



Nota CGIL per audizione 1 ottobre 2019 sul Decreto Legge recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, n.101 del 03 settembre 2019.

CAPO I Tutela del lavoro.

Parte del decreto riguarda le norme conosciute come norme a favore dei rider. Norme particolarmente attese, dopo oltre un anno e mezzo di discussioni, promesse e tentativi mai conclusi di definizione pattizia di accordi in tal senso.

Norme peraltro precedute da molte intese (leggi, carte dei diritti, proposte di legge) e da sentenze che sul tema si sono prodotte a livello territoriali.

Norme, diciamo in premessa, non solo molto al di sotto delle aspettative che si sono generate, ma non risolutive rispetto alla necessità ineludibile di estendere diritti e tutele a questi lavoratori che, per le caratteristiche del lavoro svolto noi continuiamo a credere dovrebbero trovare definizione giuridica nell'ambito della subordinazione e che, in ogni caso e indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, possono trovare tutela attraverso la contrattazione collettiva e i CCNL, a partire da quella della logistica che già ha normato fra i profili di classificazione quello dei rider.

Appare impropria la definizione del campo di applicazione delle nuove norme, negativa la non esclusione del cottimo e negativa anche la previsione delle poche norme di miglior favore anche per il fatto che entreranno in vigore dopo 6 mesi dall'entrata in vigore delle norme.

Più nel dettaglio, riguardo alla modifica dell'Art. 2 comma 1 del d.lgs.81/2015, si tende a confermare quanto già presumibile in via interpretativa, chiarendo cioè che l'etero organizzazione del committente non è esclusa dalla mediazione di infrastrutture e sistemi digitali.

Sarebbe invece stato opportuno allargare il perimetro della etero organizzazione, rendendo presumibile per i lavoratori delle piattaforme il riconoscimento di questa condizione.

Nell'art.47 bis, invece, si introducono norme specifiche, tutele minimali, per i rider, e quindi non per tutti i gig workers, che tuttavia, a parte le norme positive sugli obblighi su salute e sicurezza, non solo non affrontano temi considerati decisivi per allargamento delle tutele (diritti di informazione, diritto al riposo, divieto di ranking reputazionale, diritto alla manutenzione dei mezzi, diritti sindacali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo) ma non affrontano il tema decisivo del divieto di cottimo e del diritto a un compenso dignitoso, con riferimento alle retribuzioni definite dai CCNL.

Evidenziamo infine come negli ultimi mesi solo una minoranza dei lavoratori impiegati come rider sia inquadrato nella subordinazione o nelle collaborazioni coordinate e continuative (etero organizzate o meno).

Il modello di business della maggior parte delle multinazionali, infatti, sta riducendo i lavoratori inquadrati con queste tipologie di contratto, privilegiando rapporti di lavoro a partita Iva o di lavoro autonomo occasionale, su cui varrebbe la bene che il legislatore pongesse alta attenzione, sia per estendere riconoscimento di diritti maggiori rispetto a quelli oggi presenti, sia valutando un limite al loro utilizzo.

Riteniamo positiva la modifica di ordine strutturale al decreto legislativo 81 del 2015 in cui è prevista la riduzione da tre ad un mese del requisito contributivo di accesso alle principali prestazioni sociali erogate dalla gestione separata quali maternità, malattia e congedo parentale, altrettanto positive le nuove norme che prevedono un aumento dell'indennità per degenza ospedaliera e di conseguenza anche dell'indennità di malattia.

Allo stesso modo valutiamo positivamente sia la modifica di ordine strutturale al decreto legislativo n. 22 del 2015 di cui all'articolo 2 e relativa alla diminuzione a 1 mese del valore della contribuzione versata quale requisito minimo per poter godere dell'indennità di disoccupazione, sia il previsto incremento della dotazione organica per l'INPS del personale dell'Area C di n. 1003 unità di cui all'articolo 5.

L'intervento sulla gestione separata resta però ancora una volta monco di due necessari interventi, l'estensione del principio di automaticità delle prestazioni e la sterilizzazione del meccanismo di riparto dell'aliquota contributiva (34,23%).

Rispetto all'articolo 4, emergenza occupazionale Anpal servizi SpA, sebbene si condivida pienamente la modifica introdotta con l'abrogazione del comma 4 dell'art. 12 del "Dignità" che nei fatti determina già dal corrente anno l'avvio dei processi di stabilizzazione di tutto il personale precario, nulla descrive rispetto alle procedure di stabilizzazione di tali lavoratori.

A giudizio della scrivente organizzazione le procedure non possono essere difformi da quelle già utilizzate per le trasformazioni dei T. D. dello scorso anno così come per il personale collaboratore, da quanto già sottoscritto in sede di intesa OO.SS. nazionali, e Agenzia del luglio 2017, trasformazioni a suo tempo sospese a seguito di richiesta di pronunciamento da parte della Corte dei conti, pronunciamento poi rilevatosi non ostracista rispetto ai termini dell'intesa.

Per quanto attiene invece all'Articolo 6, Misure urgenti in favore dei LSU e dei LPU, se da un lato giudichiamo positivamente la proroga delle convenzioni fino a fine anno, non siamo assolutamente soddisfatti per la mancata assunzione degli impegni, a suo tempo definiti con il Ministero, su due questioni fondamentali per dare soluzione al tema delle trasformazioni, e precisamente:

- la possibilità che fosse una amministrazione non in dissesto a farsi carico di una LSU, LPU, lasciando lo stesso in servizio nella sede abituale di lavoro;
- la possibilità di utilizzo delle risorse del piano straordinario per la trasformazione delle LSU LPU a tempo indeterminato anche in favore di accompagnamenti alla pensione.

