

LEGGE 92/2012

# MERCATO DEL LAVORO: NOTE E OSSERVAZIONI SULLA LEGGE FORNERO

A cura dell'Avv. Alberto Medina



**Confederazione Unitaria di Base**

20131 Milano - V.le Lombardia, 20 - tel. 02/70631804 fax 02/70602409  
cub.nazionale@tiscali.it www.cub.it www.cubvideo.it

## INDICE

Note ed osservazioni sulla legge Fornero sul mercato del lavoro	pag	3
Contratti a termine	pag	3
Contratti a termine normali	pag	5
Apprendistato	pag	6
Part Time	pag	7
Lavoro intermittente	pag	7
Contratto a progetto	pag	7
Partite Iva	pag	8
L'associazione in partecipazione	pag	9
Lavoro accessorio	pag	9
Tirocinio formativo	pag	9
La modifica del regime di solidarietà negli appalti	pag	10
Contrasto alle dimissioni in bianco	pag	10
Licenziamenti individuali	pag	11
Le sanzioni	pag	13
I licenziamenti collettivi	pag	14
Il nuovo processo del lavoro	pag	16
Ammortizzatori sociali	pag	17
Chi siamo cosa vogliamo	pag	19

## NOTE E OSSERVAZIONI SULLA LEGGE FORNERO SUL MERCATO DEL LAVORO - LEGGE 92/2012

A cura dell'Avvocato Alberto Medina

Questa legge, che si presenta anche nella sua forma in modo del tutto particolare (4 articoli con una settantina di commi ciascuno, solo per consentirne la più rapida approvazione in aula con utilizzo del voto di fiducia), inizia già in modo originale esponendo, al primo comma dell'art. 1, le sue finalità, generalmente risultanti, invece, solo dai lavori parlamentari.

Così inizia: *“La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:*

*a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;”* e prosegue, poi, indicando le altre finalità: valorizzazione dell'apprendistato, redistribuzione delle tutele dell'impiego contrastando l'uso improprio degli elementi di flessibilità, adeguamento della disciplina del licenziamento alle mutate necessità, attuazione di un più equo l'assetto degli ammortizzatori sociali, etc..

Già la prima finalità risulta contraddetta fin dai commi successivi, basti considerare le previsioni relative alla disciplina dei

### **CONTRATTI A TERMINE (C.T.)** (commi 9/15)

Prima della riforma il comma 01 art. 1 D.lgs 368/2001 prevedeva: “il contratto di lavoro subordinato è stipulato **di regola** a tempo indeterminato”.

Poi su tale presupposto si è sostenuto che se il giudice rilevava che altre forme di lavoro autonomo o a progetto dovevano intendersi di lavoro subordinato, applicavano “la regola” e trasformavano quel rapporto come rapporto a tempo indeterminato.

Ora non è più la regola: il nuovo articolo 1 comma 01 infatti dispone: **“il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”** per cui se non è più una regola resta solo una prospettiva politica!

Ed ecco il 1° ritocco sostanziale: il D.lgs 368/2001 prevedeva, per i CT non solo l'esistenza di una ragione temporanea che giustificasse la precarietà del rapporto, ma anche la sua formale e specifica esplicitazione nella lettera di assunzione così da consentire un preventivo controllo del lavoratore e quello successivo del giudice. Ora viene aggiunto il comma 1 bis: per C.T. di 12 mesi non è più necessario che ci sia una sottostante ragione temporanea e quindi più nulla deve essere esplicitato nel contratto.

Gli unici limiti sono i seguenti:

1) il contratto a termine che non può superare i 12 mesi deve avere la forma scritta e può essere utilizzato solo una volta col medesimo lavoratore indipendentemente dal cambio di mansione, deve,

quindi, essere il primo contratto a termine con quel lavoratore;  
2) il lavoratore non deve neppure essere stato impiegato presso quell'azienda come lavoratore somministrato;  
3) il contratto non può essere prorogato nemmeno una volta, potrà, però, essere seguito da un nuovo C.T., dopo l'intervallo di cui si dirà fra poco, se il nuovo C.T. risponderà, questa volta, alle regole ordinarie (esistenza di ragioni temporanee organizzative, produttive o sostitutive e loro formale specificazione nella lettera di assunzione)

Il controllo del giudice potrà, per questo primo contratto, che si può definire "acausale", operare solo in relazione al rispetto dei 3 limiti sopraindicati, ma non potrà più spingersi neppure a verificare se le ragioni per cui è stato apposto il termine siano effettivamente di carattere temporaneo o no!

E' vero che per questo tipo di contratto, come per tutti i contratti a termine, la nuova legge prevede l'applicazione di una maggiorazione contributiva dell'1,4% (salvo eccezioni per CT attuati per sostituzioni, per lavori stagionali e con apprendisti) che potrà, nel limite delle ultime sei mensilità, essere recuperata in caso di stabilizzazione del rapporto e che questo vorrebbe essere un incentivo per la stabilizzazione del rapporto, ma qui alcune considerazioni si impongono.

La prima riguarda il fatto che una così semplice e sicura (per l'assenza di rischi di non voluta stabilizzazione del rapporto per intervento giudiziale) modalità di assunzione di lavoro precario diventerà, con ogni probabilità, la forma più comune di assunzione: si offre al datore di lavoro di avere in prova un dipendente per ben 12 mesi con un prezzo addirittura inferiore a quello di un lavoratore somministrato e con la possibilità di recuperare buon parte della maggior spesa rispetto ad una assunzione a tempo indeterminato qualora ritenga suo interesse stabilizzare il rapporto.

La seconda, e conseguente, è che una simile forma di accesso al lavoro penalizzerà inevitabilmente i soggetti più deboli o più scomodi che ovviamente al termine di questo contratto non saranno "confermati". Saranno così sempre più emarginati e precarizzati i lavoratori con un tasso di assenze per malattia superiori alla norma, i genitori con problemi di gestione dei figli costretti a chiedere permessi, i lavoratori dotati di minori capacità produttive, i lavoratori che partecipano agli scioperi o si manifestano sensibili alle tematiche sindacali, etc). Ecco che il contratto a tempo indeterminato non è più la regola e nel contempo il sistema ha rafforzato enormemente quel potere di selezione del personale che già, negli anni passati, eliminando il collocamento obbligatorio, aveva riconosciuto al datore di lavoro, potere cui farà da contraltare, come visto, un sempre più netta demarcazione tra inclusi ed esclusi dal sistema produttivo.

