



Federazione Regionale USB Veneto

---

## COLLEGATO LAVORO

Mentre i nostri governanti sollazzano con varie “prostitute” la macelleria sociale si è compiuta.

**RIVOLGETEVI ALLE NOSTRE SEDI SINDACALI**

**PER APRIRE VERTENZE E ORGANIZZARE LA LOTTA CONTRO QUESTI ASSURDI PROVVEDIMENTI**



Vicenza, 17/11/2010

**Il 9 novembre 2010 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il Disegno di legge 19 ottobre 2010, n. 1441-quater: entrerà in vigore il 24 novembre p.v.**

***Collegato lavoro.***

Con questa legge l'unico diritto è quello del padrone

Un attacco pesantissimo ai diritti individuali e collettivi dei lavoratori privati, pubblici, cococo, lavoratori autonomi, precari; poveri, ricattati, umiliati.

Trattasi di 50 articoli che riscrivono il diritto del lavoro su questioni fondamentali: assunzioni, licenziamenti, arbitrato, ammortizzatori sociali, lavoro sommerso, certificazione malattia, legge 104, lavori usuranti per tutti. Part time, aspettative, trasferimenti verso il privato di personale, esubero di personale nel p.i.

Mentre i nostri governanti sollazzano con varie "prostitute" la macelleria sociale si è compiuta.

**RIVOLGETEVI ALLE NOSTRE SEDI SINDACALI**

**PER APRIRE VERTENZE E ORGANIZZARE LA LOTTA CONTRO  
QUESTI ASSURDI PROVVEDIMENTI**

**ECCO GLI ARTICOLI PIU' IMPORTANTI PER I LAVORATORI.**

**Art 1: Lavori usuranti.**

Vecchia storia che si continua a palleggiare di legislatura in legislatura, tra vari governi di diverse maggioranze.

Entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge il governo dovrà emanare i decreti attuativi per i criteri per l'attribuzione dei benefici che permettono di andare in pensione con al massimo 3 anni di anticipo sull'età minima per il pensionamento di anzianità.

La pensione sarà a requisiti inferiori e in mancanza di soldi sarà fatta una graduatoria.

**Art 4-5: assunzioni.**

I padroni privati tranne per il lavoro domestico devono preventivamente comunicare agli organi preposti l'assunzione pena una multa; le pubbliche amministrazioni hanno 20 giorni di tempo dalla assunzione.

**ART 6 orario di lavoro.**

Chi non osserva la legge 66 incorre in multe. E' possibile fare delle deroghe attraverso

contratti nazionali o aziendali.

### **ART 13. Mobilità esubero del personale delle pubbliche amministrazioni..**

In presenza di progetti di riorganizzazione, in presenza di appalti il personale coinvolto viene dichiarato in esubero e pertanto posto in mobilità o verso altri enti o verso la ditta che prende l'appalto.

### **ART 16 Part Time nel pubblico impiego.**

Entro 180 giorni le amministrazioni pubbliche possono modificare o revocare i part time concessi e attualmente in godimento. Unica condizione: "principio di correttezza e buona fede".

### **Art 18 Aspettativa per i pubblici dipendenti.**

E' possibile chiedere un anno massimo di aspettativa non retribuita per aprire una attività professionale, commerciale, ecc.

## **Art 21 Pari opportunità Pubblici dipendenti**

I comitati aziendali sono composti da tutti i sindacati presenti nell'amministrazione pubblica e non solo dai firmatari di contratto.

## **Art 24 Legge 104 e permessi Handicap**

Viene ristretto il grado di parentela al secondo grado e non più al terzo, viene introdotto non l'obbligo della convivenza per poter usufruire del diritto ma si deve dimostrare di svolgere l'assistenza nel "domicilio della persona da assistere". C'è l'obbligo di controllo e se questo controllo constata l'insussistenza delle condizioni i permessi vengono revocati. Nulla cambia per l'aspettativa.

## **Art 25 Assenze per malattia lavoratori privati e pubblici.**

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).

## **Art 30-31-32.**

Sono gli articoli che regolano la certificazione del contratto di assunzione, la conciliazione e l'arbitrato in caso di controversie e il contratto determinato. Sono le norme che consentono la deroga da contratti nazionali.

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.

Diventa facoltativo il ricorso alla conciliazione e pertanto si intaseranno i tribunali per qualsiasi tipo di violazione, viene introdotto un costo che si deve sostenere come lavoratore in caso di ricorso alla commissione (pagamento del collegio); in caso di licenziamento illegittimo la legge prevede un massimo di spesa per l'azienda (6 mensilità) anche se la causa dovesse durare anni e con la riassunzione del dipendente.

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

*Sul lavoro a tempo determinato e precario vedi sotto....*

## **Art 46 Delega al governo per la**

# revisione degli ammortizzatori sociali

Scaduti i termini del precedente decreto il governo riapre i termini per un riordino delle discipline in materia di ammortizzatori sociali, incentivi all'occupazione, apprendistato, congedi parentali.

