

Il "collegato lavoro" varato dal governo Berlusconi è un'atto di guerra contro i



diritti dei lavoratori; viene aggirato l'art. 18, rivista in peggio la normativa per l'impugnazione dei licenziamenti, limitati i poteri del giudice del lavoro, stretta sui permessi per familiari con handicap, deroghe alle leggi per mezzo della certificazione del contratto, colpo di spugna sulle cause pregresse. Abbassata l'età dell'obbligo scolastico, più ignoranti, più sfruttati.

Sommario:

- [Licenziato l'art. 18](#)
- [Impugnazione dei licenziamenti individuali](#)
- [Orario di lavoro](#)
- [Apprendisti a 15 anni](#)
- [Conciliazione e arbitrato](#)
- [Collaborazioni coordinate e continuative](#)
- [Mobilità ed esuberanti dei dipendenti pubblici](#)
- [Part-time dei dipendenti pubblici](#)
- [Permessi per l'assistenza a portatori di handicap](#)
- [Il costo dell'arbitrato](#)
- [Ritenute previdenziali](#)
- [Limitati i poteri nel processo del lavoro](#)

Licenziato l'art. 18

Con la definitiva approvazione del collegato al lavoro il governo con la complicità di Confindustria e Cisl, Uil, Ugl e con la balbettante "opposizione" della Cgil, licenzia l'art. 18. Con un trucco da maghi di baraccone, l'art. 18 viene di fatto scardinato.

Infatti il decreto prevede che all'assunzione il lavoratore debba scegliere fra la classica tutela giudiziale o la forma dell'arbitrato e tale scelta è irrevocabile.

Non ci vuole molto a capire che è una presa per il

Da sempre il lavoratore all'atto dell'assunzione è la parte più debole e ricattabile, e proprio per questo l'art. 18 così come lo conosciamo oggi rischia di divenire un privilegio per pochi audaci o fortunati.

Questo decreto è il frutto avvelenato della trattativa sotterranea tra confederali e ugl da un lato e governo dall'altro con lo scopo finale dell'eliminazione dei sindacati non allineati e conflittuali e lasciare il campo libero alle sigle concertative. Il prezzo sindacale? I diritti dei lavoratori. Un'azione combinata con progetti e azioni volte a ridurre il campo d'azione dei sindacati conflittuali. Ma purtroppo i guai non vengono mai da soli, nel senso che, all'interno del collegato lavoro, ci sono ulteriori "perle", pesanti come macigni, come ad es., nell'art. 34, lo stravolgimento della tempistica per adire la strada del processo del lavoro; attualmente, in caso di licenziamento, il lavoratore ha 60 giorni di tempo per comunicare con una semplice lettera raccomandata al datore di lavoro la sua volontà di opposizione al ricorso, e poi 5 anni di tempo per organizzare la propria difesa, depositare le motivazioni, etc, con la nuova norma invece, se il ricorso non lo presenti entro 180 giorni dall'invio della raccomandata, il processo è automaticamente annullato. Anche il risarcimento monetario che poteva comprendere un numero di mensilità che copriva tutto l'arco di tempo intercorrente tra il licenziamento e l'emissione della sentenza viene nel testo del collegato lavoro rigidamente compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità. Ma c'è di più nell'art. 50 (ex art. 52), nel caso di lavoratori a progetto che abbiano fatto ricorso giudiziario per vedere riconosciuto il carattere subordinato del loro rapporto di lavoro e abbiano già vinto in vari gradi di giudizio, ma la cui sentenza non è ancora passata in giudicato, praticamente si azzera tutto e si chiude definitivamente la partita esclusivamente con un risarcimento monetario compreso tra 2,5 e 6 mensilità. Questa è una norma ad azienda, in questo caso si tratta di Atesia.

Ed infine, autentica schifezza, l'art. 48 riconosce la possibilità per i ragazzi di assolvere l'ultimo anno di obbligo scolastico (dai 15 ai 16 anni), all'interno dell'azienda in qualità di apprendisti. Evidentemente la precarietà eterna non può che andare d'amore e d'accordo con lo sfruttamento del lavoro minorile, sancendo per l'apprendistato la liceità dell'evasione dell'obbligo scolastico.

Così, quest'ultimo articolo completa l'attacco alla scuola pubblica portato avanti dalla sig.ra Gelmini, in quanto l'ignoranza di stato fa comodo, mentre l'istruzione e la conoscenza, armi primarie dei lavoratori, fanno sempre paura.