C'è ovviamente da chiedersi se una simile disciplina aggira la direttiva europea diretta a prevenire gli abusi del CT.

Un C.T., generalizzato e che si sottrae all'esistenza di ragioni obiettive pare, infatti, un po' troppo rispetto alla disciplina comunitaria la quale, con la direttiva 97/67, prevede, al considerando n° 7, che "*una utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive, è un modo di prevenirne gli abusi.*"

Si sostiene di no, perché la norma riguarderebbe solo il primo contratto e non la successione di contratti a termine mentre solo le modalità di que-

sta successione sarebbero oggetto della norma comunitaria, ma è facile vedere come questa interpretazione sia vera ipocrisia se si considerano:

- la possibilità di coprire lo stesso posto ogni 12 mesi con un diverso lavoratore;
- l'assenza di un qualsiasi limite percentuale come previsto, invece, per altre ipotesi (nel settore delle imprese aeroportuali e delle poste) in cui peraltro risultano introdotte anche altre limitazioni temporali nell'arco dell'anno.

Il discorso non è finito qui perché la norma affida ai CCNL - e persino alla contrattazione decentrata, in via delegata - la possibilità di stipulare contratti senza causale "al posto" (e quindi non in aggiunta) di quelli ora esaminati, nel caso di specifici processi organizzativi<sup>1</sup> anche se pone, in questo caso, il limite del 6% rispetto la totale dei lavoratori occupati. Queste regole valgono anche per i C.T. in regime di somministrazione anche se qui la legge dimentica di modificare nello stesso senso il contratto commerciale da cui trae origine il singolo contratto di lavoro.

### **C.T. "NORMALI"**

Altre modifiche la legge ha introdotto per i CT

a) possono durare oltre la scadenza in termini diversi da prima

- sotto i 6 mesi la tolleranza passa da 20 a 30 gg
- sopra i 6 mesi la tolleranza passa da 30 a 50 gg

ma il datore deve fare preventiva comunicazione di questo prolungamento del rapporto al centro per l'impiego (ove ciò non avvenga dovrà ritenersi che il contratto si illegittimamente protratto oltre il termine con diritto alla sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato).

b) devono avere un diverso intervallo uno dall'altro

- sotto i 6 mesi, prima erano previsti 10 gg, ora 60
- sopra i 6 mesi, prima erano previsti 20 gg, ora 90
- ai CCNL viene però data la facoltà di modificare questi intervalli rispettivamente fino a 20 e 30 gg.

c) in considerazione di questo più lungo intervallo, opportunamente, la legge ha previsto che il termine per **l'impugnazione del termine debba passare da 60 a 120 gg.** con onere di iniziare il giudizio entro i successivi 180 ( per i CT che finiscono dopo il 10/1/13)

d) unica modifica positiva: nel calcolo dei 36 mesi, considerati come limite temporale del CT (salvo estensioni da parte dei CCNL) pena la loro trasformazione, si deve ora tener conto anche dei periodi di missione (lavoro somministrato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

e) infine viene data una interpretazione restrittiva all'art. 32 L. 183/2010, che già aveva posto il limite massimo di 12 mesi di retribuzione al risarcimento che il lavoratore poteva ottenere per i danni derivatigli dalla disoccupazione dopo la scadenza del termine illegittimo indipendentemente dal fatto che lo stato di disoccupazione fosse o meno durato di più.

Con questa nuova disposizione l'indennità prevista in questi casi viene definita "onnicomprendente" chiudendo definitivamente lo spazio alle interpretazioni più favorevoli al lavoratore che la giurisprudenza in qualche caso aveva prospettato per evitare che anche le lungaggini della giustizia finissero col penalizzare il dipendente a vantaggio del datore.

<sup>1</sup> Processi organizzativi determinati dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

## **APPRENDISTATO** (commi 16/19)

Da 15 anni vorrebbe essere la forma privilegiata di accesso al lavoro per i giovani con una forma mista "lavoro + insegnamento" che giustificherebbe la minor retribuzione e quindi la maggior appetibilità per i datori

3 forme di apprendistato:

- per la qualifica e per il diploma professionale
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- apprendistato di alta formazione e ricerca

4 modifiche con la legge - disciplina delle assunzioni

- termine minimo di durata (nel 2005 era di 2 anni poi nel 2008 tolto ogni limite)
- disciplina del recesso
- estensione dell'ASPI
- il T.U. dell'apprendistato D.lgs 167/2011 viene modificato con la previsione che il CCNL deve prevedere una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo che nei lavori stagionali
- vengono introdotti diversi limiti percentuali secondo la dimensione dell'impresa (diverso per aziende artigiane) **a partire dal 1.1.2013**: esclusi i lavoratori a progetto o in somministrazione:
  - se l'azienda ha meno di 10 dipendenti il rapporto non può superare 1 apprendista per lavoratore specializzato o qualificato (come prima);
  - se ha più di 10 dipendenti il rapporto è, invece, di 3 apprendisti (compresi i somministrati) ogni 2 lavoratori specializzati e/o qualificati. (in questo caso aumentano);
  - Se non ci sono lavoratori specialisti e/o qualificati il limite massimo è di 3 apprendisti.

La legge poi stabilisce che non possano essere utilizzati apprendisti in somministrazione con contratto solo a termine.

Per incentivare la stabilizzazione la legge prevede che l'assunzione di nuovi apprendisti, per le aziende con più di 10 dipendenti, sia subordinata al fatto che nei precedenti 36 mesi sia stato confermato il 50% dei lavoratori apprendisti al termine del loro contratto (per i primi 3 anni, quindi fino al 18.7.2015, questo limite è abbassato al 36%). In caso di mancato rispetto di queste percentuali è consentita l'assunzione di un solo ulteriore apprendista.

Se si superano queste percentuali ne conseguirà la trasformazione degli "esuberanti" in ordinari rapporti subordinati tempo indeterminato (sempre solo per aziende con più di 10 dipendenti).

Il datore e il lavoratore non possono recedere dal contratto prima della scadenza se non per giusta causa e giustificato motivo. (questo significa che il lavoratore che desse le dimissioni prima della scadenza del contratto, senza giustificato motivo rischia una richiesta di risarcimento da parte del datore di lavoro per i danni relativi al costo di una formazione non potuta utilizzare);

Se il datore non vuole proseguire il rapporto al termine del periodo di apprendistato deve dare il preavviso e se non lo fa il contratto prosegue con la normalizzazione del rapporto

Una novità positiva: a questi lavoratori viene esteso il nuovo meccanismo previsto a tutela dello stato di disoccupazione (ASPI).

