



CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVO STATUTO DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI

NOTA PER I DELEGATI

Dal 18 gennaio al 19 marzo 2016 si svolgerà la consultazione straordinaria delle Iscritte e degli Iscritti alla CGIL per promuovere la CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO - NUOVO STATUTO DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI, un disegno di legge di iniziativa popolare a sostegno del quale nelle settimane successive sarà avviata una campagna per la raccolta di milioni di firme.

Con questa iniziativa la CGIL contrappone una proposta costruttiva e organica al sistematico smantellamento dei diritti del lavoro attuato dai provvedimenti in materia lavoristica degli ultimi anni e culminato con il complesso di norme noto come Jobs Act.

Il nostro obiettivo è quello dell'unificazione del mondo del lavoro attraverso una proposta alta e inclusiva che tenga insieme lavoratori subordinati, parasubordinati e autonomi.

Con questa nota ci proponiamo di fornire in vista delle assemblee uno strumento di rapida consultazione per le delegate e i delegati sui contenuti della Carta, a partire dal seguente Sommario:

TITOLO I DIRITTI FONDAMENTALI, TUTELE E GARANZIE DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI.....	
ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	2
ARTICOLI DA 2 A 23: DIRITTI, LIBERTÀ E TUTELE	2
ARTICOLO 24 - ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA MEDIANTE VIOLENZA, MINACCIA, INTIMIDAZIONE E SFRUTTAMENTO	4
TITOLO II DISCIPLINA ATTUATIVA DEGLI ARTICOLI 39 E 46 DELLA COSTITUZIONE	
PARTE I - REGISTRAZIONE DEI SINDACATI, RAPPRESENTANZE UNITARIE SINDACALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AD EFFICACIA GENERALE	4
PARTE II - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLE DECISIONI E AI RISULTATI DELLE IMPRESE	6
TITOLO III RIFORMA DEI CONTRATTI E DEI RAPPORTI DI LAVORO E DISPOSIZIONI PER L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA DEI DIRITTI.....	
PARTE I - PRINCIPI GENERALI ED ESTENSIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI SUBORDINATI AI LAVORATORI AUTONOMI	7
PARTE II - REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO	7
PARTE III - REVISIONE DELLA DISCIPLINA DI ALCUNI ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	9

Il testo si compone di **3 parti** (Titoli):

Titolo I Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori
contenente principi di **rango costituzionale**;

Titolo II Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Titolo III Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

La seconda e la terza parte hanno valore di disciplina, quindi di **norme volte a dare attuazione ed effettività** ai "Diritti fondamentali, tutele e garanzie" enunciati nel Titolo I.

TITOLO I

DIRITTI FONDAMENTALI, TUTELE E GARANZIE DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI

Il Titolo I si compone di 26 articoli:

- L'**articolo 1** definisce il campo di applicazione soggettivo, cioè i soggetti a cui si applicherà la nuova normativa;
- gli **articoli dal 2 al 23** sanciscono diritti, libertà e tutele;
- l'**articolo 24** introduce misure a contrasto di chi organizza l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento;
- l'**articolo 25** contiene alcune precisazioni circa la platea dei lavoratori autonomi;
- l'**articolo 26** conferma la validità di eventuali norme di maggior favore contenute in altri provvedimenti legislativi, contratti, accordi, ecc..

Passiamo sinteticamente in rassegna il contenuto dei vari articoli.

ARTICOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Il Nuovo Statuto **sancisce diritti a portata universale**, indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro e del settore, privato o pubblico.

Le disposizioni si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di:

- contratti di lavoro **subordinato**,
 - contratti di lavoro **autonomo**, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali,
 - contratti di tipo associativo,
 - tirocini di formazione e orientamento,
- nonché ai lavoratori coinvolti in attività socialmente utili.

ARTICOLI DA 2 A 23: DIRITTI, LIBERTÀ E TUTELE

Il contenuto degli articoli in esame è reso evidente fin dal loro titolo:

Articolo 2 - Diritto al lavoro

Ogni persona ha il diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati. Il diritto al lavoro si esercita attraverso il diritto (sancito dallo stesso articolo) ad accedere a servizi pubblici gratuiti per l'orientamento e l'aiuto nella ricerca di un lavoro adeguato.

