidente del consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, è soddisfatta della norma che prevede l'arbitrato nelle controversie di lavoro. «I consulenti del lavoro sono pronti a fare la loro parte». Per i professionisti del settore, significa intervenire nelle controversie e dare certezza dei diritti e dei doveri di entrambe le parti, lavoratore e datore. «Da tempo inseguiamo questa nuova funzione perché riteniamo che la nostra figura professionale sia il miglior strumento di conciliazione tra le opposte visioni di aziende e lavoratori nel momento in cui si prefigura un contenzioso in materia di lavoro», continua Calderone, secondo la quale sarà ora fondamentale il ruolo della formazione. «Attraverso la scuola di Alta Formazione», dice la presidente, «punteremo a dare la preparazione adeguata ai nostri operatori e ai colleghi che nelle sedi provinciali si occuperanno di conciliazione tra aziende e lavoratori. È una scommessa», conclude, «che accettiamo con entusiasmo, consapevoli che siamo cresciuti nel nostro ruolo, che è anche sociale».

re irregolare scovato arriva fino a 12 mila euro, più 150 euro per ogni giornata di lavoro riscontrata dagli ispettori. Nel caso in cui il lavoratore risulti correttamente occupato dopo il periodo irregolare, l'importo è fino a 8 mila euro, aumentato di 30 euro per ogni giornata lavorativa. Ma si può arrivare anche alla sospensione dell'attività imprenditoriale nei casi ritenuti più gravi, oppure in caso di violazioni in materia di sicurezza sul lavoro. Dopo la verifica viene rilasciato al datore di lavoro il verbale del primo accesso ispettivo, che deve contenere l'identificazione del personale intento in un'attività e la descrizione delle modalità d'impiego: in caso di inadempimenti, che sono punibili con sanzioni amministrative, gli ispettori diffidano il trasgressore alla regolarizzazione delle inosservanze materialmente sanabili entro 30 giorni dalla data di notifica del verbale.

PRECARI E CONDONI

Il collegato regalerà una sorta di condono su alcuni condizionali pendenti nel caso di mancate trasformazioni di rapporti precari in posti a tempo indeterminato: in questi casi il datore di lavoro paga al lavoratore un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione, mentre fino a oggi dovevano essere risarcite tutte le retribuzioni perdute. Sul fronte dei licenziamenti, invece, si avranno 60 giorni di tempo per impugnare, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale o attraverso l'intervento del sindacato. L'impugnazione scade dopo 270 giorni se non viene depositata nella cancelleria del tribunale o se non viene comunicata la volontà di ricorrere ad un tentativo di conciliazione o arbitrato.

IN AZIENDA A 15 ANNI

Il decreto lo dice chiaramente: si può cominciare a lavorare già a 15 anni come apprendisti senza per questo violare l'obbligo scolastico previsto fino a 16 anni perché l'apprendistato vale come ultimo anno scolastico. Un'opportunità in più offerta a quei 126 mila giovani tra i 14 e i 16 anni, il 5,4% del totale che, secondo il rapporto Isfol del 2009, «superata la scuola media non studiano e non lavorano o talora lavorano in nero». Ma chi lo avversa pensa che sia nient'altro che un abbassamento a 15 anni dell'obbligo scolastico: un ritorno al passato. Critici i tre sindacati, Cisl, Uil e Cgil. «Questo è l'ultimo atto dello smantellamento di un vero obbligo scolastico con un finto apprendistato che sarà invece nient'altro che un vero lavoro a 15 anni», ha avuto modo di dire in aula Mimmo Pantaleo. Mentre per la presidente di Confindustria Emma Marcegaglia l'apprendistato «combatte l'abbandono: i giovani che lasciano gli studi possono trovare un lavoro e continuare in azienda la loro formazione».

TUTTE LE NOVITÀ PIÙ IMPORTANTI

Approvato il 19 ottobre 2010 ed entrato in vigore il 24 novembre, il cosiddetto collegato lavoro è una legge delega in materia di lavori usuranti, riorganizzazione di enti, congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile. Contiene anche misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. Sono in tutto 50 articoli. I punti principali:

- **AL LAVORO A 15 ANNI.** La legge sancisce la fine dell'obbligo scolastico a 16 anni: è possibile assolvere l'ultimo anno di scuola con un contratto di apprendistato.
- **LICENZIAMENTI.** Il lavoratore dispone di 60 giorni per decidere se impugnare il licenziamento, poi l'impugnazione perde valore se entro 270 giorni non viene depositato il ricorso in tribunale o non saranno chiesti una conciliazione o un arbitrato.
- **ARBITRATO.** La legge individua strumenti alternativi al ricorso al giudice del lavoro. Tra questi, l'arbitrato, a cui si può ricorrere per controversie inerenti al rapporto di lavoro, ma solo dopo il periodo di prova. All'arbitrato non si può ricorrere in caso di licenziamento.
- **LAVORO SOMMERSO.** Per combattere il lavoro nero vengono inasprite le sanzioni per i datori di lavoro che non assumono in maniera regolare i propri dipendenti.
- **PARI OPPORTUNITÀ.** Le pubbliche amministrazioni devono garantire pari opportunità e nessun tipo di discriminazione per genere, età, orientamento sessuale, razza, disabilità, religione o lingua.
- **INCARICHI DIRIGENZIALI.** Per il personale del comparto sicurezza e difesa, arriva la possibilità di essere collocati in aspettativa per conferimento di incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza.
- **MOBILITÀ DEL PERSONALE DELLA PA.** Le pubbliche amministrazioni possono utilizzare temporaneamente, per tre mesi al massimo, personale di altre amministrazioni.
- **CERTIFICAZIONE.** Si allarga la schiera dei soggetti autorizzati a certificare il rapporto di lavoro, valorizzando al contempo la diffusione di questo strumento.
- **INTERMEDIARI.** Gli enti bilaterali e i gestori di siti Internet, purché lo facciano senza fini di lucro, entrano a far parte di quanti sono autorizzati alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro.
- **ISPEZIONI.** Gli ispettori del lavoro sono obbligati a predisporre per ogni sopralluogo effettuato il verbale di accesso. In caso di irregolarità o inosservanza è emessa una diffida, per una regolarizzazione sanabile entro 30 giorni.

COMPLICATA E COSTOSA?

Dall'opposizione, la critica più forte è quella del Senatore Pietro Ichino. «La cosa più grave di tutte in questa legge è la sua pessima qualità tecnica. Una cinquantina di pagine illeggibili, contenenti norme sulle materie più disparate in un disordine impressionante», dice il giurista, che però si concentra sul ruolo della contrattazione collettiva come fonte principale di regolazione dei rapporti di lavoro e, ben prima del caso Fiat, ha proposto assieme a 54 senatori una riforma che riconosce alla maggioranza dei sindacati il diritto di negoziare contratti, compresa la clausola di tregua sindacale, che siano effettivamente vincolanti nei confronti di tutti i lavoratori e alla minoranza il diritto alla rappresentanza in azienda, anche nel caso in cui essa rifiuti di firmare il contratto.

BP