## **PART-TIME** (comma 20)

Viene reintrodotta un minimo di limite circa le clausole flessibili ed elastiche oggi regolate dal CCNL nei seguenti termini:

- 1) affidando al contratto collettivo condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica di queste clausole;
- 2) prevedendo la possibilità di revoca per gli studenti e per gli affetti da patologie oncologiche, o con coniuge, genitori o figli affetti da tali patologie, i lavoratori conviventi con familiari portatori di handicap. Il punto è che una volta firmato il patto il lavoratore, salvo questi casi, non può più revocare il suo consenso!

## **LAVORO INTERMITTENTE** (commi 21 e 22)

*Abrogato nel 2007 e resuscitato nel 2008 (non c'è stata la volontà di eliminarlo, solo di limitarlo – previsto per ora dai CCNL solo per alcune figure: custodi – guardiani camerieri – fattorini)*

ne viene limitata la portata riservandolo ai lavoratori:

- con più di 55 anni (prima 45)
- con meno di 24 - prestazioni rese entro il 25° (prima meno di 25)
- se la prestazione o il ciclo della prestazioni durano meno di 30 gg il datore deve darne comunicazione alla DTL con sms, fax o posta elettronica
- è poi abrogato l'art. 37 del D.lgs 276/03 che prevedeva il lavoro a chiamata con disponibilità permanente del lavoratore, ma con diritto alla retribuzione solo in caso di effettiva chiamata!

## **CONTRATTO A PROGETTO** (commi 23/25)

E' l'istituto forse maggiormente rivisto in senso limitativo a favore del lavoratore, ma su cui si accaniscono con maggior vigore le iniziative volte alla sua modifica.

- Innanzitutto la legge limita questa figura contrattuale alla collaborazione continuativa finalizzata ad un progetto e non più anche ad un "programma o fase di lavoro".

Il progetto poi deve essere ben specificato, non con il solo richiamo all'oggetto sociale, e deve essere accompagnato da un risultato finale indicato anch'esso nel contratto.

Se il progetto non viene indicato in modo specifico con individuazione del suo contenuto caratterizzante il rapporto si converte nella comune forma del lavoro subordinato.

Ma il contratto a progetto non può neppure essere stipulato per lo svolgimento di **compiti meramente esecutivi o ripetitivi** che possono essere individuati dai contratti collettivi.

Tolta quindi la possibilità di contratti a progetto per semplici fasi di lavoro e ridotta quella per lavori ripetitivi-esecutivi dovrebbe diventar difficile regolare con questa forma contrattuale il lavoro dei call-center, e altre forme di lavori esecutivi.

La legge stabilisce poi che deve essere garantito **un minimo retributivo** con riferimento a CCNL specifici o, in assenza di questa con riferimento ai CCNL dei lavoratori subordinati.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa e altrimenti:

- il lavoratore, con preavviso, ma solo se è previsto nel suo contratto

(il che sarà davvero improbabile data la totale assenza di un suo potere contrattuale!!)

- il datore se può dimostrare che sono emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto (non si parla in questo caso neppure di preavviso).

La legge, inoltre, prevede una sorte di presunzione: i rapporti si considerano di natura subordinata, salvo prova contraria, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoga a quella dei dipendenti del committente.

Queste disposizioni si applicano solo ai contratti stipulati dopo il 18/7/2012

Va ancora aggiunto che la nuova disciplina prevede ora anche l'accesso ad un minimo di tutela previdenziale per disoccupazione: fino al 2015 e con almeno tre mesi lavorati nell'anno precedente l'indennità sarà di circa €.1045 moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione, dopo il 2015, la legge già prevede un peggioramento di questo trattamento.

#### **PARTITE IVA** (commi 26/27)

Anche questa figura viene limitata con l'istituzione di presunzioni a favore del lavoro a progetto che invertono l'onere della prova ponendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di dimostrare la natura effettivamente autonoma del rapporto.

Ciò accade se ricorrono anche 2 sole di queste 3 condizioni:

- che la collaborazione per lo stesso committente duri “complessivamente” più di 8 mesi nell'arco dell'anno solare (quindi calcolando a ritroso gli ultimi 12 mesi),
- che oltre l'80% del fatturato nell'anno solare derivi dallo stesso committente (intendendosi per tale tutte le imprese del medesimo gruppo considerate come centro di imputazione del medesimo interesse)
- che il collaboratore abbia la disponibilità di una postazione fissa presso il committente (restano dubbi su che voglia dire esattamente questa locuzione, non pare però che possa pretendere una postazione esclusivamente riservata a lui ).

Se sussistono anche 2 soli di questi requisiti il contratto si ritiene – salvo prova contraria – a progetto, ma se il contratto originale non ha i requisiti formali di questo tipo di contratto (forma scritta, indicazione del progetto e della sua finalità) inevitabilmente si trasformerà in ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Queste presunzioni però non si applicano in questi casi:

- 1) quando la prestazione sia connotata da competenze tecniche di grado elevato – o capacità tecnico-pratiche acquisite tramite **rilevanti esperienze di esercizio concreto** e la persona sia titolare di un reddito non inferiore ai 14.930 euro annui (minimo imponibile per artigiani e commercianti)
  - 2) quando la prestazione sia resa nell'esercizio di attività professionale per la quale è prevista l'iscrizione ad un ordine professionale.
- Per le partite IVA in corso, la legge entra in vigore il 18.7.2013.

nel caso in cui le prestazioni risultino rese come collaborazione continuativa i contributi andranno così ripartiti: 2/3 a carico del committente, 1/3 a carico del lavoratore.

### **L'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE** (commi 29/30)

All'art. 2549 c.c. viene aggiunto un comma che limita a 3 il numero massimo degli associati che possono essere impegnati nella medesima attività apportando all'associazione “anche” la loro prestazione di lavoro, dal conteggio però restano esclusi i lavoratori che hanno legami di parentela entro il 3° grado e di affinità entro il 2° grado (suocero genero nuora)

In caso di violazione di questo limite gli associati devono considerarsi subordinati. I contratti già in essere possono “salvarsi” fino alla loro cessazione solo se erano stati certificati, nella loro genuinità, dalle apposite commissioni.

Il comma 30 introduce nuovamente delle presunzioni (salvo prova contraria) a favore del lavoratore per cui il rapporto si presume come subordinato:

- quando non vi sia stata effettiva partecipazione agli utili
- quando non sia stato consegnato il rendiconto
- quando l'attività sia poco qualificata (previsione simile a quella esaminata per il lavoro autonomo).