Articolo 3 - Diritto ad un lavoro decente e dignitoso, che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.

Articolo 4 - Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti

Occorre dare piena applicazione alle norme (di derivazione europea) che già stabiliscono l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni del rapporto di lavoro, e prevedono sanzioni nei casi di inadempienza.

Articolo 5 - Diritto ad un compenso equo e proporzionato, non inferiore a quanto previsto dai contratti o dagli accordi collettivi. Per il lavoro autonomo si farà riferimento agli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi o, in mancanza, al giudice.

Articolo 6 - Libertà di espressione

I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e dello Statuto, anche nei luoghi di lavoro.

Articolo 7 - Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della salute fisica e psichica e della personalità del lavoratore.

Articolo 8 - Diritto al riposo

L'articolo definisce la durata del riposo giornaliero (minimo 11 ore) settimanale (almeno 24 ore consecutive) annuale (almeno 4 settimane) valida per tutti i lavoratori, anche autonomi. La

prestazione lavorativa diventa inesigibile oltre i limiti che lederebbero il diritto al riposo così determinato.

Articolo 9 - Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di scegliere i tempi e i modi della propria genitorialità, senza subire alcun pregiudizio sul piano del rapporto di lavoro. A questo fine vanno ampliate le misure di conciliazione anche attraverso l'esercizio della contrattazione collettiva.

Articolo 10 - Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione

Occorre dare piena attuazione all'articolo 3 della Costituzione, secondo cui:

Costituzione - Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 11 - Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro

e a non essere vittima di alcuna forma di molestia.

Articolo 12 - Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza

Con questo articolo la tutela della privacy nei confronti dei controlli a distanza e il diritto alla riservatezza (gravemente compromessi dal Jobs Act) sono pienamente riaffermati e rafforzati.

Articolo 13 - Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori

È vietato effettuare, anche a mezzo di terzi, ogni trattamento dei dati personali del lavoratore che non corrisponda a comprovate finalità produttive e organizzative.

Articolo 14 - Diritto all'informazione

Tutti i lavoratori hanno diritto, anche attraverso le organizzazioni collettive alle quali aderiscano, ad essere informati su tutte le vicende dell'impresa che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro.

Articolo 15 - Diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata

Tutti i lavoratori che, a causa di una disabilità o di una malattia di lunga durata subiscano una limitazione, hanno diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative, compresa la modifica degli orari.

Articolo 16 - Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali

Nel caso in cui alle imprese siano attribuiti poteri unilaterali di modifica delle condizioni contrattuali, vanno previste le circostanze in cui tale discrezionalità può essere limitata (per esempio, esigenze di salute o di carattere familiare e altri eventi previsti da contratti e accordi).

Articolo 17 - Diritto ai saperi

Tutti i lavoratori hanno diritto alla formazione continua, all'accesso alle nuove tecnologie e all'acquisizione delle competenze necessarie per evitare forme di esclusione sociale che facilmente colpiscono lavoratori poco qualificati.

Articolo 18 - Diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno

Le invenzioni e le opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del lavoro vanno adeguatamente remunerate.

Articolo 19 - Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi

Il recesso dal contratto da parte del datore di lavoro o del committente può avvenire solo per un valido motivo e con il rispetto dei termini di preavviso, e deve essere comunicato per iscritto.

Articolo 20 - Diritto al sostegno dei redditi da lavoro

Tutti i lavoratori hanno diritto, in caso di disoccupazione involontaria o di sospensione dell'attività produttiva, ad un sistema assicurativo che garantisca un'esistenza libera e dignitosa.

Articolo 21 - Diritto ad una adeguata tutela pensionistica

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento pensionistico che garantisca loro i mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita.

Articolo 22 - Tutela processuale dei diritti del lavoratore

Tutti i lavoratori hanno diritto ad accesso, gratuità e durata ragionevole dei processi e alla congruità dei risarcimenti in caso di controversie relative ai rapporti di lavoro.

Articolo 23 - Libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro

Tutti i lavoratori hanno la possibilità di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali.

ARTICOLO 24 - ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA MEDIANTE VIOLENZA, MINACCIA, INTIMIDAZIONE E SFRUTTAMENTO

Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere tutelati contro l'imposizione del lavoro nero e da chiunque intenda organizzare e utilizzare l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento.

