

Jobs act: i punti del nostro dissenso (seconda parte)

argomenti trattati

- Ñ *eliminazione del rito breve per i licenziamenti*
- Ñ *demansionamento*
- Ñ *appalti*

ELIMINAZIONE DEL RITO BREVE PER I LICENZIAMENTI

2

Per terminare il capitolo relativo ai licenziamenti collettivi relativi ai nuovi rapporti di lavoro, cioè quelli cosiddetti "a tutele crescenti", vogliamo sottolineare un aspetto assolutamente negativo e di non poco conto riguardante il ricorso del lavoratore al tribunale contro il proprio licenziamento, nel caso, ad esempio, di insussistenza dei fatti addebitati.

Ebbene le nuove norme eliminano il rito abbreviato introdotto dalla legge 92/2012 (legge Fornero). Le conseguenze: essere rimessi nel calderone degli "strumenti processuali ordinari", il ch  vuol dire dilatare in maniera esponenziale i tempi di attesa prima della pronuncia del tribunale, con le conseguenze negative sulla parte pi  debole, il lavoratore, che si possono immaginare.

DEMANSIONAMENTO

LA SITUAZIONE «ANTE JOBS ACT»

Delle mansioni del lavoratore parla l'art.13 dello Statuto dei lavoratori, inserito nel Titolo I, che non casualmente si chiama "***Della libertà e dignità del lavoratore***" e che aveva sostituito totalmente l'art. 2103 del codice civile.

Lo Statuto stabiliva che:

a) "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione";

b) "nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi";

c) "Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive";

d) "ogni patto contrario è nullo".

Come è noto, erano previste delle eccezioni tutte finalizzate al mantenimento del posto di lavoro.

La più importante era definita dall'art. 4, comma 11, della legge 223/91 che prevedeva che, nel corso di una procedura di licenziamento collettivo, gli accordi sindacali potessero stabilire, al fine di evitare il licenziamento del lavoratore, che lo stesso potesse essere adibito a mansioni differenti (e inferiori) a quelle svolte. *

- Le altre erano previste:

a) dagli artt. 7, 11 e 12 del dlgs 151 del 2001 che ammettevano che le lavoratrici madri potessero essere adibite a mansioni inferiori, durante la gestazione e fino a sette mesi successivi al parto, qualora il mantenimento delle mansioni costituisse pericolo per la salute della madre o del bambino;

b) dall'art. 4, comma 4, della legge 68/1999 che prevedeva che il lavoratore divenuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni assegnate non potesse essere licenziato se si avesse la possibilità di adibirlo ad altre mansioni, anche se inferiori.

LA SITUAZIONE «POST JOBS ACT»

Con le nuove norme si introduce la possibilità di **modificare in peius** l'inquadramento del lavoratore. Il decreto legislativo ha cioè capovolto uno dei capisaldi del diritto del lavoro italiano: si passa *da un divieto* di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori *ad una liberalizzazione* della possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni di livello inferiore.

Il presupposto di questa modifica è molto generico:
"modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore".

Questa genericità, ovviamente, non potrà non aumentare le possibilità di contenzioso in sede legale.

L'assegnazione a mansioni di livello inferiore

è ora possibile:

1) in caso di modifica degli assetti *di inquadramento organizzativi* che incidono sulla posizione del lavoratore

2) nei casi previsti dalla contrattazione collettiva

2) nei casi previsti dalla contrattazione collettiva

non può mutare la categoria legale di inquadramento (operai, impiegati, quadri, dirigenti)

il cambiamento va comunicato per iscritto

il lavoratore conserva inquadramento e retribuzione (ma non le indennità)

Il punto d) che abbiamo indicato a pag.4 è **ora** totalmente superato dalle nuove norme:

non c'è più la nullità di patti contrari,
ma la previsione esplicita di «accordi individuali»

Difatti

si possono modificare mansioni, categoria, livello e **retribuzione**

**1) Se c'è il consenso delle parti
(azienda e singolo lavoratore)**

2) se

l'accordo è stipulato nell'interesse del lavoratore a

**conservare
l'occupazione**

**acquisire una
diversa
professionalità**

**migliorare le
condizioni di
vita**

3) se l'accordo viene fatto "in sede protetta"

presso la Direzione territoriale del lavoro

in sede sindacale

4) o definito presso la commissione di certificazione

Infine è stato modificato anche il punto del vecchio articolo dello Statuto, che abbiamo indicato come b) a pag. 4.

A questo proposito, infatti, si è operato in due modi:

- 1) la durata del periodo prevista dalla legge, oltre la quale l'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva, passa da 3 a 6 mesi;**
- 2) la variazione del periodo, facoltà prima prevista solo per i contratti nazionali, ora è consentita anche ai contratti aziendali; in quest'ultimo caso, se le norme sono diverse, prevale sempre il contratto aziendale.**

L'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva se

non sia avvenuta per la sostituzione di un lavoratore in servizio

sia durata almeno 6 mesi (e non più i precedenti 3 mesi) o il diverso termine (ovviamente peggiorativo per i lavoratori) previsto dai contratti collettivi, anche aziendali

il lavoratore non esprima parere contrario

In conclusione di questo capitolo dedicato al **"demansionamento"** vogliamo riportare l'ultima parte del commento di Giovanni Mimmo, giudice del Tribunale di Roma –sezione lavoro, (Mansioni, la riscrittura di uno dei capisaldi del diritto del lavoro, in Le riforme del lavoro, Contratti e mansioni, luglio 2015, Edizioni Il Sole-24 Ore (!)):

"In un contesto in cui...sono state ridotte le tutele del lavoratore contro licenziamenti ingiusti, forse dell'intervento sulle mansioni, che riduce ulteriormente le tutele in favore del prestatore, se ne sarebbe potuto fare anche a meno".

