



FALCRI silcea

UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea

Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA

Tel. 068416336 - Fax 068416343

www.unisin.it



FALCRI silcea

QUALE RIFORMA DEL LAVORO?

Le ultime rilevazioni sul livello di disoccupazione in Italia, rese note dall'ISTAT solo pochi giorni fa, fanno registrare nuovi record negativi: il tasso di disoccupazione tocca il 12,9%, il peggior dato dal 1977, anno di inizio delle rilevazioni trimestrali. Livelli drammatici tocca la disoccupazione giovanile, che raggiunge la percentuale monstre del 42,4%.

Urgono interventi per il rilancio dell'economia reale, unica via attraverso la quale potrà passare anche la crescita delle opportunità di lavoro. Il nuovo Governo, almeno stando ai proclami, sembrerebbe aver intuito (finalmente) questa ovvia verità. Al contrario dei precedenti esecutivi, in primis il Governo Monti che ha percorso la strada dell'indebolimento dell'art. 18 con la convinzione che solo con una maggiore libertà di licenziamento si sarebbe avuto un incremento degli investimenti e dell'occupazione, l'attuale compagine alla guida del Paese pare essersi persuasa che bisogna intervenire con una pluralità di misure articolate e coordinate tra loro, che vanno da un abbattimento del cuneo fiscale per imprese e lavoratori ad un rilancio degli investimenti, dalla Riforma degli ammortizzatori sociali alla Riforma dei contratti di lavoro fino alle regole della rappresentanza, con lo scopo di un'effettiva ripresa economica e dell'occupazione.

Il "Jobs Act", stando alle anticipazioni, intenderebbe intervenire, tra le altre cose, su: taglio dell'IRAP, riduzione dei costi energetici per le imprese, assegno universale per la perdita del lavoro attraverso l'estensione dell'ASpl anche a chi oggi non ne ha diritto (si chiamerebbe "NASPI" il nuovo sussidio di cui beneficerebbero anche i collaboratori a progetto, oggi tagliati fuori dall'ASpl), obbligo di rendicontazione sulla formazione finanziata, riduzione delle tipologie di rapporti di lavoro, introduzione di un nuovo contratto di ingresso nel mondo del lavoro, semplificazione delle norme sul lavoro e nuova legge sulla rappresentanza.

Di grande rilievo e di significativo interesse ci appaiono, in particolare, gli interventi in tema di contratto unico di ingresso e di rappresentanza. Se su quest'ultimo punto, intanto, le Parti Sociali hanno varato lo scorso 10 gennaio il "Testo Unico della Rappresentanza" (relativamente al quale rimandiamo alla nostra circolare n° 55/2014 del 27 gennaio scorso, disponibile sul sito www.unisin.it), proseguendo sulla strada "pattizia" degli accordi, in attesa di un eventuale intervento legislativo in materia, è grande l'aspettativa per l'introduzione di un rapporto di lavoro che, rappresentando il "contratto unico di ingresso" nel mondo del lavoro, dovrebbe agevolare l'accesso dei giovani al lavoro e favorire così la ripresa dell'occupazione.

In attesa di scoprire i reali contenuti del progetto di Riforma che, secondo i proclami, sarà presentato a breve dal Governo, ci appare utile riepilogare sinteticamente, sul tema del contratto unico, i disegni di legge già presentati (per una più approfondita disamina, si rinvia al documento “Oltre il Precariato – Le riforme possibili” del 28 novembre 2011, disponibile sul sito www.unisin.it).

In Parlamento, infatti, giacciono già da alcuni anni, tre proposte di legge in materia:

- 1) la proposta ICHINO – Progetto Flexsecurity - Contratto Collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro, presentato al Senato come Disegno di Legge n° 1481 del 25 marzo 2009;
- 2) la proposta dei Parlamentari PD Associazione 20 maggio – Contratto Unico d’Inserimento Formativo (CUIF), presentato alla Camera dei Deputati come Disegno di Legge n° 2630 del 22 luglio 2009, dall’On. Madia e da diversi altri deputati del PD;
- 3) la proposta Boeri Garibaldi – Contratto Unico, a cui si ispira il Disegno di Legge n° 1481 del 25 marzo 2009 presentato al Senato dal Sen. Nerozzi, denominato “Contratto Unico d’Ingresso”.