TITOLO II DISCIPLINA ATTUATIVA DEGLI ARTICOLI 39 E 46 DELLA COSTITUZIONE

Il Titolo II si compone di **2 parti**:

- **Parte I Registrazione dei sindacati, rappresentanze unitarie sindacali e contrattazione collettiva ad efficacia generale (Articoli da 27 a 38)**
- **Parte II Partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese (Articoli 39 e 40)**

PARTE I - REGISTRAZIONE DEI SINDACATI, RAPPRESENTANZE UNITARIE SINDACALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AD EFFICACIA GENERALE

L'obiettivo è dare - finalmente - attuazione all'articolo 39 della Costituzione:

Costituzione - Articolo 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Articolo 27 - Attuazione dell'art. 39 della Costituzione

Dare attuazione all'articolo 39 della Costituzione significa definire per legge i criteri che danno titolo a partecipare alle trattative e a sottoscrivere gli accordi collettivi, nonché le modalità per la loro validazione, materia fino ad oggi oggetto degli accordi interconfederali.

Attraverso il Nuovo Statuto proponiamo quindi una norma sulla rappresentanza che dia **piena efficacia** (l'*efficacia obbligatoria* di cui parla la Costituzione) ai **contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali** a ciò **legittimate** in base alle **regole** che il Titolo II definisce (in gran parte ricalcando il Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014) nei confronti di *"tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"* (c.d. *"erga omnes"*).

Articolo 28 - Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

Articolo 29 - Registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori

Per la registrazione dei sindacati richiesta dalla Costituzione, si prevede l'istituzione di una Commissione nazionale a cui è affidato il compito di **valutare le richieste di registrazione** avanzate dalle associazioni sindacali dei lavoratori (di cui vanno accertati i requisiti di **democraticità**) e **determinarne i livelli di rappresentatività** in vista delle procedure di contrattazione collettiva ad efficacia generale.

Articolo 30 - Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali

Il disegno di legge propone una soluzione alternativa alle iscrizioni mediante delega diretta (c.d. "*brevi manu*") volta a rendere misurabili (e quindi significative ai fini della determinazione della rappresentatività) le adesioni effettuate senza dare mandato al datore di lavoro di trattenere il contributo sindacale dalla busta paga.

Articolo 31 - Costituzione delle RUS e delle RSA

Per la **costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali (RUS) e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)**, il Nuovo Statuto propone un impianto analogo a quello condiviso nel Testo Unico sulla rappresentanza CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, rispetto al quale:

- definisce criteri di indizione delle elezioni sulla base dei livelli di rappresentatività (minimo 30%) o per iniziativa del 20% dei lavoratori;
- per la partecipazione alle elezioni da parte delle associazioni sindacali supera la condizione che abbiano sottoscritto il contratto nazionale a vantaggio della sola soglia di rappresentatività;
- definisce i criteri di costituzione delle RSA da parte delle associazioni sindacali registrate che non avessero partecipato alla elezione delle RUS e nei casi di mancata costituzione delle RUS;
- qualora siano stati definiti ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto, prevede l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali (RUST) con criteri analoghi a quelli stabiliti per le RUS, e il riconoscimento di adeguate tutele.

Articolo 32 - Comunicazione dei dati sulle consultazioni elettorali relative alle RUS e controllo di regolarità

Articolo 33 - Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale e definizione degli ulteriori livelli e ambiti di contrattazione

Articolo 34 - Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello e ambito intermedio

Gli articoli successivi (dal 32 al 34) riguardano la comunicazione dei dati sulla **elezione delle RUS** alla Commissione nazionale (Articolo 32): tale **dato, ponderato con quello del numero degli iscritti**, consentirà di **misurare il livello di rappresentatività** di ciascuna associazione sindacale in vista delle procedure di contrattazione collettiva, che riguarderanno anche l'appartenenza ai diversi ambiti contrattuali, e quindi l'applicazione di un contratto nazionale ad uno specifico settore.

Articolo 35 - Registrazione e verifica della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro

La **rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro** è misurata in base al numero delle imprese aderenti e dei relativi dipendenti.

