



Coordinamento **Unità Sindacale** Aziende del Gruppo BNP Paribas in Italia

Unità Sindacale BNL – Unità Sindacale Findomestic – Unità Sindacale BNPP Succursale Italia
Unità Sindacale BNPP Securities Services - Unità Sindacale BNPP Lease Group
Unità Sindacale BNL Positivity - Unità Sindacale BNPP IP SGR - Unità Sindacale Ifitalia
Unità Sindacale BNPP REIM SGR - Unità Sindacale BNPP PF
Unità Sindacale ARTIGIANCASSA



(Contro)Riforma del Lavoro

Il Disegno di Legge del Governo in tema di Riforma del Mercato del Lavoro, attualmente al vaglio delle Camere, lungi dal rappresentare una fondamentale e strategica occasione di rilancio dell'economia e sviluppo dell'occupazione, sembra riuscire nella difficile impresa di scontentare al contempo sia i lavoratori che i datori di lavoro, sia i sindacati (chi più e chi meno) che la Confindustria (e l'ABI).

Come **Coordinamento Unità Sindacale Gruppo BNP Italia** ci proponiamo, con il presente documento, di fornire un'analisi sintetica ma al contempo approfondita delle misure contenute del DdL, al fine di motivare con consapevole cognizione di causa le nostre perplessità sulle misure ipotizzate. Un'iniziativa del Governo che si presenta come un'occasione persa: di fronte alla scelta tra combattere seriamente la precarietà del lavoro puntando ad un rilancio dell'occupazione e conseguentemente della crescita economica, e colpire i diritti all'insegna del motto "licenziando si assume", il Governo Monti ha scelto la seconda via! Senza, però, spiegare l'astruso meccanismo che garantirebbe crescita e sviluppo facilitando i licenziamenti. A ciò si aggiunga che alla cosiddetta "flessibilità in uscita" (licenziamenti facili) non corrisponde una vera e maggiore regolamentazione della "flessibilità in entrata" (o lavoro precario, a parte alcune misure illustrate di seguito, la maggior parte delle tipologie contrattuali precarie restano intatte) e che le misure atte a riformare gli ammortizzatori sociali non appaiono sufficienti a compensare le attuali coperture: **forse il duo Monti-Fornero cerca un bis del drammatico caos creato con gli esodati?**

Licenziamenti individuali: l'introduzione dell'obbligo di motivazione nella comunicazione di licenziamento (l'attuale normativa prevede la facoltà per il datore di lavoro di non indicare il motivo, e fissa l'obbligo solo in caso di richiesta del lavoratore), così come l'obbligo di tentativo di conciliazione di fronte alla direzione territoriale del lavoro in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (la cui efficacia pratica sarà un rebus) **non appaiono misure sostanziali a compensare il peggioramento** che si introdurrebbe con la riduzione da 270 a 180 giorni del termine entro cui depositare il ricorso (o comunicata la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato).

Art. 18 Statuto dei Lavoratori: resta il limite dei 15 dipendenti per la sua applicazione ma viene fortemente modificata la disciplina della tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. La sua nuova formulazione contempla tre tipologie di licenziamenti con tre diversi regimi sanzionatori, a seconda che il giudice ne accerti: a) il carattere **discriminatorio** o i motivi illeciti; b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa nei casi di licenziamenti **disciplinari**; c) nei licenziamenti definiti **economici** o oggettivi, l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo.

Per i **licenziamenti discriminatori** resta invariata l'attuale previsione normativa, per cui il giudice stabilisce il reintegro ed un indennizzo (il lavoratore può chiedere, in luogo del reintegro, una indennità pari a 15 mensilità).

Per i **licenziamenti soggettivi o disciplinari**, è lasciata alla discrezionalità del giudice stabilire, in base alla gravità dell'illegittimità del licenziamento, il reintegro ed un indennizzo, oppure dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al solo indennizzo (e non al reintegro), da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità.

Per i **licenziamenti oggettivi o economici**, viene riproposta la discrezionalità del giudice, che però potrà condannare il datore di lavoro al reintegro del lavoratore licenziato solo nelle ipotesi in cui accerti l'infondatezza delle motivazioni o la "*manifesta insussistenza*" delle cause del licenziamento. In tutti gli altri casi il giudice, pur accertando che non vi siano i presupposti del giustificato motivo oggettivo, dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al solo indennizzo da 12 a 24 mensilità.

