



**Il Collegato lavoro** una legge che aumenta la libertà di licenziare, estende la precarietà nel lavoro, spinge verso l'individualizzazione del rapporto di lavoro in deroga alla contrattazione collettiva e riduce i diritti dei lavoratori.

**Dal 24 novembre 2010** sono operative a tutti gli effetti le norme della legge 183/2010- il cosiddetto "Collegato lavoro"- pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 9 novembre scorso

**È una legge** che:

- aggira la tutela dell'articolo 18 della «Statuto dei lavoratori»,
- rende più difficile l'impugnativa dei licenziamenti con la certificazione di contratti individuali,
- inserisce la possibilità di peggiorare e derogare dalle norme dei Contratti nazionali,
- prevede la rinuncia del lavoratore a ricorrere al giudice del lavoro attraverso la stipula di clausole compromissorie
- introduce l'arbitrato, chiamandolo in modo ingannevole «equo»,
- riduce le prerogative del giudice del lavoro
- riduce di un anno il diritto allo studio, portando in fabbrica anche apprendisti di soli 15 anni, che potranno completare il ciclo dell'obbligo scolastico con formazione tutta interna al posto di lavoro
- prevede la decadenza entro 60 giorni del diritto ad impugnare i contratti a termine pregressi e anche tutti i rapporti di lavoro cessati in forma invalida o qualificati in forma irregolare
- rende più difficile la lotta al lavoro sommerso e all'economia illegale, riducendo le sanzioni e rendendo meno stringente l'intervento degli ispettori del lavoro
- prevede 24 mesi di tempo perché il governo attui attraverso una legge delega la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per l'impiego e delle misure a sostegno dell'occupazione femminile
- delega il Governo a emanare entro tre mesi i provvedimenti relativi al pensionamento per i lavoratori addetti ai lavori usuranti, ponendo però dei vincoli restrittivi sul piano finanziario

**E' una legge** che sostituisce il diritto del lavoro con il diritto commerciale, dando a arbitri privati i poteri e le prerogative che oggi sono solo del giudice del lavoro, contro qualsiasi idea di giustizia sociale e di reale democrazia.

## **10** punti più importanti

### **1. DELEGA AL GOVERNO PER LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA IN TEMA DI LAVORI USURANTI**

**Entro tre mesi** il governo dovrà emanare i decreti applicativi relativi alle modalità di accesso ai pensionamenti anticipati per i lavoratori addetti a lavorazioni usuranti, dando applicazione con più di due anni di ritardo a quanto già previsto nella legge che ha recepito legge l'Accordo sul Welfare stipulato tra OO.SS. e Governo Prodi.

La novità consiste nell'aver inserito una "**clausola di salvaguardia**" in cui si prevede che, nel caso di non sufficienza dei fondi, scatti un meccanismo di priorità per cui non è detto che tutti coloro che avranno i requisiti potranno effettivamente usufruire del pensionamento anticipato.

**E' evidente dal testo in esame che la volontà del governo attuale è quella di dare una esecuzione particolarmente restrittiva della norma.**

## **2. MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO**

Le sanzioni contro il lavoro sommerso **NON si applicano qualora si evidenzi che non sussisteva la “volontà di occultare il rapporto”, ma solo di inquadrarlo con una diversa qualificazione.**

Ciò si applica- per esempio - a tutti i casi in cui gli ispettori del lavoro hanno riscontrato che c'è un lavoratore con rapporto di collaborazione o a partita IVA, che dovrebbe essere invece assunto con un rapporto di lavoro dipendente .

Non a caso nell' articolo finale ( art.50) si prevede che qualora si accerti la natura subordinata di un rapporto di collaborazione, il datore di lavoro che abbia offerto la stipulazione di un lavoro subordinato ( anche intermittente) entro il 30 settembre 2008 potrà cavarsela soltanto con il pagamento di una multa compresa tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione ...

## **3. DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI**

**Entro sei mesi** il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente **in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati**, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati.