Articolo 36 - Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate

Si introduce per il datore di lavoro l'**obbligo alla contrattazione** nel caso in cui essa sia richiesta a maggioranza dalle RUS o dal 51% delle RSA (60% in caso di aziende al di sotto dei 15 dipendenti). L'obbligo di contrattare non implica obbligo di stipulare contratti collettivi, ma la mancata adesione alle richieste di svolgere l'attività di contrattazione collettiva costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della Legge n. 300/1970.

Articolo 37 - Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori

Tutti i contratti collettivi ad efficacia generale di qualsiasi livello¹ devono essere **sottoposti al voto** dei lavoratori e sono **validi per tutti i lavoratori e datori di lavoro** appartenenti al relativo livello e ambito contrattuale (principio dell'*erga omnes*).

Articolo 38 - Rapporto tra contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra contratti collettivi ad efficacia generale e disposizioni di legge ed amministrative

Viene ristabilita la **gerarchia dei livelli di contrattazione**, escludendo la possibilità che contratti di livello inferiore derogino peggiorativamente rispetto a quanto previsto dai contratti di livello nazionale e interconfederale.

L'**articolo 8** del D.L. n. 138/2011, che aveva introdotto la possibilità che la c.d. contrattazione di prossimità stabilisse modifiche peggiorative a norme di legge e di contratto, è **abrogato**, e viene cancellata la possibilità che qualsiasi provvedimento intervenga su norme di livello superiore.

PARTE II - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLE DECISIONI E AI RISULTATI DELLE IMPRESE

Come già precisato, il Titolo II del disegno di legge intende dare attuazione, oltreché all'articolo 39, anche all'articolo 46 della Costituzione:

Costituzione - Articolo 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Articolo 39 - Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese

La norma introduce, a favore dei rappresentanti dei lavoratori, **diritti di informazione** più ampi rispetto all'**andamento dell'impresa**, all'**utilizzo di contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato** e alla **esternalizzazione di attività**, prevedendo tempi certi entro i quali le informazioni devono essere fornite. Su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori le informazioni saranno oggetto di un confronto, il cui esito potrà avere valore probatorio in caso di successive controversie (per esempio in tema di licenziamenti).

La violazione degli obblighi di informazione si configurerà come comportamento antisindacale sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 della Legge n. 300/1970.

I **contratti collettivi aziendali** potranno prevedere la **partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa** attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni (senza diritto di voto), anche cedibili al Fondo di previdenza integrativa.

Articolo 40 - Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società a partecipazione statale operanti nei settori strategici di interesse pubblico

Nelle imprese societarie di **pubblico servizio**, operanti nei **settori di importanza strategica** di interesse pubblico, hanno diritto a partecipare alle **riunioni dell'organo di controllo esperti** designati dalle **associazioni sindacali** registrate di livello nazionale.

TITOLO III

RIFORMA DEI CONTRATTI E DEI RAPPORTI DI LAVORO E DISPOSIZIONI PER L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA DEI DIRITTI

Il Titolo III presenta una **integrale riscrittura delle norme** contenute in alcuni decreti attuativi del **Jobs Act** a partire

- dal D.Lgs. n. 23/2015 (che ha introdotto il cosiddetto **contratto a "tutele" crescenti**, cancellando per i lavoratori coinvolti l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori),

¹ Il TU non prevede il voto sui contratti aziendali che si intendono efficaci, esigibili e vincolati se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie.

- al D.Lgs. n. 81/2015 (*“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”*), che ha in generale ampliato la possibilità di ricorrere a **forme contrattuali precarie** e di **demansionare**),
- alla norma contenuta nel D.Lgs. n. 151/2015 (sulle presunte “semplificazioni”) in tema di **controlli a distanza**.

Nel Titolo III sono inoltre contenute norme riguardanti l’orario di lavoro e la tutela processuale dei diritti del lavoratore.

PORTE I - PRINCIPI GENERALI ED ESTENSIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI SUBORDINATI AI LAVORATORI

AUTONOMI

Capo I - Principi generali (Articolo 41)

Il contratto a tempo indeterminato **e stabile** viene definito la forma comune di rapporto di lavoro: rispetto alla attuale formulazione della norma, viene quindi introdotto il concetto della **stabilità occupazionale**.