Appare evidente, nonostante le modifiche rispetto alla prima versione del progetto governativo, come con la “manifesta insussistenza” si riducano a casi eccezionali le situazioni di reintegro per i licenziamenti economici, nonostante discrezionalità del giudice. D'altronde, questa è la versione sostenuta dallo stesso Presidente Monti di fronte alle contestazioni della Confindustria.

Legge 223/1991: le modifiche apportate alla procedura sindacale (la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità non è più contestuale ma avviene entro sette giorni dalla comunicazione ai lavoratori; i vizi della comunicazione preventiva ai sindacati possono essere sanati con l'accordo sindacale) **ampliano enormemente i margini di operatività dell'impresa.** Tutte le altre modifiche riconducono i licenziamenti illegittimi alle nuove previsioni del novellato art. 18 SdL.

Rito speciale: l'iter giudiziario introdotto per le controversie relative all'impugnazione dei licenziamenti è tutto da verificare nei suoi sperati effetti di accorciare i tempi del procedimento.

Contratti a tempo determinato: sparisce l'obbligo di indicare la causale per il primo contratto di durata fino a 6 mesi.

Ampliato l'intervallo tra un contratto e l'altro (60 giorni se il primo contratto è di durata fino a 6 mesi; 90 giorni se è superiore a 6 mesi) così come la proroga (da 20 a 30 giorni se il rapporto è inferiore a 6 mesi; da 30 a 50 giorni se è superiore a 6 mesi).

Incrementati i costi contributivi con introduzione di un'aliquota aggiuntiva dell'1,4% destinata a finanziare l'ASpl.

Il Contratto di Inserimento viene abrogato ed in sua vece vi sono degli incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate. **Le misure ipotizzate ampliano la flessibilità per le aziende, senza ridurre la precarietà per i lavoratori!**

Apprendistato: è il canale privilegiato di accesso dei giovani (fino ai 29 anni) al mondo del lavoro, ma già dal T.U. 167/2011, ed in attesa degli accordi di settore che ne sanciranno la disciplina di dettaglio, **la sua caratterizzazione come rapporto a tempo indeterminato appare artificiosa e facilmente aggirabile** (al termine del triennio di apprendistato è possibile il recesso con semplice preavviso).

Giudizio negativo anche sull'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1:1 al 3:2 (3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati).

Aspetto interessante è l'introduzione di un meccanismo che vincola l'assunzione di nuovi apprendisti alla stabilizzazione del 50% dei rapporti nel triennio precedente (quota per il primo triennio fissata al 30%).

Le misure volte ad evitare abusi sul part time e sul lavoro intermittente, i cui risultati sono tutti da verificare nell'attuazione pratica, si presentano come una burocratizzazione per le imprese.

Interessanti le misure sul lavoro a progetto, partite IVA, associazione in partecipazione, che mirerebbero ad evitare la simulazione di un rapporto di lavoro subordinato: sarà determinante verificare l'effettivo funzionamento dei sistemi di controllo.

Ammortizzatori Sociali: la nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), indennità mensile in caso di disoccupazione involontaria, è estesa agli apprendisti ma non ai dipendenti pubblici. I requisiti sono sostanzialmente gli stessi dell'attuale indennità di disoccupazione (due anni di assicurazione e un anno di contribuzione nel biennio precedente). **L'importo massimo di € 1.119,00 lordi mensili** (che si riduce col trascorrere dei mesi), **e la sua durata** (massimo 12 mesi per i lavoratori under 55; 18 mesi per gli over 55) **non appaiono adeguati a sostituire l'indennità di mobilità** (che può durare fino a 48 mesi per gli over 50 del Sud). La Cassa Integrazione resta nella sua versione ordinaria in caso di riduzione temporanea del lavoro, mentre scatta la straordinaria in caso di crisi e ristrutturazione dell'impresa. In caso di chiusura dell'attività non è prevista (scatta l'ASpl). La mini-ASpl è prevista per coloro i quali non potranno far valere i requisiti ordinari, risultando in possesso di requisiti ridotti (13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi), ed è corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno. È prevista, inoltre, un'indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati che sono esclusi dall'ASpl (con requisiti alquanto stringenti).