### **LAVORO ACCESSORIO** (commi 32 e 33)

E' previsto per le prestazioni occasionali che non danno luogo a compensi superiori ai 5.000 euro nel corso dell'anno solare, col limite, però, di **2.000 euro** per singolo committente.

- norme più restrittive nel settore agricolo solo per lavoratori sotto i 25 anni
- la norma nuova, al fine di contrastare possibili abusi e di mascherare con questa forma di lavoro occasionale un rapporto continuativo in “nero”, prevede che i buoni siano orari, e numerati progressivamente e datati.
- oggi il valore di un buono è di €. 10,00 (7,5 x lav. - 2,5 x gli istituti assicurativi) ma la legge si riserva di modificare questo rapporto e si può fondatamente temere che lo sposti in danno del lavoratore!
- Viene sancito che un buono vale 1 ora (ciò perché fino ad ieri i datori con un buono pretendevano di poter pagare anche più di una ora)
- la nuova norma estende questa tipologia a tutti i settori
- la nuova norma prevede che anche questi importi siano computati al fine del calcolo del reddito necessario per il rilascio del permesso di soggiorno.

### **TIROCINIO FORMATIVO** (comma 34/35)

La legge affida a governo e regioni di raggiungere un accordo che:

- riveda la disciplina dei rapporti formativi (comunemente chiamati Stage)

- preveda azioni volte a prevenire abusi
  - individui gli elementi qualificanti il tirocinio
  - riconosca una “congrua indennità”, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta con sanzione a carico del trasgressore.
- La norma, quindi, dispone che venga garantita anche una sorta di retribuzione minima per lo stagista.

## **LA MODIFICA DEL REGIME DELLA SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI** (art. 4 comma 31)

L'art. 29 Dlg 276/2003 è già stato modificato prima della legge Fornero con L. 35/2012, che, volendo limitare l'esposizione del committente/appaltante rispetto ai lavoratori dell'appalto, ha stabilito il diritto del committente, chiamato dal lavoratore al pagamento di quanto a costui spetta per il lavoro svolto nell'appalto, di richiedere la preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e dei subappaltatori!! In altre parole, il lavoratore addetto ad un appalto che non sia stato pagato dal suo datore di lavoro, prima di poter ottenere la sua retribuzione dall'appaltante, deve ora procedere in via esecutiva contro il suo datore di lavoro con pratiche notoriamente lunghissime; se poi il lavoro era in subappalto, deve ugualmente procedere nei confronti del primo appaltatore e solo dopo aver dimostrato di aver fatto tutto il possibile nei confronti di quei soggetti (uno o due anni di procedure, per di più costose!!!) potrà pretendere il pagamento del dovuto dalla ditta committente.

La legge Fornero, in più ha stabilito:

- a) addirittura che i CCNL possano prevedere esenzioni del regime di solidarietà unitamente a procedure di controllo sulla regolarità degli appalti, ciò vuol dire togliere la stessa possibilità di essere garantiti dal committente.
- b) il litisconsorzio necessario, ovvero la necessità di chiamare contemporaneamente in causa sia il datore di lavoro che il committente - per avere la condanna contestuale di entrambi e se ci sono subappaltatori anche di costoro.

Un capovolgimento del regime delle garanzie poste a favore del salario (e dei contributi) del lavoratore, ma è opportuno ricordare che ancora:

- residua **l'art. 1676** c.c. per cui almeno per la soma pari all'ammontare dei crediti che ancora l'appaltatore ha nei confronti del committente non può essere eccepita la preventiva escussione (entro un anno dalla cessazione dell'appalto)
- vige **per gli appalti pubblici** il codice degli appalti e il regolamento DPR 207/2010 che prevede la possibilità (non quindi un obbligo) di pagare direttamente il lavoratore.
- è prevista dal CCNL **per gli edili**, anche se solo entro 6 mesi da fine appalto, un regime di solidarietà del committente simile a quello dell'art. 29 ante modifica.
- **per gli appaltatori non di nazionalità italiana** vige la normativa ad hoc, il D.lgs 72/00

## **CONTRASTO ALLE DIMISSIONI IN BIANCO E DIRITTO DI RIPENSAMENTO ANCHE NELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI** (4 commi 16/23)

La nuova normativa prevede:

- 1) Per i primi 3 anni del bambino (o di accoglienza del minore adottato) le dimissioni dei genitori devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro si tratta di una **condizione sospensiva** (prima questa previsione era limitata al primo anno di età del figlio – modifica art. 55 D.lgs 151/2001).
- 2) Negli altri casi le dimissioni vanno convalidate avanti a DTL o al centro per l'impiego (o sedi diverse che potranno essere individuate

dai CCNL) oppure con sottoscrizione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Le dimissioni si considerano convalidate quando il lavoratore non aderisca entro 7 gg. dalla ricezione all'invito di presentarsi alla DTL o Centro per l'impiego o ad apporre la sua firma sulla comunicazione. Il lavoratore dal canto suo ha il diritto di comunicare entro 7 gg. la revoca delle sue dimissioni e della **risoluzione consensuale** e dal giorno successivo alla revoca si ricostituisce il rapporto senza obblighi retributivi intermedi se non c'era prestazione (preavviso). Eventuali accordi sulla risoluzione consensuale perdono in questo caso efficacia e il lavoratore dovrà restituire quanto eventualmente incassato

Per il datore di lavoro che abusi di dimissioni in bianco: è prevista la sanzione economica da € 5 mila a 30 mila.

### **LICENZIAMENTI INDIVIDUALI** (commi 37 /41)

Si voleva facilitare la flessibilità in uscita, ma non si è reso più facile licenziare quando vi è un motivo giustificato: si è voluto semplicemente facilitarlo quando è ingiustificato!

Inutile ricordare la gravità di questa scelta legislativa visto che la disciplina del licenziamento ha fino ad oggi svolto non solo una funzione diretta di tutelare la stabilità del posto di lavoro, ma anche la non meno importante funzione indiretta di garantire al lavoratore l'agibilità politico-sindacale, la possibilità di difendere i suoi diritti senza il rischio di essere privato della sua , per lo più unica e quindi essenziale, fonte di reddito.

### **La procedura amministrativa per i licenziamenti motivati sul presupposto di un giustificato motivo oggettivo (g.m.o.) per aziende che hanno più di 15 dipendenti nell'ambito dello stesso comune o più di 60 nel territorio nazionale.**

Innanzitutto viene, per questo tipo di licenziamenti introdotta una preventiva procedura:

il datore deve mandare una comunicazione alla DTL e al lavoratore ove

- dichiara l'intenzione di licenziare
- indica i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione.