Allo scopo di favorire il ricorso al contratto a tempo indeterminato (svuotando di fondamento la presunta necessità di ricorrere, prima della stabilizzazione, a forme precarie allo scopo di “testare” il lavoratore), viene data la possibilità di aumentare, attraverso la contrattazione nazionale, la durata del **periodo di prova** (durata massima 9 mesi - 15 mesi *“nei casi in cui il lavoratore sia assunto per svolgere mansioni che richiedono competenze professionali da lui non possedute”*).

Capo II - Estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi e ai collaboratori coordinati e continuativi (Articolo 42)

La **disciplina valida per il lavoro subordinato**, compresa quella previdenziale, è in generale **estesa** sia alle **collaborazioni coordinate e continuative**, sia ai **contratti di lavoro autonomo con caratteristiche di dipendenza economica** (definita sulla base della durata complessiva della prestazione, *più di 6 mesi annui*, e del compenso, *superiore al 60% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore*.)

PORTE II - REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Capo I - Contratto di apprendistato (Articoli da 43 a 49)

In tema di apprendistato il citato decreto attuativo del Jobs Act sulla revisione delle tipologie contrattuali (D.Lgs. n. 81/2015) ha **ridimensionato il ruolo delle parti sociali**, previsto per le **ore di formazione** una **remunerazione ridotta o pari a zero**, pressoché **liberalizzato** la possibilità di assumere nuovi apprendisti anche da parte di datori di lavoro che alla scadenza del contratto non avessero stabilizzato gli apprendisti assunti in precedenza (attraverso un deprecabile **usa e getta di lavoratori** assunti con una forma contrattuale che presenta per le imprese vantaggi economici e sgravi contributivi).

Il Nuovo Statuto si muove nella direzione opposta, valorizzando il **ruolo della contrattazione collettiva**, prevedendo che le **ore di formazione** siano **retribuite**, vincolando l’**ulteriore ricorso ai contratti di apprendistato** alla **conferma a tempo indeterminato di almeno il 30% degli apprendisti assunti nel triennio precedente**. Inoltre si prevede un **incremento delle ore di formazione** e, in caso di grave inadempimento degli obblighi formativi, la conversione in contratto a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Si tratta evidentemente di misure che si pongono l’obiettivo di salvaguardare la finalità del contratto di apprendistato e contrastarne l’utilizzo fraudolento.

Capo II - Contratto di lavoro a tempo determinato (Articoli da 50 a 60)

Dopo la pressoché progressiva liberalizzazione del ricorso al contratto a tempo determinato (culminata con il c.d. decreto Poletti) si torna a stabilire che il contratto a termine può essere utilizzato (salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva) solo per esigenze temporanee delle imprese (che andranno esplicitate nel contratto). Durata max: 36 mesi.

Tutto ciò in coerenza con la norma già in vigore che stabilisce che “*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”², per rendere effettiva la quale occorre definire e delimitare gli ambiti di ricorso ad altre forme contrattuali.

Capo III - Somministrazione di lavoro subordinato (Articoli da 61 a 70)

Viene mantenuta la possibilità che un lavoratore sia assunto a tempo indeterminato presso una agenzia di somministrazione, la quale tuttavia non potrà inviarlo in missione a tempo indeterminato presso un'impresa utilizzatrice: **viene quindi abolito il c.d. “staff leasing”**, che ha sempre rappresentato una delle tipologie contrattuali più controverse (e che il Jobs Act ha ulteriormente liberalizzato).

Perché controversa? Perché un'impresa che richiede di utilizzare un lavoratore (dipendente di una agenzia di somministrazione) a tempo indeterminato ha, evidentemente, una necessità strutturale di manodopera, ma si sottrae a quella che dovrebbe essere la soluzione più ovvia: l'assunzione diretta del lavoratore.

Uno degli attuali vantaggi per le imprese nell'utilizzo dei somministrati è rappresentato dal fatto che essi sono per molti aspetti degli “invisibili”, in quanto, per esempio, le **norme attuali** prevedono che **non** siano **computati negli organici** (uno degli effetti è che essi non concorrono al raggiungimento della soglia dei 15 dipendenti). Il Nuovo Statuto interviene anche in questo ambito, prescrivendone al contrario il computo.

