



---

## APPROVATO IL "COLLEGATO LAVORO" L'ARBITRATO E' SOLO LA PUNTA DELL'ICEBERG SI SMANTELLANO TUTELE FONDAMENTALI DEI LAVORATORI

, 05/03/2010

La Legge "Collegato Lavoro" garantisce nuove tutele per le aziende ai danni dei lavoratori: più difficile vincere cause di lavoro, impugnare licenziamenti ingiusti, ottenere giusti risarcimenti. Particolarmente garantite le aziende che fanno ricorso massiccio allo sfruttamento del lavoro precario.

**Diventa legge la possibilità di derogare ai CCNL**, "certificando", tramite commissioni, i contratti individuali contenenti clausole peggiorative: viene limitata la giurisdizione del giudice e si incentiva il ricorso all'arbitrato.

**Certificazione dei contratti e arbitrato:** vi è la possibilità di assumere lavoratori con il ricatto di sottoscrivere un contratto individuale "certificato", dove si certifica la "libera volontà" del lavoratore di accettare deroghe peggiorative a norme di legge e di contratto collettivo, e dove il lavoratore rinuncia preventivamente, in caso di controversia o licenziamento, ad andare davanti al magistrato (rinunciando alla piena tutela delle leggi): in questo caso, il giudice viene sostituito da un collegio arbitrale che può decidere a prescindere dalle leggi e dai contratti collettivi; massima discrezionalità, da parte del collegio arbitrale, nei casi di vertenza per i lavoratori assunti con contratti precari e atipici (determinati, cocopro ecc...).

**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 in giudice non può contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali; abolito l’obbligo del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice.

**Licenziamenti:** il giudice, nelle cause di licenziamento, deve “tener conto” di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per “giusta causa” o “giustificato motivo”, deve considerare, più che il diritto, la situazione dell’azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni, ecc; tramite i contratti “certificati” si possono certificare e rendere legali motivi aggiuntivi (non previsti dalla legge e dai contratti collettivi) per licenziare liberamente il lavoratore.

**Impugnazione dei licenziamenti:** per i licenziamenti invalidi o inefficaci, per i contratti a tempo determinato, contratti cococo e a progetto, per i lavoratori coinvolti nei trasferimenti di ramo d’azienda, per i lavoratori che contestano forme di intermediazione del rapporto di lavoro (appalti e somministrazione), a tutti questi è introdotta, per i tempi dell’impugnazione, la prescrizione di 60 giorni a cui deve seguire, pena nullità dell’impugnazione, il ricorso o la richiesta di conciliazione entro i successivi 180 giorni. La nuova procedura ha effetto retroattivo.

**Risarcimento per lavoratori a termine irregolari:** nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento onnicomprensivo è limitato tra 2,5 e 12 mensilità, il risarcimento può essere ridotto alla metà se nel CCNL di riferimento è prevista una qualsivoglia procedura o graduatoria di stabilizzazione. La norma ha effetto retroattivo.

**Risarcimento per i contratti di collaborazione irregolari:** il datore di lavoro che, entro il 30.09.2008, abbia fatto una qualsiasi offerta di assunzione al lavoratore in collaborazione, è tenuto unicamente a un indennizzo limitato tra 2,5 e 6 mensilità.

**Attività usuranti:** per salvaguardare i “conti pubblici” si introduce tra gli aventi diritto una ulteriore selezione per l’accesso alla pensione dei lavoratori esposti ad attività usuranti (graduatoria in base ai contributi versati).

**Riforma degli ammortizzatori sociali:** già “pagata” con l’ultima contro-riforma previdenziale, il tempo concesso al Governo, per attuare la riforma, slitta di 24 mesi.

**Riordino enti previdenziali:** delega al Governo per semplificare, snellire gli enti previdenziali, con un rafforzamento delle competenze dei Ministeri del Lavoro e della Sanità sugli stessi enti.

**Riordino della normativa sui congedi e permessi di lavoro:** a costo zero si prevede una stretta sulle attuali norme che regolano la materia, compresi i permessi per handicap già in parte resi operativi.

**Mobilità ed esuberi 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.

**Part time per i dipendenti pubblici:** le amministrazioni possono revocare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati.

**Apprendistato:** l’obbligo scolastico può essere assolto lavorando, già dall’età di 15 anni, con contratti di apprendistato.

**Assenze per malattia:** obbligo di trasmissione telematica e di rilascio del certificato di malattia esclusivamente dal medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (è esplicitamente previsto il licenziamento se la mancanza è reiterata).

**Lavoro interinale:** estensione dei soggetti autorizzati all’attività di intermediazione di mano d’opera: associazioni, enti bilaterali, e anche gestori di siti internet.

**Contratti di prestazione occasionale:** estensione dei mini cococo per i servizi di “badantato” per 240 ore all’anno solare.

**Sanzioni:** modifica delle sanzioni previste per il lavoro in nero, sulle infrazioni sull’orario di lavoro, previste deroghe contrattuali a livello territoriale e aziendale.

Insieme alla norme già approvate in Finanziaria (Legge 191/2009) che hanno reintrodotta il lavoro in affitto a tempo indeterminato (staff leasing) ed esteso l’utilizzo dei “buoni lavoro”, siamo di fronte al peggior attacco di diritti dei lavoratori sulla scia del “Pacchetto Treu” e della Legge 30: è necessario rilanciare ogni iniziativa di lotta ed anche giuridica contro lo smantellamento dei diritti e l’aumento esponenziale della precarietà.