



OSSERVAZIONI UIL AL DECRETO DIGNITA' – D.L. 87/2018

“DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE”

AUDIZIONE PRESSO COMMISSIONE LAVORO CAMERA DEI DEPUTATI

17 LUGLIO 2018

+ Artt. da 1 a 3 - “Pacchetto Lavoro”

Il “Pacchetto Lavoro” contenuto nel Decreto Dignità (Decreto Legge 87/2018), modifica alcuni istituti giuridici con la finalità, perseguita dal Governo, di contrastare la precarietà del mondo del lavoro.

Una nostra prima considerazione sul “Pacchetto Lavoro” è stata quella di vedere nelle modifiche apportate, un primo passo verso un miglior “equilibrio” tra le due Parti del contratto di lavoro, alzando leggermente, rispetto al recente passato, l’asticella della certezza del diritto per la parte più debole del rapporto di lavoro: il dipendente.

Avremmo apprezzato un coinvolgimento delle Parti Sociali nella fase di costruzione del percorso di modifica, per il semplice fatto che il mercato del lavoro è un coacervo di sfaccettature ed esigenze settoriali non sempre omogeneizzabili in limiti, tetti, percentuali standardizzate da una legge nazionale, come ha dimostrato il passato.

Riteniamo, quindi, opportuno ridare forza e valorizzare la contrattazione collettiva che meglio risponde alle necessità dei settori produttivi.

Troppe volte il legislatore si è anteposto, in maniera anche sostitutiva, all’autonomia collettiva, dettando regole ed imponendo paletti non sempre adeguati alle variegate esigenze dei molteplici settori produttivi su cui le norme andavano ad incidere. Lo dimostra il continuo ed implacabile rimettere mano alla normativa lavoristica. Crediamo che la “concertazione” sia ancora una buona prassi da perseguire per il bene del nostro sistema produttivo ed occupazionale.

Riteniamo, inoltre, che le novità non saranno, da sole, sufficienti a scardinare quella cattiva flessibilità che prima di celarsi negli abusi ed usi distorti delle due tipologie contrattuali che si intendono correggere, si annidano in altre forme di lavoro non governate e non regolamentate dalla contrattazione collettiva dove continua ad essere troppo labile il confine tra autonomia e subordinazione (lavori su e attraverso piattaforme digitali, collaborazioni) e tra istituti non contrattuali e contratti subordinati (come nel caso dei tirocini extracurriculari). Il tutto a scapito delle tutele e dei diritti della parte più debole del rapporto di lavoro.

Scoraggiare la precarietà sul lavoro si può ottenere con un mix di misure semplici ma efficaci: rendendo strutturale nel tempo la riduzione del costo del lavoro sui contratti a tempo indeterminato; aumentando contestualmente il costo dei contratti a termine (tutti) che sarebbe buona cosa destinare direttamente ai lavoratori quale “compenso” per situazioni lavorative discontinue e temporanee (creare un forte gap di costi

tra contratti a termine e contratti standard, di per sé già sarebbe utile a promuovere i contratti a tempo indeterminato); c'è inoltre la necessità di rilanciare il sistema dell'incontro domanda-offerta di lavoro attraverso un investimento di personale e di strutture fisiche e tecniche per dare maggiore efficienza ed efficacia ai Servizi per l'Impiego, garantendo fasi di transizione lavorativa meno incerte ed insicure; diventa sempre più indispensabile, inoltre, l'ausilio che può fornire la formazione attuata, anche, attraverso i Fondi Interprofessionali, una formazione che dovrebbe essere menzionata tra i nuovi "diritti" del lavoratore.

Rispetto alle modifiche che sono state introdotte dal Decreto Dignità in tema di contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, e di indennità economica per illegittimo licenziamento, osserviamo e proponiamo quanto segue:

- **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.**

Con una longevità che dura da più di 50 anni, il contratto a tempo determinato è, forse, tra tutte le tipologie contrattuali quella che ha subito i maggiori interventi legislativi di modifica.