Nel disegno di legge viene fatto **divieto** alle **pubbliche amministrazioni** di ricorrere alla **somministrazione** di lavoro.

Capo IV - Lavoro a tempo parziale (Articoli da 71 a 79)

In tema di part time si intende **ridimensionare** la elevata **discrezionalità** attribuita al **datore di lavoro** dal D.Lgs. n. 81/2015, sia rispetto alla facoltà di **esigere prestazioni eccedenti l'orario di lavoro** concordato (lavoro supplementare e straordinario), sia in tema di **clausole elastiche** (che consentono al datore di lavoro di **modificare unilateralmente la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa**).

Inoltre la **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in **part time** viene riconosciuta come **diritto** al lavoratore che la richieda in relazione a particolari o **gravi situazioni familiari**.

Capo V - Lavoro subordinato occasionale (Articoli da 80 a 81)

Con l'espressione “lavoro subordinato occasionale” il Nuovo Statuto fa riferimento al lavoro accessorio (**voucher**) allo scopo di ri-attribuire fin dalla sua definizione il **carattere** del tutto **occasionale** che dovrebbe caratterizzare una tipologia contrattuale tra le più precarie e meno garantite anche dal punto di vista sociale (non dà diritto alle prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione e assegni familiari).

Proprio allo scopo di limitarne l'utilizzo e l'abuso vengono **limitati**:

- gli **ambiti di utilizzo** (lavori di tipo domestico familiare e realizzazione di manifestazioni; attualmente alcuni limiti riguardano solo il settore agricolo e gli appalti);
- i **soggetti che possono svolgere lavoro occasionale**: studenti, inoccupati, disoccupati non percettori di trattamenti di sostegno al reddito, pensionati (sono esclusi i lavoratori subordinati e autonomi).

Sempre in tema di tipologie contrattuali, il disegno di legge propone l'**abolizione** del **contratto di lavoro intermittente o lavoro a chiamata (Articolo 97 - Abrogazioni)**.

² Art. 1 - Forma contrattuale comune - D.Lgs. n. 81/2015

PARTE III - REVISIONE DELLA DISCIPLINA DI ALCUNI ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo VI - Orario di lavoro (Articolo 82)

L'articolo integra le disposizioni in tema di diritto al riposo contenute nella prima parte del disegno di legge, attribuendo alla **contrattazione nazionale** il compito di fissare la **durata massima giornaliera dell'orario di lavoro** entro il limite di **10 ore** (13 ore per i dirigenti e per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia). I contratti potranno prevedere **temporanee deroghe** a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza, sempre nel **rispetto delle esigenze di salute dei lavoratori**.

Capo VII - Tutele contro i licenziamenti illegittimi

Sezione I - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale illegittimo (Articoli 83 e 84)

Con il Nuovo Statuto ci proponiamo di ripristinare un **principio fondamentale di giustizia** nel lavoro: se un licenziamento è giudicato illegittimo, la tutela nei confronti del lavoratore deve in linea generale prevedere il reintegro, e la sanzione nei confronti dell'impresa deve avere un effetto deterrente.

Il disegno di legge **supera il criterio del limite dei 15 dipendenti** previsto dall'articolo 18³ della Legge n. 300/1970 per delineare un sistema di tutele e sanzioni più uniforme ed equo.

La proposta che ne deriva **non** costituisce una **semplice riproposizione del "vecchio" articolo 18**, ma è al contrario una previsione articolata, anche in relazione alle ragioni (reali o addotte) del licenziamento, come illustrato di seguito.

Licenziamento nullo

Il **reintegro** è stabilito in tutti i casi di **nullità del licenziamento** (licenziamento discriminatorio, intimato per ritorsione, per causa di matrimonio, o in contrasto con il Testo Unico sulla maternità e paternità o per altro motivo illecito).

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa (c.d. licenziamento disciplinare) - Licenziamento intimato in forma orale - Presenza di vizi formali e procedurali

Anche nei casi in cui il giudice accerti la mancanza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, o che il licenziamento è stato intimato in forma orale o si è in presenza di vizi formali e procedurali, **è previsto il reintegro**.