L'ignoranza fa sempre rima con sfruttamento.

[Torna su](#)

Impugnazione dei licenziamenti individuali

Modificate le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali.

Intanto, si prevede un termine per l'impugnativa del licenziamento di 60 giorni dalla ricezione

della sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale.

L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche, attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Il termine di decadenza di 60 giorni si applica anche a tutti i casi di invalidità e di inefficacia del licenziamento.

Inoltre la decadenza di 60 giorni si applica: ai licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; al trasferimento da una unità produttiva a un'altra, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

Sempre la decadenza di 60 giorni si applica, pure: ai contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; e ai contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

[Torna su](#)

Orario di lavoro

p>Modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro.

Vengono ridefinite le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo settimanale, alle ferie annuali retribuite.

Si rifanno il look anche le sanzioni per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero.

Si chiarisce, però, che tutte le novità in arrivo possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, le deroghe possono essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Il ricorso alle deroghe deve, comunque, consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di navi

impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali.

Così su un argomento di primaria importanza il fronte dei lavoratori viene diviso in mille rivoli.

[Torna su](#)

Apprendisti a 15 anni

Apprendisti a 15 anni (articolo 48, comma 8).

Sarà possibile assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) attraverso l'apprendistato, previa «la necessaria intesa tra Regioni, ministero del Lavoro e ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali».

La novità, introdotta dalla Camera, di fatto, scrive un nuovo capitolo nello "stop and go" sull'obbligo scolastico in Italia, ripetutamente modificato dai Governi, di destra e di sinistra. L'effetto pratico di questa disposizione, che s'inserisce nel quadro della legge Biagi, è molto semplice e chiaro: a quindici anni sarà possibile prevedere che un giovane entri in azienda, con un contratto di lavoro, lasciando i banchi di scuola o dei corsi di formazione professionale. Ancora un passo avanti verso la distruzione della scuola pubblica e lo sviluppo dell'ignoranza. L'obiettivo primario? Un popolo ignorante da spremere.

[Torna su](#)

Conciliazione e arbitrato

Ridisegnata la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro, trasformando il tentativo di conciliazione - attualmente obbligatorio - in una fase meramente eventuale e introducendo una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice.

In particolare, per quanto riguarda la conciliazione, si chiarisce che può essere proposta, anche, tramite l'associazione sindacale alla quale l'interessato aderisce o conferisce mandato.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la

commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale.

Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

Entro i 10 giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi 30 giorni. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio. Rimane obbligatorio il tentativo di conciliazione sulle certificazioni di cui all'articolo 80, comma 4, della cosiddetta legge Biagi (Dlgs 276/2003).

[Torna su](#)

Collaborazioni coordinate e continuative

Collaborazioni coordinate e continuative (articolo 50).

Colpo di spugna sulle irregolarità, infatti il testo prevede che, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili a un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato sia tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione, vengono salvate le sentenze già passate in giudicato.

Un bel regalo al lavoro nero!

[Torna su](#)

Mobilità ed esuberanti 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.

[Torna su](#)

Part-time dei dipendenti pubblici

L'art 16 del decreto dà possibilità alle amministrazioni di revocare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati.

Il tutto può essere fatto entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Ancora un duro colpo ai diritti dei dipendenti pubblici, che continuano a essere criminalizzati.

[Torna su](#)

Permessi per l'assistenza a portatori di handicap

L'articolo 24 riscrive la normativa dei permessi per l'assistenza a portatori di handicap.

Si dispone che le pubbliche amministrazioni comunichino alla Funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di 2 ore quotidiane) per i minori con handicap in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni.

Il Dipartimento creerà una banca dati dove far confluire le comunicazioni.

[Torna su](#)

Il Costo dell'arbitrato

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza.

Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato.

Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia.

Un costo non indifferente. Inoltre solo la collocazione sociale di queste due figure e le ben più possibili convergenze di interessi tra loro e le aziende non consentono di nutrire una particolare fiducia nell'imparzialità di un simile "organo giudicante"

[Torna su](#)

Ritenute previdenziali

L'articolo 39, stabilisce che l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata configuri le ipotesi di reato previste dalla legge 638/1983 articolo 2 (reclusione fino a 3 anni e multa fino a 2 milioni di vecchie lire).

[Torna su](#)

Limitati i poteri nel 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 il giudice non può contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali; abolito l'obbligo del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice.

[Torna su](#)

[leggi il bollettino in formato pdf](#)