**Sul contenuto dei decreti da emanare** nel merito , il cui impatto sugli assetti contrattuali di tutte le categorie è di indubbia rilevanza, è previsto che il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro del Lavoro “**sentano**” **preventivamente le parti sociali** , **tuttavia non sono chiare le modalità e i tempi con cui questo confronto debba avvenire.**

**E' precisato che la revisione non deve comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**

## **4. CERTIFICATI DI MALATTIA**

**In tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni già previste per il pubblico impiego nel decreto legislativo n. 150 del 2009::**

- Nei casi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare **l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.**
- **In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS,** e dall'INPS è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

## **5. CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE**

**Viene enormemente ampliata la certificazione di contratti individuali**, prima prevista dalla Legge Biagi solo in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro ( cioè solo per certificare se un rapporto era atipico o subordinato) , **che da ora in poi potrà riguardare il rapporto di lavoro in quanto tale e in tutti i suoi aspetti.**

**Potranno essere oggetto di certificazione **clausole individuali anche in deroga a contratti collettivi di lavoro ( nazionali e/o aziendali)** che prevedono condizioni peggiorative in materia di orari, salari , diritti, ivi comprese le clausole disciplinari che fanno scattare le giusta causa di licenziamento.**

Nel caso di ricorso al giudice **il giudice NON potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, e dalle conclusioni della certificazione dei contratti individuali.**

Inoltre nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, **il giudice dovrà tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo** presenti nei contratti individuali certificati

Quindi, poiché **il giudice non potrà contestare l'esito della certificazione**, l'unica strada possibile sarà quella di dimostrare che si è stati coartati nella volontà al momento della certificazione, o che la prestazione è stata diversa da quanto originariamente certificato.

**Se il contratto è stato certificato, prima di ricorrere al giudice si deve esperire obbligatoriamente un tentativo di conciliazione presso la stessa sede che ha certificato.**

**Attenzione ! sono abilitati alla certificazione : le DPL, le Province, le Università convenzionate, ma anche Gli Enti Bilaterali di natura pattizia e i Consulenti del lavoro, che in questo modo assumono fittiziamente, funzioni “super partes”, mentre nei fatti hanno funzione consulenziale nei confronti dei datori.**

**La CGIL ha dato indicazione a tutte le proprie strutture di non partecipare ai collegi di certificazione e di non consentire le modifiche degli statuti degli Enti bilaterali, che attualmente non consentono l'esercizio di tale funzione .**

**Nel CCNL dei metalmeccanici del 20/01/ 2008 era previsto l'avvio di un Organismo bilaterale, la cui costituzione e modalità di funzionamento sono state rinviate ad una commissione , che non è riuscita ad arrivare ad una formulazione condivisa a seguito della firma dell'accordo separato tra FEDERMECCANICA e Fim e Uilm nell'ottobre del 2009 e dell'intesa separata sulla derogabilità del contratto nazionale firmata quest'anno.**

<p><b>La Fiom non ritiene di conseguenza legittimi collegi di certificazione di natura pattizia, eventualmente costituiti nell'ambito dell'area di applicazione contrattuale. dei CCNL dell'industria metalmeccanica e, di conseguenza non valide eventuali certificazioni di rapporti di lavoro effettuate a seguito di intese separate, non sottoposte al voto referendario delle lavoratrici e lavoratori.</b></p>
---

## 6. ARBITRATO SECONDO EQUITÀ

**L'arbitrato può essere risolto con un lodo disposto secondo equità**, che contrariamente a quanto richiama il termine “equità”, significa che l'arbitro non deve attenersi a quanto disposto dalle vigenti norme di legge e contratti in materia, ma secondo criteri transattivi giudicati equi dall'arbitro che emana il lodo.

Se si pensa che *Camere Arbitrali* potranno essere costituite anche presso gli ordini dei consulenti del lavoro o addirittura presso studi di privati professionisti e che è già in atto un fiorente Business privato per formare , conciliatori e arbitri, si capisce quanto lontani si sia dalla garanzia del reale rispetto dei diritti dei lavoratori e delle loro giuste aspettative **Viene a cadere per questa via la garanzia della certezza del giudizio e dell'eguaglianza delle opportunità dei cittadini di fronte alla legge.**

La CGIL e un vasto schieramento di giuristi e magistrati, hanno più volte sottolineato l'incostituzionalità della norma, ma al contrario gli estensori della legge hanno fatto dell'arbitrato secondo equità uno dei capisaldi della loro “ riforma del diritto del lavoro.”

## 7. CLAUSOLA COMPROMISSORIA

L'altro caposaldo è rappresentato dall'introduzione della “**Clausola Compromissoria**”, contro cui si è espresso il Capo dello Stato, rinviando alle Camere il primo testo di legge.

Tuttavia, il testo finale, pur avendo assunto degli accorgimenti formali, tuttavia conserva in pieno gli elementi di fondo che avevano mosso le critiche del Presidente Napolitano.