La DTL entro 7 gg. (termine perentorio) deve trasmettere la convocazione avanti a sé

Le parti possono essere assistite dalle OS ovvero da un avvocato – o consulente del lavoro.

In questa fase si devono esaminare anche soluzioni alternative al recesso.

Essa deve concludersi entro 20 gg. dalla data in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro. In caso di documentata impossibilità del lavoratore è previsto un differimento non superiore ai 15 gg.

N.B: anche in caso di risoluzione consensuale, raggiunta in tale fase, il lavoratore avrà diritto all'ASPI (Associazione Sociale per l'Impiego) che però entra in vigore solo l'1/1/2013 (e intanto, la legge nulla dice se spetta o meno l'attuale indennità di disoccupazione, né spiega perché questa disposizione possa avvenire solo in questa procedura e non in altre forme di conciliazione!).

Questa fase amministrativa è delicata anche perché dal comporta-

mento tenuto dalle parti avanti alla DTL e dal rifiuto di accettare proposte conciliative il giudice della futura eventuale causa dovrà trarre elementi per la determinazione della indennità dell'art. 18 St. lav. e per la liquidazione delle spese del giudizio.

**Per questo, quando è possibile, meglio sia attivata, già in questa fase, l'assistenza di un avvocato.**

In ogni caso: visto la brevità dei tempi, brevità che difficilmente consentirà un esame approfondito della complessiva posizione lavorativa nell'arco del rapporto di lavoro, bisognerebbe evitare rinunce tombali se solo vi possono essere diritti, specie alla salute o alla qualifica superiore, che richiedono un esame approfondito.

In questi casi, ove il datore insistesse, bisognerà mettere a verbale che l'accordo non si raggiunge per la pretesa aziendale di volere una conciliazione, non sul recesso, ma su tutti i diritti del lavoratore. In tal modo la mancata conciliazione non potrà essere valutata dal giudice a sfavore del lavoratore.

### **Retroattività del licenziamento.**

Se fallisce il tentativo di conciliazione o se nei 7 gg. non c'è la convocazione della DTL, il datore può licenziare e il licenziamento retroagisce alla data di inizio della procedura mentre i giorni lavorati nel frattempo valgono come preavviso.

Lo stesso vale ora per i licenziamenti disciplinari per la procedura prevista dall'art. 7 St. lav. così che, ove questa procedura, iniziata con la prevista lettera di contestazione, termini con un licenziamento, l'effetto di quest'ultimo risulterà anticipato al giorno in cui il lavoratore ha ricevuto gli addebiti.

In entrambi i casi questo meccanismo è stato studiato non tanto per far guadagnare un po' di preavviso al datore di lavoro, ma per impedire l'effetto sospensivo della malattia sull'efficacia di un eventuale licenziamento. La logica di questa disposizione è ben chiara ma è comunque intrinsecamente incoerente nel risultato: l'effetto sospensivo sul rapporto di lavoro con le previdenze previste dalla legge e dal ccnl di una malattia del lavoratore che dovesse insorgere nel periodo successivo all'inizio di queste due procedure (in cui, si badi bene, il rapporto è ancora formalmente in vita e il dipendente è ancora sottoposto gerarchicamente e funzionalmente al suo datore di lavoro) si realizzerà se il licenziamento in quelle procedure sarà evitato, mentre non si realizzerà, e con effetto retroattivo, se quel licenziamento non sarà evitato.

*(Norme particolari regolano questa materia nei casi di maternità e infortunio).*

### **La forma del licenziamento**

Il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta e la lettera di licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che l'hanno determinato (di conseguenza non vi è più l'onere del lavoratore di chiedere la specificazione dei motivi entro i 15 giorni successivi alla sua comunicazione).

Il licenziamento, come prima, deve essere impugnato entro 60 gg; sono però abbreviati i termini per proporre il giudizio che passano **da 270 gg. a 180.**

## **LE SANZIONI**

Oggi le possibili sanzioni rispetto ai vizi del licenziamento intimato in aziende con più di 15 dipendenti nell'ambito dello stesso comune o con più di 60 in ambito nazionale, da una sono passate a quattro. La legge infatti prevede

### **1) Una tutela reintegratoria piena**

è la vecchia tutela: reintegrazione più risarcimento del danno, quantificabile dal giudice con una somma compresa tra un minimo di 5 mensilità di retribuzione e l'ammontare di tutte le retribuzioni perdute dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione dedotto solo l'aliunde (ovvero le retribuzioni percepite per altri lavori) effettivamente percepito, con diritto del lavoratore a chiedere, in aggiunta, altre 15 mensilità quando, preferendo lasciare il posto di lavoro, rinunci alla reintegra.

Questa sanzione è ora prevista solo per i licenziamenti discriminatori, quelli maturati in concomitanza col matrimonio o in violazione del decreto di licenziamento per maternità ovvero perché la legge ne prevede la nullità o perché determinato da motivo illecito determinante (come è il licenziamento ritorsivo o di rappresaglia). La norma vale pure per i dirigenti e si applica anche ai licenziamenti orali.

### **2) La tutela reintegratoria debole o attenuata**

E' prevista la reintegrazione, ma la misura del risarcimento non ha più un limite minimo, ha invece il limite massimo di 12 mesi e l'aliunde perceptum deve tener conto anche di quel che il lavoratore **“avrebbe potuto”** percepire dedicandosi alla ricerca di altra occupazione (sarà quindi necessario provvedere in modo da poter documentare come il lavoratore si sia adoperato per cercare un nuovo lavoro).

C'è copertura contributiva delle differenze e diritto anche in questo caso ad optare per le 15 mensilità.

Questa sanzione è prevista:

a) nei licenziamenti disciplinari, ma solo quando il giudice accerta l'insussistenza del fatto contestato ovvero che il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservatrice secondo il CCNL (e se è solo sproporzionato senza riferimenti al CCNL?)

b) ai licenziamenti intimati per inidoneità sopravvenuta alla mansione o per superamento del periodo di comporta (quantificato come motivo oggettivo e quindi necessitante della preventiva procedura amministrativa?)

c) ai licenziamenti per giustificato motivo quando il giudice accerti **“la manifesta** insussistenza del fatto posto a base del recesso”

Che cosa significhi insussistenza *“manifesta”* la legge non lo specifica. Un fatto può essere esistente o insussistente, e se è insussistente la sua insussistenza necessariamente si manifesta!.