Solo nei casi di datori di lavoro fino a 5 dipendenti, qualora il giudice accerti a seguito di un licenziamento disciplinare che il fatto contestato è comunque di una certa gravità, oppure che un licenziamento è stato intimato senza la forma scritta prevista, oppure vizi di natura formale e procedurale, potrà valutare se prospettare come **alternativa al reintegro un'ipotesi risarcitoria** (minimo 20 mensilità).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamento economico)

Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, il giudice potrà disporre il **reintegro** o **in alternativa** (in particolare nei casi di difficoltà di reinserimento del lavoratore nell'impresa) dichiarare comunque risolto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità** compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 48 mensilità (tra 6 e 36 per i datori di lavoro che occupino fino a 10 dipendenti).

Sezione II - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento collettivo illegittimo (Articoli da 85 a 87)

In tutti i casi di **licenziamento collettivo illegittimo** viene nuovamente previsto il diritto dei lavoratori ad essere **reintegrati**.

³ Più precisamente il campo di applicazione definito dall'articolo 18 è il seguente: singole unità produttive, o più unità produttive situate in uno stesso comune, con più di 15 dipendenti (più di 5 in ambito agricolo), oppure datori di lavoro con oltre 60 dipendenti (in quest'ultimo caso si applica a tutte le unità produttive, anche con meno di 16 dipendenti).

Anche nei casi in cui il ricorso a licenziamenti collettivi risulti fondato, si introduce un meccanismo di responsabilizzazione dell'impresa chiamata a proporre un "piano sociale" che preveda (a favore dei lavoratori licenziati) misure di politica attiva per la ricollocazione e/o misure di sostegno al reddito aggiuntive rispetto a quelle di legge.

Si propone inoltre di estendere la procedura prevista dalla Legge n. 223/1991 alle imprese con più di 10 dipendenti.

Capo VIII - Tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi (Articoli da 88 a 91)

Si prevedono **tutele dei lavoratori coinvolti negli appalti** con riferimento a:

- trattamenti economici e normativi;
- responsabilità solidale dell'impresa appaltante (che sarà pertanto chiamata a rispondere dell'eventuale inadempienza contrattuale e contributiva del soggetto a cui è stato affidato l'appalto);
- clausola sociale in caso di cambio di appalti (con l'obbligo da parte dell'impresa subentrante nell'appalto di assumere i dipendenti già occupati nell'attività appaltata).

Capo IX - Tutele del lavoratore nei trasferimenti d'azienda (Articolo 92)

Sono previste **tutele per coloro che sono coinvolti in trasferimenti di azienda o di sue articolazioni**, per esempio allo scopo di evitare che, alla vigilia del trasferimento, singoli lavoratori siano assegnati al ramo di azienda oggetto della cessione, per la scelta del datore di lavoro di liberarsi di dipendenti "non graditi". È altresì previsto il diritto al rientro nella società di provenienza qualora le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nel corso dei 18 mesi successivi al trasferimento.

Capo X - Disposizioni per assicurare l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori (Articoli da 93 a 96)

Il disegno di legge si propone di rendere **effettiva per i lavoratori la possibilità di ricorso alla via giudiziale per la difesa dei propri diritti**, una via che negli ultimi anni è diventata sempre più impervia a causa di interventi legislativi che ne hanno tra l'altro aumentato il costo: da ciò è derivato un elemento di ulteriore discriminazione proprio nei confronti dei soggetti più deboli, a cui il Nuovo Statuto risponde con la cancellazione del contributo unificato, con la deducibilità delle spese sostenute, e consentendo al giudice di poter disporre la compensazione parziale o totale delle spese anche nel caso in cui il lavoratore perda la causa.

Inoltre viene stabilita una durata ragionevole del procedimento, che costituisce di per sé una garanzia per il lavoratore, ma anche un vantaggio per l'impresa.

Capo XI - Abrogazioni (Articolo 97)

Tra le norme di cui si propone l'abrogazione figurano quelle che nel corso del 2015 hanno modificato la Legge n. 300/1970 intervenendo sui controlli a distanza e sulla disciplina delle mansioni: l'obiettivo è quello di **ripristinare il divieto di controlli a distanza e le tutele rispetto ai demansionamenti in vigore prima del Jobs Act**.

Alessandria, 26 gennaio 2016