Contribuzione di finanziamento: il nuovo sistema di indennità sarà finanziato attraverso una contribuzione estesa a tutti i lavoratori cui essa è applicabile, con un'aliquota dell'1,31% per i lavoratori a tempo indeterminato, ed un'aliquota aggiuntiva dell'1,4% per tutti gli altri (con alcune esclusioni). Quest'ultimo

contributo viene restituito all'impresa in caso di trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato. È previsto, poi, un contributo di licenziamento (0,5 mensilità per ogni anno di anzianità nel triennio precedente) da versare all'INPS in caso di licenziamento, compresi i periodi a termine e anche in caso di apprendistato. **L'incremento del costo contributivo per il lavoro a termine, misura che potrebbe fungere da disincentivo ad una flessibilità forzosa, è contestato dalle imprese.**

Aumento contributivo: viene aumentato il contributo per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'INPS fino al 33% (dal 2018).

Fondi di Solidarietà Bilaterali: si mira ad introdurre sistemi di tutela anche nei settori non coperti dalle normative sull'integrazione salariale, mediante l'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali. La contribuzione per il loro finanziamento sarà ripartita per 2/3 a carico dell'impresa e per 1/3 a carico dei lavoratori. **Si percorre, in sostanza, la strada già da tempo individuata nel settore del credito con il Fondo di Solidarietà.**

Incentivi all'assunzione: si fissano dei meri principi generali finalizzati ad una più omogenea ed equa applicazione delle misure previste dalla normativa vigente.

Tutela maternità e paternità e contrasto delle dimissioni in bianco: si rafforza il regime della convalida delle dimissioni stesse, e si allunga il periodo entro cui la convalida stessa può avvenire. In alternativa, è prevista una sottoscrizione di una dichiarazione del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione della cessazione del rapporto.

Sostegno alla genitorialità: in via sperimentale per tre anni, si stabiliscono un congedo obbligatorio per il papà di tre giorni da fruire nei 5 mesi dalla nascita del figlio, ed il servizio *baby sitting* per la mamma lavoratrice attraverso voucher da utilizzare negli 11 mesi successivi al congedo obbligatorio ed in alternativa a quello facoltativo.

Diritto al lavoro dei disabili: si prevedono misure che dovrebbero tutelare tale diritto, attraverso l'inclusione del numero di lavoratori utilizzati nella base di calcolo della quota riservata ed il potenziamento dei controlli.

Politiche attive per l'occupazione: viene rinnovato il ruolo dei centri per l'impiego, individuando "indirizzi generali" e "livelli essenziali" delle loro prestazioni. Ciò dovrebbe incentivare la ricerca attiva di un nuovo lavoro. Si istituisce un sistema informativo (ASpl) e di monitoraggio unico tra INPS e centri per l'impiego. Si semplifica la procedura per l'acquisizione dello stato di disoccupazione (la dichiarazione di immediata disponibilità se fatta mediante domanda per l'ASpl può essere presentata all'INPS anziché al Cpl). Si prevede poi la decadenza delle prestazioni a sostegno del reddito nel caso in cui si rifiuti di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione o non lo si frequenti regolarmente, o ad iniziative proposte dal Cpl; o non si accetti un'offerta di lavoro con retribuzione ridotta in misura non superiore al 20% rispetto al lordo dell'indennità. **Nel complesso, i provvedimenti ipotizzati appaiono deboli e poco incisivi.**

Varie: Si abroga il diritto all'esenzione dalle spese sanitarie per i disoccupati e loro familiari a carico (**un'incomprensibile misura che ha indignato tutti e che dovrebbe essere ritirata dal Governo**) e si prevedono norme generali e deleghe al Governo in tema di apprendimento permanente.

Il **Coordinamento Unità Sindacale Gruppo BNP Italia** esprime il proprio dissenso verso l'impostazione di fondo della Riforma. Affinché dal confronto Parlamentare possano scaturire modifiche che vadano nella direzione di un'effettiva tutela dei lavoratori nella disciplina dei licenziamenti, del contrasto alla precarietà e dell'individuazione di reali misure atte ad incentivare l'occupazione, **appoggerà le iniziative di contrasto all'attuale versione del progetto di Riforma.**

Roma, 20 Aprile 2012

**Coordinamento Unità Sindacale
Aziende del Gruppo BNP Paribas in Italia**