In questo caso, poi, il giudice **PUO'** soltanto (quindi ha un potere totalmente discrezionale, perché se può, non vuol dire che deve) disporre la reintegrazione.

Ancora una volta la legge evita di individuare un criterio oggettivo; impossibile, quindi, sapere in base a che il giudice, di fronte ad un licenziamento con questi vizi, si determinerà a ordinare la reintegrazione o a riconoscere solo il risarcimento economico: effettivamente su questo terreno i problemi di costituzionalità della norma sono rilevanti.

Ovvio che se l'inesistenza dei motivi nasconde motivi discriminatori si potrà chiedere, anche in questi casi, la tutela piena.

### 3) **La tutela obbligatoria (solo risarcimento) "ordinaria"**

E' prevista solo una indennità da 12 a 24 mensilità in relazione all'anzianità del lavoratore, il numero dei dipendenti, le dimensioni dell'impresa, il **comportamento delle parti** e le loro **condizioni**.

Esso si applica:

a) al licenziamento per g.m.o quando il fatto invocato sia infondato (ma non manifestamente?) Anche in questo caso nella determinazione del danno si tiene conto anche delle **iniziative assunte** dal lavoratore per cercare nuova occupazione (sarà quindi anche qui necessario provvedere in modo da poter documentare queste iniziative)

b) nel licenziamento disciplinare quando il fatto risulti esistente, ma inidoneo a giustificare il recesso (sproporzione? Ma in questo caso dovrebbe essere prevista una sanzione conservativa con diritto alla tutela reintegratoria debole, e allora che altro? Difficile capirlo!)

### **4) Tutela obbligatoria ridotta:**

solo un risarcimento tra le 6 e le 12 mensilità graduate dal giudice a seconda della gravità della violazione procedurale e si applica ai licenziamenti inefficaci per

- violazione dell'obbligo di motivazione
- della procedura amministrativa prevista per il licenziamento per g.m.o
- della procedura disciplinare ex art. 7 St. Lav.

Ovvio che se oltre a queste violazioni si aggiunge la insussistenza dei fatti o la discriminazione si applicheranno anche in questo caso le relative tutele.

### **I LICENZIAMENTI COLLETTIVI** (commi 44/46)

*per le aziende che hanno più di 15 dipendenti e che intendono licenziare 5 o più dipendenti.*

Qui la legge è intervenuta con la precisa volontà di modificare due punti della disciplina prevista dalla l. 223/91 in base ai quali diverse volte i lavoratori avevano potuto fare annullare i loro licenziamenti;

- innanzitutto la comunicazione finale dei licenziamenti e delle loro motivazioni alle OOSS e alla DPL non deve più essere contestuale ai licenziamenti ma può essere inviata entro i 7 giorni successivi dalla loro comunicazione al lavoratore: viene quindi ridotto il rischio del datore di lavoro di incorrere in una violazione formale della procedura solo apparentemente perché riguarda la possibilità di una tempestiva verifica da parte degli organi istituzionali preposti, e di riflesso dei lavoratori, delle modalità dettagliate in cui sono stati utilizzati i criteri di selezione per individuare i licenziati;

- in secondo luogo la norma prevede che eventuali vizi contenuti nelle comunicazioni che il datore deve indirizzare alle OO.SS. per l'apertura della procedura di mobilità possano essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura. Nulla la norma dice sul grado di rappresentanza che l'OS firmataria dell'accordo deve avere. Soprattutto essa non tiene conto del fatto che la comunicazione è diretta a soddisfare anche un interesse del

singolo lavoratore e che era almeno necessario fare una distinzione fra omissioni di diverso grado: se una O.S. non riceve la comunicazione possibile che un accordo stipulato con altre possa sanare questa omissione?).

Cambiano, poi, anche in questo caso le sanzioni di fronte ai licenziamenti illegittimi con la previsione di tre casi:

- quando il licenziamento collettivo sia intimato senza la forma scritta (francamente questo pare una ipotesi fantasmagorica in caso di licenziamento collettivo) si ha la tutela reintegratoria "piena";
- in caso di violazione della prevista procedura (evidentemente non sanata da eventuali accordi sindacali si applica solo la sanzione più grave di tipo economico (tutela obbligatoria ordinaria da 12 a 24 mensilità);

La gravità di questa previsione emerge nella sua chiarezza se si tiene conto che la procedura sindacale è la contropartita al fatto che al giudice è sottratto per questo tipo di licenziamenti il potere di esaminare la fondatezza della loro ragione dovendo limitare il suo giudizio al solo rispetto formale della procedura. Questo perché si ritiene sufficiente, in caso di licenziamenti collettivi, affidare il controllo del provvedimento datoriale al confronto sindacale, confronto, però, che, per essere serio ed effettivo, necessita di uno flusso di informazioni precise (e ben indicate dalla legge 223/1991) che devono ovviamente precedere il momento dedicato al confronto e alla ricerca di un accordo.

Questo è ciò che prevede la procedura, ma se poi il datore non si comporta correttamente, non fornisce tempestivamente queste informazioni e le fornisce in modo incompleto o fuorviante con chiara mortificazione del controllo sindacale sulla gestione degli esuberanti, ecco che la violazione di questa procedura, oggi, in forza di questa nuova legge non potrà più essere sanzionata con la reintegrazione dei dipendenti: ancora una volta emerge come essa abbia solo voluto facilitare licenziamenti ingiusti esponendo il datore al mero rischio economico.

In questo caso ovvio che, per una maggior tutela dei lavoratori si dovrebbe (si usa il condizionale perché ancora non si sa come evolverà la giurisprudenza sul punto) agire tutte le volte che risulterà possibile con un'azione ex art. 28 St.lav. sostenendo che i licenziamenti devono essere revocati perché conseguenza diretta di un comportamento antisindacale.

- in caso di violazione dei criteri di scelta si rimanda al 4 comma del nuovo art. 18 (tutela reintegratoria debole) con diritto alla reintegrazione e al risarcimento fino a 12 mensilità (anche in questo caso però andrà accertato se la violazione dei criteri non nasconda una discriminazione, nel qual caso dovrà essere riconosciuta la tutela reintegratoria piena).

In questo caso è prevista la reintegrazione anche perché la legge già stabiliva che il datore, senza rinnovare la procedura, ha la possibilità di licenziare subito il diverso dipendente individuabile con la corretta applicazione del criterio di scelta.