APPALTI

Cosa cambia nel settore degli appalti, che coinvolge centinaia di migliaia di lavoratori

LA SITUAZIONE OGGI

Come è noto, le aziende operanti in alcuni settori, come la ristorazione collettiva o il turismo o i multiservizi, si avvalgono frequentemente del cambio di appalto, attraverso cui viene regolata la successione di diverse imprese nell'esecuzione di un servizio per conto del medesimo committente.

Questo comporta il passaggio del personale impiegato nell'appalto da un'impresa all'altra, generando un turnover che richiede un'estrema vigilanza da parte sindacale al fine di evitare il peggioramento dei numeri degli occupati e delle loro condizioni economiche e normative.

a) La cosiddetta «clausola sociale»

Innanzitutto va chiarito che non c'è un passaggio automatico dei lavoratori presenti nell'appalto alla nuova azienda che vinca la gara e sostituisca quella precedente, in quanto questo subentro non costituisce cessione/acquisizione di ramo d'azienda.

I lavoratori passeranno alla nuova società solo se questo è previsto dallo stesso bando di gara o dai contratti collettivi applicati dalla azienda subentrante (la cosiddetta “clausola sociale”).

Tra i vari contratti collettivi che contengono questa clausola si ricordano il ccnl Turismo (artt. 326 e segg.), il ccnl Multiservizi (art. 4), il ccnl Igiene ambientale (art. 6) che prevedono una risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e un obbligo di assunzione "ex novo" da parte dell'impresa subentrante senza alcun periodo di prova per i dipendenti neo assunti.

(la cosiddetta “clausola sociale”).

Tra i vari contratti collettivi che contengono questa clausola si ricordano il ccnl Turismo (artt. 332 e ss.), il ccnl Multiservizi (art. 4), il ccnl Igiene ambientale (art. 6) che prevedono una risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e un obbligo di assunzione "ex novo" da parte dell'impresa subentrante senza alcun periodo di prova per i dipendenti neo assunti.

COSA CAMBIA CON LO “JOBS ACT”?

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nulla cambia rispetto al passato, conservando le tutele previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970 se l'imprenditore ha un numero di dipendenti superiore alle quindici unità.

Ma poiché l'impresa subentrante non potrà usufruire le notevoli agevolazioni previste dal comma 118 dell'art. 1 della legge n. 190/2014, legge di stabilità 2015, (tetto massimo di 8.060 euro all'anno per ognuno dei tre anni successivi alla instaurazione del rapporto), in quanto i lavoratori che si vanno ad assumere hanno già avuto, nel semestre precedente, un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il rischio è che le aziende subentranti tentino, in ogni modo, di evitare l'assunzione di questi lavoratori.

COME SI CALCOLA L'ANZIANITA' DI SERVIZIO

In questa situazione rischia di essere ben poca cosa quanto previsto dall'art.7 del decreto legislativo n.23/15, che computa l'anzianità di servizio non solo dal momento in cui è subentrata nell'appalto una nuova impresa, ma da quello in cui il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Come abbiamo visto, nel settore degli appalti, è molto importante quanto previsto dal bando di gara o dai contratti collettivi applicati. Si apre, quindi, uno spazio molto importante di azione sindacale. Su questo terreno, molto difficile, non si parte, però, dall'anno zero.

L'ACCORDO DI BOLOGNA

Per questo vogliamo sottolineare l'importanza dell'accordo "trilaterale" sottoscritto **a Bologna il 6 luglio** u.s. dopo mesi di trattative.

Lo hanno firmato il Comune, le organizzazioni sindacali confederali (Cgil Cisl e Uil) e le associazioni imprenditoriali.

Il punto più importante è costituito dall'impegno del Comune di rinunciare a gare al massimo ribasso per puntare, invece, all'offerta, nel suo complesso, economicamente più vantaggiosa, che non consideri, cioè, come fattore di concorrenza selvaggia, il puro abbattimento del costo del lavoro. Ogni tentazione di questo tipo viene "sfilata" dal tavolo, con l'affermazione che uno degli obiettivi dell'accordo è ***"il mantenimento dei diritti e delle condizioni retributive di provenienza dei lavoratori"***



Ma c'è molto da fare perchè Bologna non rimanga un caso isolato. Soprattutto vogliamo sottolineare che le politiche del governo centrale, volte, nella sostanza, a ridurre lo spazio di manovra economico e finanziario dei Comuni, rischia di portare a risultati che, a cascata, portano all'aumento della precarietà e dei bassi salari dei lavoratori.

IL DIVIETO DEL LAVORO «ACCESSORIO» NEGLI APPALTI

Infine si è introdotta una norma che impedisce, almeno legalmente, di utilizzare manodopera "usa e getta", vietando cioè, negli appalti di opere e servizi, il lavoro cosiddetto "accessorio" o occasionale, compensato con il voucher (pagamento con un buono onnicomprensivo di tutti gli oneri previdenziali), anche se viene lasciata aperta una "porta" per possibili eccezioni.

Difatti il ministro del lavoro può superare questo divieto, sentite le parti sociali, ma entro 6 mesi dall'entrata in vigore di questa norma.

Allo stato attuale abbiamo un decreto del Ministro degli interni che consente l'uso dei voucher per l'attività degli steward all'interno degli stadi di calcio.