## Art 50 CoCoCo

Mini sanatoria per le stabilizzazioni dei cocco in caso di accertamento che il rapporto è di fatto subordinato e non "autonomo". Riguarda i soli contratti entro il 30 settembre 2008 e che le sentenze eventuali non siano passate in giudicato...però il lavoratore può solo pretendere un indennizzo economico.

## PRIME INDICAZIONI DI LAVORO

Deve essere chiaro che questa legge consente poche "difese" e che è opportuno andare a vertenze generali che ne chiedano la cancellazione. Intanto però è importante agire per non lasciare disarmati i lavoratori. Non essendo in arrivo nuovi contratti, quelli in corso vanno "piegati" a queste norme comprese, per i pubblici, dipendenti a quelle dei decreti Brunetta.

E' importante aprire dei tavoli aziendali immediati su : **orario di lavoro**, visto che il decreto prevede che le deroghe al 66 sia possibile farle con accordi aziendali. **Part-time**: non è chiaro se possono togliere tutti i part time o solo quelli concessi prima del 2008 e non è chiaro se ci debba essere una trattativa. Importante porre velocemente un accordo aziendale che non dia totale autonomia aziendale e che fissi delle regole precise anche per la concessione (figli fino agli 8 anni, carichi famigliari, studio ecc). **Mobilità ed esuberi**. La legge è chiara bisogna vigilare e fare accordi in cui la materia e di contrattazione e non solo di informazione. Lottare per impedire le privatizzazioni, prevedere mobilità interna o verso altre amministrazioni, opporsi alla mobilità verso il privato. **Pari opportunità**. Sono commissioni che servono poco ma a questo punto non possono escluderci per cui si chiede di rivedere le nomine aziendali.

**SCATTA LA TRAPPOLA ANTI-PRECARI**. La nuova legge sul lavoro ostacola la possibilità di fare causa all'azienda "Le vertenze sui contratti passati vanno fatte entro il 23 gennaio prossimo.Partiamo dal lato pratico. Tutti i lavoratori precari che stanno rimuginando l'idea di fare causa a un datore di lavoro che in passato li ha impiegati come dipendenti di fatto ma con un contratto senza garanzie devono correre dall'avvocato.

Subito. La legge n. 183 del 4 novembre 2010, nota come "collegato lavoro", contiene infatti

un trappolone di cui il governo non ha dato nessuna informazione agli interessati. **Le sorprese dell'articolo 32** E TRA LE NUOVE norme ce n'è una che richiede da parte dei lavoratori precari una certa prontezza di riflessi. Si tratta dell'articolo 32 (commi 3 e 4) della legge in questione. Meglio essere pedanti. C'è scritto che "le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604" (prescrivono che il licenziamento del dipendente va impugnato entro 60 giorni) si applicano anche: ai contratti a termine; ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co); ai rapporti di collaborazione coordinata a progetto (co.co.pro). Insomma, ai precari. Prima di vedere il significato di questa nuova regola bisogna notare che essa è retroattiva. Vale cioè non solo per i rapporti di lavoro futuri, ma anche per quelli in essere e per quelli già conclusi. La prima emergenza è appunto per chi ha un problema con un contratto del passato. La legge stabilisce che tutte queste persone devono fare l'impugnazione contro l'azienda entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 9 novembre, la legge entra in vigore dopo 15 giorni, cioè il 24 novembre.

Da quel momento scattano i 60 giorni, che terminano il 23 gennaio 2011. Chi non abbia mandato almeno una raccomandata di annuncio dell'azione legale entro quella data perderà il diritto a ogni rivalsa sul datore di lavoro. Fino a oggi la legge dava anche anni di tempo al lavoratore per regolare i conti con chi pensava che lo avesse trattato ingiustamente.

Adesso si fissa un termine ravvicinato che riguarda tutti i casi pregressi, proponendo al precario o ex precario un bivio secco: fare subito causa o metterci una pietra sopra.

Per chi ha un contratto in essere la questione è meno urgente ma forse più drammatica. L'esempio tipico è quello del lavoratore ingaggiato con una successione di contratti a termine o di collaborazione o di consulenza. Molti precari hanno una sorta di stagionalità del lavoro. Può succedere che tra un contratto e l'altro passi un intervallo anche di 60 o più giorni. Il precario è lì che aspetta di essere richiamato al lavoro. Se in attesa del nuovo contratto il lavoratore farà passare i 60 giorni, perderà ogni diritto di chiedere giustizia a un tribunale del lavoro. **Il bivio Fare causa o no?** Quindi il precario può essere indotto a fare causa, quantomeno a ridosso della scadenza dei 60 giorni. Però, nel momento in cui farà causa, saprà per certo che ben difficilmente sarà richiamato al lavoro. E che quella raccomandata equivale alla rottura traumatica del rapporto con l'impresa.