## **IL NUOVO PROCESSO DEL LAVORO** (commi 48 - 69)

Su questo terreno i problemi tecnici generati da formulazioni confuse e approssimative renderanno la vita assai difficile più ai legali che al sindacato, specie nei primi tempi di introduzione del nuovo regime.

Per ora già si può con sicurezza preventivare che invece di semplificare e accelerare i giudizi questa legge inevitabilmente finirà col'allungarne i tempi, specie con riferimento a tutte le cause diverse dal licenziamento in aziende con più di 15 dipendenti.

La nuova norma infatti prevede solo per questi licenziamenti una corsia privilegiata con obbligo per i presidenti di tribunale di organizzare gli uffici in modo che particolari giorni siano dedicati alle udienze solo per questi licenziamenti. (già alcuni tribunali mandano avvisi di differimento di ufficio, anche di diversi mesi, per cause diverse dal licenziamento, ma non meno importanti e con lavoratori, anch'essi, senza retribuzione!).

La norma, che troverebbe la sua ragione nella importanza per lavoratore e datore di sapere al più presto se il rapporto proseguirà o no, incoerentemente non si applica ai casi della cessazione del rapporto a termine o somministrato ove, per le parti, il problema è il medesimo, mentre si applica, invece, anche i licenziamenti per i quali è prevista una tutela solo risarcitoria, con chiara violazione del principio costituzionale di parità, anche sotto questo profilo, rispetto a lavoratori delle piccole imprese soggetti pure loro solo a questo tipo di tutela.

La norma prevede che entro 180 giorni il lavoratore depositi un ricorso che potrà essere anche molto più snello del ordinario ricorso ex art. 414 senza incorrere in decadenze.

Un serio problema però si pone perché la norma prevede che con questo rito si possa solo far valere il vizio del licenziamento (anche quando debbano essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto, ovvero anche quando si debba dimostrare innanzitutto che il rapporto di lavoro improvvisamente interrotto, anche se formalmente regolato in modo differente, è da intendersi di tipo subordinato) ed impedisce di introdurre altre domande se non sono fondate sugli stessi fatti costitutivi. (addirittura da qualcuno è posto in dubbio che si possa nel medesimo ricorso proporre una domanda subordinata nel caso in cui l'azienda risultasse sotto i 16 dipendenti e si dovesse applicare la legge 108, come è posto in dubbio se debba essere oggi a carico del lavoratore, in questo giudizio, anche l'onere di provare che i dipendenti sono più di 15).

Ovvio che ci sia il rischio fondato di dover fare più ricorsi (a esempio se si deve anche contestare oltre che il licenziamento anche la qualifica o richiedere altre spettanze) finendo col gravare maggiormente gli uffici giudiziari.

Una volta depositato questo ricorso il giudice deve fissare udienza entro 40 giorni, il convenuto deve costituirsi 5 giorni prima dell'udienza ( e quindi in questo breve intervallo, nel processo ordinario è il doppio, sarà opportuno il confronto del lavoratore con il legale per valutare le difese avversarie)

All'udienza il giudice, sentite le parti ed evitata ogni formalità non necessaria, procede ad istruire la causa che decide con ordinanza, l'idea del legislatore è che tutto si debba risolvere velocemente pos-

sibilmente con il minimo di istruttoria possibile, ma vi saranno casi in cui ciò non sarà certo possibile (come ad esempio quando risultasse necessario fare una perizia per accertare se la malattia che ha dato luogo al superamento del compito sia imputabile in tutto o in parte al datore di lavoro) creandosi allora una probabile duplicazione di giudizi, perché il successivo giudizio di opposizione che ora vedremo, dovrà svolgersi con una identica istruttoria.

Infatti l'ordinanza con cui il giudice chiude questa fase (e qui la legge dimentica di porre un termine entro il quale il giudice deve depositarla!!) può essere opposta con una modalità simile a quella prevista per le cause ex art. 28: il soccombente propone ricorso ex art. 414 entro 30 gg dalla comunicazione o dalla notifica dell'ordinanza: ancora una volta, e non si capisce perché, in questo giudizio non possono essere svolte domande diverse da quelle promosse nella fase precedente, salvo che non siano fondate su fatti identici o non si voglia chiamare in causa un garante; Il giudice fissa udienza non oltre i 60 giorni, e anche in questa fase il giudice "omessa ogni formalità non essenziale, procede nel modo che ritiene più opportuno all'istruzione della causa e provvede con sentenza dando,ove opportuno, un termine alle parti per il deposito di note difensive fino a 10 gg prima dell'udienza.

Siamo sempre nel primo grado di giudizio davanti al Tribunale, e in teoria davanti allo stesso giudice della precedente fase (anche se questo già appare costituzionalmente discutibile.)

Questa seconda fase si conclude con sentenza che deve essere depositata dal giudice entro 10 (questa volta il termine c'è).

Contro la sentenza non si propone più appello, ma "reclamo" che deve essere depositato, a pena di decadenza entro 30 giorni dalla comunicazione o dalla notificazione. La Corte d'appello dovrebbe fissare udienza entro i 60 giorni successivi e alla prima udienza può sospendere l'efficacia della sentenza "se ricorrono motivi gravi", ed ecco un altro peggioramento per la posizione del lavoratore, perché secondo la regola generale dell'art. 431 cpc la sospensione della sentenza di primo grado potrebbe avvenire solo "quando dalla stessa possa derivare all'altra una gravissimo danno".

Abbreviati anche i tempi del giudizio di Cassazione: il ricorso deve essere promosso entro 60 giorni dalla comunicazione o notificazione della sentenza e la Cassazione deve fissare udienza entro 6 mesi.

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Manca, per una più completa valutazione della nuova normativa, l'esame della parte in cui essa definisce la nuova forma di assistenza in periodo di crisi aziendale e di disoccupazione. Per questo approfondimento si rimanda ad altre future note da parte di chi in materia ha competenza più specifica.

Qui basti anticipare che, in questa diversa parte della legge, l'ipocrisia, che ne permea il preambolo, si materializza nella sua tragica evidenza.

Come già visto, la legge dichiara di voler favorire il contratto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato e poi fa del contratto a termine la **forma comune di assunzione**.

La legge dichiara di voler favorire le categorie più deboli, e con questa forma di assunzione a termine consente all'impresa di emarginare le fasce più deboli deboli.

La legge dichiara di voler modificare il regime dei licenziamenti adeguandolo alle esigenze del mutato contesto per poi aumentare, anche per questa via, le occasioni di disoccupazione e di emarginazione visto i limiti posti alla reintegrazione in caso di licenziamento **ingiusto**.

