



## **Audizione UIL**

### **presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati**

### **sui decreti legislativi 134 e 135 :**

### **“contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti” e “nuova aspi”**

La UIL ha seguito con attenzione il dibattito parlamentare che ha preceduto la approvazione, da parte del Governo, dei decreti legislativi sui quali si aspetta il parere delle Commissioni. Abbiamo espresso giudizi critici sull'intera legge delega. In particolare colpisce, negativamente, come si sia scelto di partire dai provvedimenti sulla “uscita” dal lavoro (licenziamenti), anziché affrontare con coraggio la strada maestra delle politiche per la crescita e, per quanto riguarda il lavoro, dalla **costruzione di forti impalcature che sostengano le persone**, espulse dal ciclo produttivo, **attraverso vere e profonde politiche attive del lavoro**. In sostanza si affida alla “flex”, e non alla “security”, il bisogno di innovazione.

Anche in questo quadro, è però possibile evitare altri errori ed invitiamo le Commissioni a riflettere su come indicare al Governo possibili soluzioni. In particolare, **riteniamo prematuro e non socialmente sostenibile, l'allargamento ai licenziamenti collettivi delle nuove norme sui licenziamenti illegittimi di natura economica**. Un cambiamento così radicale nella gestione delle crisi aziendali, dovrebbe essere accompagnato, comunque, da un significativo investimento non solo sulle politiche attive, **ma anche sui sistemi di protezione sociale**.

Come sapete, ci si avvia verso una riduzione significativa della funzione di uno degli strumenti principali che ha consentito a decine di migliaia di persone di non passare dal disagio di lavorare in un'azienda in crisi, alla totale mancanza di reddito: **la indennità di mobilità**. In questo quadro, le novità introdotte dal legislatore sulla materia, affiderebbero sostanzialmente all'impresa le modalità di individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori da licenziare, con una sanzione minima in caso di violazione, che determinerebbe una situazione di grande disagio e timore tra i lavoratori. **Il rischio è che si allarghino occasioni di licenziamenti immotivati e, nella sostanza, discriminatori**.

Alla stessa stregua andrebbero considerati **i licenziamenti nelle situazioni di cambi di appalto** che, come per i licenziamenti collettivi, dovrebbero essere esclusi

dall'applicazione della nuova normativa, onde evitare una ingiusta ed ingiustificata riduzione di tutele per coloro che, senza alcuna interruzione, continuano a prestare la propria opera nel medesimo posto di lavoro. La situazione del lavoratore del terziario, soprattutto in alcuni settori specifici in cui il lavoratore già vive una situazione di precarietà lavorativa, quali pulizie e call center, subirebbe un maggior danno dall'applicazione del nuovo sistema di tutele. Auspichiamo che la Commissione, tenendo in debita considerazione le preoccupanti ripercussioni lavorative che tale novità implica per moltissime lavoratrici e lavoratori, **escluda dal campo di applicazione del decreto legislativo i cambi di appalto**, onde evitare che per loro si apra la strada del licenziamento facile e, quindi, della disoccupazione.

Inoltre, non solo per tali lavoratrici e lavoratori, ma per tutti coloro che verranno assunti a tempo indeterminato nel 2015, la prevedibilità da parte dell'azienda del **costo del licenziamento e la "bassa" quantificazione delle mensilità previste**, non costituiscono un elemento dissuasivo al licenziamento stesso, anzi, ne fomentano l'applicazione.

Quindi, riteniamo che, in caso di **licenziamenti individuali** si possano e debbano apportare i necessari miglioramenti: **innanzitutto innalzare l'indennizzo** per quelli economici per evitare il rischio, da noi denunciato sulla base di nostre simulazioni (si veda tabella sottostante), che le imprese non corrette "utilizzino" gli incentivi, molto generosi, previsti dalla Legge di Stabilità per garantirsi risorse da destinare all'indennizzo da pagare in presenza di sanzione stabilita dal giudice.