All'originaria legge risalente al 1962, sono succeduti innumerevoli correttivi legislativi primo tra tutti il d.lgs.368/2001 di recepimento della Direttiva 1999/70/UE, che ha subito 12 interventi modificativi fino a giungere alle più recenti novità contenute nel d.lgs 81/2015.

Occorre ammetterlo per onestà intellettuale: la continua modifica del diritto del lavoro, non conferisce certezza allo stesso, creando quindi situazioni di incertezza applicativa anche nei confronti di chi deve assumere. C'è poi un problema di chiarezza della norma, che troppo spesso si è mostrata di difficile e dubbia interpretazione. Dottrina e giurisprudenza sono intervenute a più riprese sul tema del contratto a tempo determinato per dirimere dubbi interpretativi connessi all'istituto e per risolvere le molteplici controversie lavoristiche che ne sono scaturite, giungendo in molti casi fino alla Corte di Giustizia Europea.

Il Decreto Dignità reinterviene su questa tipologia contrattuale con novità normative su cui proponiamo alcuni correttivi:

> REINTRODUZIONE DELLE CAUSALI:

La reintroduzione, dopo altalenanti fasi di inserimento ed eliminazione, del requisito delle "causali", è un correttivo che, come UIL, condividiamo, in quanto tende a riaffermare il principio secondo cui il tempo determinato è una "eccezione" rispetto al tempo indeterminato che costituisce, e deve continuare ad essere, la "regola" per i contratti di lavoro.

E' da tale premessa che consideriamo sia opportuno prevedere una specifica causale anche al primo contratto a tempo determinato, eliminando, quindi, dal testo del Decreto, la "acausalità" fino a 12 mesi. E' quest'ultimo, infatti, un tempo troppo lungo di esonero dall'apposizione di una specifica giustificazione della temporaneità del contratto. Vorremmo evitare che, come nel passato, dietro lunghi periodi di contratto a termine possano celarsi lunghi periodi di prova per le lavoratrici ed i lavoratori.

> RIDUZIONE DELLA DURATA COMPLESSIVA DEL CONTRATTO A 24 MESI.

Mostriamo perplessità per l'entrata in vigore del nuovo tetto di 24 mesi ai rinnovi e proroghe in corso. Ciò significherebbe per molte lavoratrici e lavoratori interrompere "forzosamente" un rapporto di lavoro acceso con la disciplina di cui al d.lgs 81/2015, per sopravvenuta abrogazione della durata massima. Sarebbe, quindi, necessario che proprio per garantire quella "dignità" del lavoro, di cui porta il titolo questo Decreto, venga introdotta una **fase transitoria** che salvaguardi tali dipendenti.

> AUMENTO DELL'ALIQUTA CONTRIBUTIVA AGGIUNTIVA DELLO 0,5%.

Va nella giusta direzione, un ulteriore aumento della **contribuzione aggiuntiva** a carico del solo datore di lavoro, a cui cumulare quella introdotta dalla L.92/2012 (1,4%).

Poiché crediamo che sul costo aggiuntivo, come si diceva in premessa, si giochi gran parte della partita della riduzione della cattiva flessibilità, proponiamo un innalzamento della percentuale dello 0,5% prevista dal Decreto Dignità ritenendola poco concorrenziale con l'attuale costo del lavoro a tempo indeterminato e, quindi, non in linea con la finalità di ridurre la precarietà.

Tale intervento si rende necessario nelle more di una riduzione strutturale del costo del lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, sempre nel senso di restituire “dignità” al lavoro ed alle lavoratrici e lavoratori, il costo aggiuntivo della flessibilità dovrebbe essere destinato al lavoratore stesso, in luogo dell’Inps, in modo da “compensare” l’instabilità ed insicurezza del contratto e della carriera lavorativa.

- *I TERMINI DI IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE DEL CONTRATTO A TERMINE, SALGONO A 180 GIORNI*

Bene l’innalzamento a 180 giorni del termine decadenziale per l’impugnativa extragiudiziale.

- SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le origini e le finalità del contratto a tempo determinato e della somministrazione, sono profondamente diverse e come tali, richiedono una diversa attenzione nella regolamentazione.

Il Decreto Dignità sembra invece concepire i due istituti contrattuali come uguali, tanto da equiparare, alla somministrazione a tempo determinato, le medesime regole e condizioni che disciplinano il tempo determinato diretto.

Sostenendo che le due tipologie contrattuali debbano continuare a vedere due differenti discipline, non riteniamo condivisibile l’equipollenza tra le due tipologie contrattuali, a partire dall’introduzione dello “stop & go” che determinerebbe il rischio di un continuo turn over, aumentando, di fatto, l’insicurezza lavorativa e la frammentarietà delle missioni.

Così come per il contratto a tempo determinato diretto, l’ulteriore contribuzione aggiuntiva dello 0,5%, dovrebbe compensare la flessibilità e discontinuità delle lavoratrici e lavoratori in somministrazione.

C’è, inoltre, da non sottovalutare, la questione dell’assenza di una fase transitoria per quei contratti che sono in corso ed hanno una durata prossima o superiore ai 24 mesi.

- LE “TUTELE CRESCENTI” E L’INNALZAMENTO DELL’INDENNITÀ ECONOMICA PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

L’innalzamento dell’indennizzo economico in caso di licenziamento illegittimo, non può che trovarci favorevoli, poiché si tratta di un correttivo volto a rendere un po’ più di giustizia a tutte quelle lavoratrici e lavoratori che sono oggetto di licenziamenti ingiusti.

Certamente l’indennità non ristorerà mai la perdita di un posto di lavoro e lo stato di diseguaglianza rispetto ad altri colleghi che, a fronte dello stesso tipo di licenziamento, vedranno la reintegrazione nel posto di lavoro. E’ quindi chiaro che intravediamo in questa novità un passo in avanti nella tutela della dignità dei lavoratori, ma non la giusta e necessaria tutela.

✚ Artt. 5 e 6 - Limiti alla delocalizzazione delle imprese e tutela dell’occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

La regolamentazione in materia di delocalizzazione è in sintonia con le proposte avanzate dalla Uil.

✚ Art. 9 - Divieto di pubblicità giochi e scommesse

Il divieto di pubblicità, anche indiretta del gioco d’azzardo, non possiamo che accoglierlo positivamente.

Questa richiesta era stata uno dei punti chiave dell’appello rivolto, dalla campagna “Mettiamoci in gioco”, alla quale come UIL aderiamo, ai candidati delle elezioni politiche dello scorso 4 marzo, quindi esprimiamo soddisfazione in merito.

Come sappiamo, in un periodo di crisi, la speranza di poter risolvere i problemi economici attraverso un singolo evento fortunato ormai si sta diffondendo soprattutto tra le fasce più vulnerabili della popolazione, pertanto era necessario un atto di responsabilità ed intervenire per bloccare la pubblicità che purtroppo veicola il messaggio di vincita facile, plagiando le persone più deboli.

Al comma 4 si legge che i proventi delle sanzioni amministrative irrogate in caso di inosservanza del divieto de quo “sono versati in apposito capitolo dell’entrata di bilancio statale e riassegnati allo stato di previsione della spesa del Ministero della salute per essere destinati al fondo per il contrasto al gioco

d'azzardo patologico di cui all'articolo 1, comma 946, della legge 28 dicembre 2015, n. 208": in merito, ricordando che questa patologia è stata introdotta all'interno del nuovi Lea (DPCM 12 gennaio 2017) per quel che riguarda la prevenzione, cura e riabilitazione, riteniamo che tali proventi anziché essere destinati al fondo di cui sopra, dovrebbero confluire nella fiscalità generale, in tal modo rispettando l'essenza della legge 833/78 in virtù della quale il diritto alla salute e alla cura vanno assicurati attraverso il SSN finanziato dalla fiscalità generale e non con risorse dal carattere speciale e occasionale.