Chiediamo pertanto che in sede di conversione questi due termini di intesa possano essere recepiti.

Le donazioni al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 8, benché anch'esse condivisibili, non rappresentano una soluzione all'annosa carenza di risorse in proposito.

Il fondo ha invece diritto di essere incrementato in maniera strutturale con specifico provvedimento che la conversione di questo decreto dovrebbe stabilire.

CAPO II Crisi aziendali.

Le norme contenute al Capo II° del Decreto rispondono in parte ad alcune specifiche necessità emerse nel corso degli ultimi mesi, in parte ad esigenze di ordine generale.

Nel dettaglio: l'articolo 9 assegna ulteriori risorse per il 2019 alle Regioni Sardegna (3,5 mln euro) e Sicilia (30 mln euro) per la prosecuzione dei trattamenti in deroga della platea dei lavoratori già occupati nelle aree di crisi industriale complessa; l'articolo 10 definisce il prolungamento ed il finanziamento della mobilità in deroga dei lavoratori dell'area di crisi complessa di Isernia nel limite massimo di 1 mln euro per 2019; l'articolo 11 nel normare l'esonero del contributo addizionale dei contratti di solidarietà per le aziende in aree di crisi industriale complessa, ripropone l'ennesimo aiuto alle imprese, per altro in maniera esclusiva in quanto ve ne potranno usufruire solo le aziende con più di 4.000 dipendenti e con almeno una unità produttiva in situazione di area di crisi complessa.

Nonostante ciò riteniamo che la disposizione andrebbe meglio contestualizzata avendo presente il totale delle imprese coinvolte nelle aree di crisi complessa e immaginando altresì, per tale tipologia di crisi, l'individuazione di strumenti strutturali specifici.

L'articolo 12 stabilisce i finanziamenti necessari, fino al 2021, della struttura del Ministero dello Sviluppo Economico che affronta le crisi aziendali; l'articolo 13 interviene su due articoli del Decreto Legislativo 13 marzo 2013, n. 30, aggiungendo al comma 6 dell'articolo 19 una disposizione atta a finanziare interventi di decarbonizzazione ed efficientamento energetico nel settore industriale (per un totale di 250 mln euro per gli anni 2020/2021), la riconversione occupazionale dei lavoratori delle centrali a carbone (100 mln euro per il periodo 2020/2024) e istituendo, attraverso la sostituzione del comma 2 dell'articolo 27, un fondo per sostenere la transizione energetica nel settore industriale; l'articolo 14 risponde ai problemi emersi circa le ricadute penali per la gestione del piano industriale e ambientale a seguito dell'entrata in vigore del Dl crescita all'Ilva SpA; l'articolo 15 dettaglia e rende più stringenti le norme contenute nell'articolo 47 del Decreto crescita.

L'insieme degli articoli che compongono il secondo capo del Decreto induce alcune considerazioni di fondo.

In primo luogo, il carattere "emergenziale" di alcuni articoli rivela la necessità di ripensare le norme in vigore, con particolare riferimento a quelle relative al sostegno al reddito dei lavoratori. A nostro avviso è necessario metter mano ad un impianto normativo che, in tutta evidenza, espone i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, non solo nelle aree complesse, agli effetti negativi della pratica dei rifinanziamenti temporanei. Occorrerebbe, invece, ripensare la tutela dei lavoratori come "leva" delle politiche industriali necessarie per affrontare la crisi, investendo seriamente nei processi di formazione e nelle cosiddette politiche attive, reintroducendo condizioni che vincolino il destino della aziende a quello dei loro lavoratori.

Crediamo sia non più rinviabile un serio confronto con la parti sociali per analizzare compiutamente i problemi determinati dall'introduzione del Jobs Act in materia di ammortizzatori sociali e sostegno al reddito al fine di arrivare ad una riforma di sistema in cui il lavoro torni ad essere una risorsa da valorizzare e non un costo di cui liberarsi più o meno facilmente.

In secondo luogo, nell'apprezzare il potenziamento previsto della struttura ministeriale che affronta le crisi, riterremo utile individuare una sede in cui fare un bilancio approfondito dell'esperienza sin qui realizzata, sia perché intanto la crisi ha assunto una natura strutturale, sia per riformare gli strumenti laddove necessario.

Occorrerebbe collocare la diverse crisi aziendali entro una cornice di politiche industriali per i settori che, ad oggi, non c'è. Così come non c'è un'idea compiuta delle vocazioni industriali territoriali e dei necessari interventi infrastrutturali attraverso risorse pubbliche capaci di connettere i diversi progetti di sviluppo.

In terzo luogo, appare sempre più un limite delle strategie di sviluppo escludere alla radice il contributo che può venire dalla forze sociali. Alcuni interventi, a normativa vigente, potrebbero essere indicativi di una inversione di tendenza: ad esempio, statuire luoghi di monitoraggio e di indirizzo in cui le parti sociali possano svolgere fino in fondo il proprio ruolo nelle aree di crisi complessa.