La legge prevede che :

- Il datore di lavoro e il lavoratore possono pattuire **clausole compromissorie che prevedono il ricorso all'arbitrato in alternativa al ricorso al giudice del lavoro in via preventiva rispetto a tutte le future controversie che dovessero insorgere relativamente a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro.**
- Accordi interconfederali o i contratti collettivi di lavoro ne dovranno prevedere le modalità .
- In tutti i casi la clausola e non potrà essere stipulata all'atto dell'assunzione, ma solo concluso il periodo di prova o almeno 30 gg. dal momento dell'assunzione.
- **Saranno escluse dalla clausola compromissoria le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.**
- La clausola compromissoria, a pena di nullità, **deve essere certificata dalle Commissioni di Certificazione**, che accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.
- Davanti alle commissioni di certificazione le parti potranno farsi assistere da un legale o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.
- In assenza di accordi interconfederali o contratti collettivi, **trascorsi dodici mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministro del lavoro convoca le Parti sociali al fine di promuovere l'accordo e, in caso di mancato accordo, **entro sei mesi il Ministro interviene con proprio decreto ad individuare le modalità con cui possono aver luogo le clausole compromissorie, esautorando per tale il libero esercizio dell'attività sindacale da parte delle parti sociali**

8. DECADENZE E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'impugnativa di un licenziamento deve essere effettuata **a pena di decadenza entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta**, tramite atto scritto anche per via anche in via extragiudiziale, cui deve seguire, obbligatoriamente **entro 270 giorni**, il deposito del ricorso in tribunale.

Identica procedura riguarda **le impugnazioni dei contratti a termine**, delle (false) collaborazioni, dei trasferimenti individuali e collettivi, dei trasferimenti e cessione di aziende e rami d'azienda , dell'impugnativa dei licenziamenti nulli e invalidi.

**Tale norma è retroattiva e quindi costituisce termine per decadenza anche, per tutti i contratti cessati alla' data di entrata in vigore della legge.**

**CIÒ VUOL DIRE CHE DAL 24 NOVEMBRE 2010, CI SONO 60 GG. ( FINO AL 23 GENNAIO 2011) DI TEMPO PER IMPUGNARE TUTTI I CONTRATTI A TERMINE GIÀ CESSATI PENA LA PERDITA DEL DIRITTO PER I LAVORATORI AD IMPUGNARNE LA ILLEGITTIMA CESSAZIONE.**

**TUTTE LE STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALI E LE RSU SONO IMPEGNATE A CONTATTARE I LAVORATORI PRECARI PER FAR LORO CONOSCERE I TERMINI DI DECADENZA DEI LORO DIRITTO E SUPPORTALI PER LE EVENTUALI IMPUGNATIVE**

## **9. RIDOTTE LE SANZIONI PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO INTERMINATO DEI CONTRATTI A TERMINE ILLEGITTIMI**

In caso di azienda che converte contratti a termine illegittimi in contratti a tempo indeterminato, la legge 183 ha fortemente ridotto la pena per il datore di lavoro, in quanto prevede un risarcimento per il lavoratore ingiustamente licenziato limitato ad una somma tra 2,5 e 12 mensilità.

In presenza poi, di contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà. ( ovvero non più di 6 mensilità) .

Queste norme che limitano fortemente il risarcimento in caso di condanna di aziende che hanno illegittimamente cessato rapporti che dovevano essere trasformati a tempo indeterminato riguardano tutti i processi, **anche quelli pendenti alla data di entrata in vigore della legge** e anche riferiti a norme non più esistenti (ad es. la legge 56/87 sui contratti a termine).

## **10. APPRENDISTATO A 15 ANNI PER REALIZZARE L'OBBLIGO SCOLASTICO**

Ferma restando la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'Istruzione, l'obbligo di istruzione si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione , già previsto dal decreto legislativo n. 276 del 2003 .

**IN CONSEGUENZA DI CIÒ ANCHE A 15 ANNI DI ETÀ PUÒ ESSERE ATTIVATO UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO LA CUI ATTIVITÀ FORMATIVA POTREBBE ESSERE ANCHE SVOLTA COMPLETAMENTE IN AZIENDA A SEGUITO DELLE RECENTI NORME INSERITE IN FINANZIARIA E RECEPITE NELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA FORMAZIONE.**

Il Testo inoltre dispone che **la retribuzione dell'apprendista sia definibile , anche attraverso accordi territoriali e aziendali, in percentuale rispetto a quella del corrispondente lavoratore qualificato.** Superando per questa via quanto regolato dai contratti nazionali ed affermato nella risposta del Ministero del Lavoro ad interpello da proposto dalla FIOM nel febbraio 2007.

**FIOM-CGIL NAZIONALE**