#### SIMULAZIONE: INDENNIZZO 2 MENSILITA' CON SCALINO DI 4 MESI PER IL PRIMO ANNO

##### Lavoratore assunto e licenziato dopo 1 anno

Reddito annuo imponibile fiscale	Reddito mensile	Sgravi contributivi per le aziende			Costi per l'azienda			Differenza benefici e costi per l'azienda
		Benefici sgravi contributivi annui	Benefici taglio IRAP annui	Totale benefici dell'anno	Indennizzo licenziamento	Ticket licenziamento	Totale aggravati per l'azienda	
12.000	923	3.780	470	<b>4.250</b>	3.692	490	4.182	68
15.000	1.153	4.725	656	<b>5.381</b>	4.612	490	5.102	279
18.000	1.385	5.670	843	<b>6.513</b>	5.540	490	6.030	483
22.000	1.692	6.930	1.091	<b>8.021</b>	6.768	490	7.258	763
25.000	1.923	7.875	1.278	<b>9.153</b>	7.692	490	8.182	971
35.000	2.692	8.060	1.781	<b>9.841</b>	10.768	490	11.258	-1.417
45.000	3.461	8.060	2.276	<b>10.336</b>	13.844	490	14.334	-3.998

##### Lavoratore assunto e licenziato dopo 3 anni

Reddito annuo imponibile fiscale	Reddito mensile	Sgravi contributivi per le aziende			Costi per l'azienda			Differenza benefici e costi per l'azienda
		Benefici sgravi contributivi annui	Benefici taglio IRAP annui	Totale benefici 3 anni	Indennizzo licenziamento	Ticket licenziamento	Totale aggravati per l'azienda	
12.000	923	3.780	470	<b>12.750</b>	5.538	1.470	7.008	5.742
15.000	1.153	4.725	656	<b>16.143</b>	6.918	1.470	8.388	7.755
18.000	1.385	5.670	843	<b>19.539</b>	8.310	1.470	9.780	9.759
22.000	1.692	6.930	1.091	<b>24.063</b>	10.152	1.470	11.622	12.441
25.000	1.923	7.875	1.278	<b>27.459</b>	11.538	1.470	13.008	14.451
35.000	2.692	8.060	1.781	<b>29.523</b>	16.152	1.470	17.622	11.901
45.000	3.461	8.060	2.276	<b>31.008</b>	20.766	1.470	22.236	8.772

Ed inoltre, sui **licenziamenti disciplinari** è fondamentale rinviare alle tipizzazioni di condotte riconducibili alle sanzioni di tipo conservativo definite dalla contrattazione collettiva ovvero dai codici disciplinari.

Riteniamo, infatti, giuridicamente e **“socialmente” inaccettabile, che vi sia evidente sproporzione tra il fatto materiale contestato (soprattutto se si riferisce ad una lieve inadempienza) e la sanzione del licenziamento.**

Per i lavoratori che, comunque, accetteranno di definire il contenzioso sul licenziamento tramite la nuova conciliazione facoltativa, **è opportuno estendere l'accesso alla Naspi** (così come avviene in caso di accordo con la procedura di conciliazione obbligatoria prevista dalla legge 92).

Sul decreto legislativo riguardante la **NASPI**, riteniamo possibili alcune modifiche: **rivedere, innanzitutto, il tetto previsto per la contribuzione figurativa** e, soprattutto, **rimediare al grave errore di fissare a 18 mesi la durata massima, già a partire dal 2017**, anno in cui verrà definitivamente cancellata l'indennità di mobilità.

**Va modificata, o meglio specificata, la previsione contenuta all'art. 3, comma 1 lettera c**, che introduce tra i requisiti necessari per accedere alla prestazione in NASPI, un periodo pari a 30 giornate **di “lavoro effettivo”**.

**Tale previsione rischia di escludere i lavoratori provenienti da un periodo di cassa integrazione** e che al termine del quale sono destinatari di un provvedimento di licenziamento.

Molti aspetti critici sul tema degli ammortizzatori sono dovuti anche dalle scelte compiute con la Legge di Stabilità. Ed invitiamo la Commissione a farsi promotrice affinché vengano corretti, con **particolare riguardo alla contraddittoria scelta di non stanziare risorse aggiuntive per le diverse tipologie di contratti di solidarietà, e alla eliminazione delle risorse destinate alla integrazione degli interventi di fondi ed enti bilaterali in presenza di una sospensione temporanea del lavoro.**

Siamo certi che la Commissione, come già dimostrato nel corso del dibattito sulla legge delega, saprà cogliere queste proposte.

**27 Gennaio 2015**