Vediamo le principali caratteristiche e differenze.

- 1) Il progetto **Flexsecurity del Senatore Ichino**, si applicherebbe solo nelle aziende aderenti alla sperimentazione, ed il nuovo rapporto di lavoro sarebbe:
 - ✓ a tempo indeterminato;
 - ✓ con un periodo di prova di sei mesi;
 - ✓ con la possibilità di licenziamento per motivi economici, tecnici ed organizzativi;
 - ✓ senza diritto al reintegro;
 - ✓ con un risarcimento economico ed ammortizzatori sociali per 4 anni pagati dall’azienda salvo ricollocazione.

Nel modello ipotizzato dal Senatore Ichino, le tutele dell’articolo 18 sono applicabili, in parte, solo dopo 20 anni di anzianità del lavoratore con la stessa azienda. L’impresa, fino a tale limite temporale, può avviare un licenziamento individuale per motivi economici, tecnici od organizzativi, senza obbligo di reintegro.

- 2) Il **CUIF – Contratto Unico di Inserimento Formativo** - dell’Associazione 20 maggio, consiste in un percorso d’accompagnamento al lavoro stabile, suddiviso in due periodi di pari durata. Il primo è un periodo “d’abilitazione” a tempo determinato, della durata massima di tre anni, rescindibile con preavviso e senza alcun diritto né al reintegro, né ad un indennizzo economico. Il secondo, dopo l’assunzione a tempo indeterminato, è un periodo di “consolidamento professionale”.
La prima fase (fino a 3 anni) è, dunque, un contratto a termine, con libertà di scelta delle Parti circa la conversione in rapporto a tempo indeterminato. Dopo l’assunzione a tempo indeterminato, rimangono le procedure di tutela, conciliazione e risarcimento previste oggi in base alla dimensione dell’impresa (+ o – 15 dipendenti).

- 3) Il **CUI - Contratto Unico di Ingresso** – disegnato dagli economisti Boeri e Garibaldi, è un Contratto a tempo indeterminato sin dall'inizio, e prevede una fase di inserimento, che dura fino a tre anni, ed una fase di stabilità, che ha inizio al termine della fase di inserimento. Durante la fase di inserimento, è prevista una compensazione monetaria in caso di licenziamento del lavoratore per motivi "economici". Superata questa fase il Contratto viene regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi in essere, secondo la dimensione d'impresa (+ o - 15 dipendenti).

Risulta evidente che tra la "Flexsecurity" di Ichino, da un lato, ed il "CUI" di Boeri e Garibaldi ed il "CUIF" dell'Associazione 20 maggio, dall'altro, c'è un'abnorme differenza, soprattutto in relazione al sistema di tutele a fronte dei licenziamenti per motivi economici.

Chiudiamo la nostra disamina con una riflessione: tralasciando il modello Ichino, che segnerebbe un vero e proprio scardinamento definitivo del sistema di tutela rappresentato dall'art. 18, già indebolito dalla Riforma del Lavoro Fornero (L. 92/2012), le altre due ipotesi, caratterizzate da un meccanismo di "flessibilità" per il primo triennio, ci appaiono alquanto vicine al Contratto di Apprendistato attualmente vigente (modificato con il T.U. dell'Apprendistato, D.Lgs. 167/2011). Aldilà dei limiti di età previsti da quest'ultimo, che si può applicare al massimo entro il limite di 25 anni nell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, e di 29 anni nell'apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione (per approfondimenti si consulti il manuale "L'apprendista bancario - Guida Pratica al nuovo contratto di apprendistato in Banca", ediz. 2012, disponibile anche in formato elettronico su www.unisin.it), non ci appaiono rilevanti differenze. E, purtroppo, non ci risulta che il contratto di apprendistato, pur tanto sponsorizzato dal Governo allora in carica e dall'allora Ministro del Lavoro Sacconi, abbia agevolato in concreto l'ingresso nel mondo del lavoro.

UNISIN valuterà con la dovuta e consueta attenzione le misure che saranno proposte ed adottate dall'attuale Governo ed esprimerà, come sempre, le proprie considerazioni e riflessioni in modo puntuale e libero.

Roma, 5 marzo 2014

LA SEGRETERIA NAZIONALE