Ebbene, quando nello stesso preambolo si legge che per raggiungere le sue finalità, si vuole *rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali* ..logica avrebbe allora voluto che, in considerazione della nuova assai maggior flessibilità in entrata ed in uscita rispetto ad un posto di lavoro, il legislatore avesse previsto un coerente rafforzamento dei sostegni alla disoccupazione: più flessibilità nell'entrata e uscita dal lavoro ma più protezione sociale nel tempo necessario a trovare una nuova occupazione, la cosiddetta flexsecurity.

E invece no.

A parte la sua estensione ad alcuni istituti cui vergognosamente fino a ieri era negata una qualsiasi forma di assistenza (apprendisti e lavoratori a progetto) la nuova forma di assicurazione sociale, ASPI (Assicurazione speciale per l'Impiego), introduce un sostanziale peggioramento sia nell'ammontare che nella durata del sostegno alla disoccupazione che andrà stabilizzandosi nel gennaio 2016, quando esso coprirà la disoccupazione per un massimo di 12 mesi al lavoratore con meno di 55 anni e per 18 mesi al lavoratore con più di 55 anni, facendo sparire le ben maggiori tutele previsti oggi per i lavoratori ultraquarantenni posti in mobilità.

Altre previdenze dovranno poi essere attuate, ma attraverso la creazione di fondi privati realizzati attraverso la contrattazione collettiva con soldi dei datori di lavoro e dei dipendenti, per erogare sussidi alle aziende con più di 15 dipendenti che non avrebbero accesso alla Cig e che oggi vedono così il sostegno pubblico della Cassa in deroga destinato a sparire. Un risparmio quindi dell'INPS e dei fondi pubblici che si riverserà inevitabilmente sul costo del lavoro.

La pretesa della legge dunque di estendere le tutele in caso di crisi e disoccupazione a lavoratori prima esclusi senza esporre l'Inps a maggiori esborsi, non può nascondere la consapevolezza che ciò non sarà certo attuabile senza determinare una generale riduzione delle indennità necessarie a garantire la sopravvivenza a questa nuova figura del "lavoratore flessibile" e alla sua famiglia nel tempo a lui necessario per ritrovare, dopo la scadenza del suo contratto a termine o dopo il licenziamento, una nuova occupazione.

Milano - Rocca Brivio 21 settembre 2112

## CHI SIAMO E COSA VOGLIAMO

Una sintetica presentazione della CUB.

La Confederazione Unitaria di Base (CUB) è il più importante sindacato di base italiano è presente nel CNEL i cui componenti sono designati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri prendendo a base la rappresentatività. Viene convocata dalle Commissioni Lavoro di Camera e Senato e agli incontri con le parti sociali a Palazzo Chigi.

La CUB organizza oltre 700.000 tra lavoratori dell'industria, dei servizi, del pubblico impiego, gli inquilini e i pensionati, ed è composta dai seguenti sindacati di base: FLMUniti (metalmecchanici, telefonici, energia); FLAICA (commercio, industria alimentare, igiene urbana, pulizie, servizi), ALLCA (chimici, energia, farmaceutici, plastica, gomma), CUB-Edili/Legno, CUB-Scuola, CUB-Informazione, CUB-Pensionati, CUB-Sanità, CUB-Tessili, CUB Trasporti, Postali, Cub P.I. (pubblico impiego,); SALLCA CUB - (Credito e Assicurazioni), Fenalca (Servizi), Unione Inquilini (casa e territorio).

La CUB nasce nella primavera dei '92 per iniziativa di numerosi lavoratori fortemente critici nei confronti di cgil-cisl-uil. Come lavoratori ci siamo resi conto da tempo di non avere più un sindacato, cioè un'organizzazione che difenda i nostri interessi. Viviamo in un paese in cui i sindacati sono cinghia di trasmissione dei partiti e dei governi.

Eppure c'è un bisogno enorme di sindacato, di tutela dei nostri diritti, d'informazione.

Per questo motivo abbiamo costituito la Confederazione Unitaria di Base (CUB)

La CUB vive esclusivamente del contributo versato dai lavoratori con l'iscrizione e dalle sottoscrizioni effettuate dai lavoratori in occasione d'iniziative o di utilizzo dei servizi.

Pratica la più completa autonomia dal padronato, dai governi e dai partiti e caratterizza la sua iniziativa con una forte carica democratica affinché siano sempre i lavoratori a decidere.

I principali obiettivi della CUB:

- redistribuzione del reddito a favore di lavoratori e pensionati attraverso un forte aumento del salario,
- introduzione della scala mobile, il collegamento delle pensioni alla dinamica delle retribuzioni, la riduzione dei prezzi dei generi di prima necessità e delle tariffe pubbliche, la possibilità di uscire dai fondi, contro il silenzio assenso per il trasferimento Tfr ai fondi pensione
- integrazione al reddito per precari, lavoratori in cassa integrazione, disoccupati e pensionati
- occupazione stabile e tutelata per tutti/e, contro il lavoro precario,
- il rilancio della previdenza pubblica, della scuola, della sanità, dei servizi sociali, dell'ambiente,
- il diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza rispetto alla centralità del profitto delle imprese,
- il diritto alla casa, ad un affitto equo
- il diritto dei lavoratori a decidere sugli accordi, la delegazione alle trattative, l'elezione democratica dei rappresentanti sindacali e la difesa del diritto di sciopero.

Inoltre la CUB è:

- recupero crediti da lavoro (differenze retributive, arretrati, inserimento nei fallimenti, ecc.),
- controllo busta paga, scatti di anzianità, t.f.r., malattia e infortunio, assistenza legale,
- CAF di BASE( assistenza fiscale), assistenza previdenziale, assistenza ai lavoratori immigrati,
- sportello salute, ambiente, sicurezza, infortuni, malattie professionali, ecc.,

Assieme possiamo fare molto. Se sei interessato alle nostre proposte, se condividi l'esigenza di costruire un forte sindacato di base, democratico, che risponde solo ai lavoratori, non metterti tra i rassegnati, assieme possiamo fare molto. Con la CUB si può .

La Cub dispone di 145 sedi sul territorio nazionale.

### **Dove trovi la Cub:**

Milano sede nazionale V.le Lombardia 20 e mail: cub.nazionale@tiscali.it  
tel. 0270631804 siti www.cub.it ;www.cubvideo.it

**C**onfederazione  
**UBB**  
**CE**  
**U**nitaria di **B**ase