



DECRETO LEGGE 112/08: OSSERVAZIONI E PROPOSTE UIL

ART. 21

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Il tetto dei 36 mesi, previsto dal Protocollo sul Welfare e successivamente dalla legge 247/07, è uno strumento voluto per evitare la reiterazione a-temporale dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Sulla base della norma sono stati, così come richiama l'art. 5, comma 4bis della 368/01, siglati Avvisi Comuni, tra Cgil-Cisl-Uil e le Associazioni Datoriali, che hanno stabilito la durata dell'ulteriore contratto in deroga (non superiore agli 8 mesi, fatte salve maggiori durate eventualmente disposte dai contratti collettivi nazionali o da avvisi comuni).

Citiamo come esempio il settore Agro-Alimentare che ha previsto una deroga di 12 mesi, oppure quello del Turismo in cui è stato previsto che l'ulteriore contratto in deroga ai 36 mesi non possa essere superiore agli 8 mesi, elevabili però a 12 mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale.

Riteniamo quindi che le possibilità di deroga previste nella Legge 247/07, e le flessibilità in essa contenute, siano sufficienti a rispondere in maniera adeguata alle necessità delle imprese.

In subordine al mantenimento dell'articolato legislativo previsto dal Protocollo sul Welfare, crediamo sia quantomeno necessario limitare le eventuali **“disposizioni di contratti collettivi”**, previste dai commi 2 e 3 dell'art. 21, **ai soli livelli nazionale e territoriale** evitando di creare pericolose differenziazioni all'interno di stessi settori produttivi omogenei. Dovrebbero essere, in subordine, gli stessi Contratti collettivi a definire le modalità dell'eventuale confronto aziendale sul tema.

ART. 22

Modifiche alla disciplina dei contratti occasionali di tipo accessorio

Crediamo che la funzione del voucher, relativamente ed esclusivamente al cosiddetto lavoro accessorio, dovrebbe essere, essenzialmente, quella di tutelare chi “occasionalmente”, svolge lavori di breve durata ed, appunto, occasionali, anche a carattere familiare.

Non siamo pregiudizialmente contrari allo strumento dei voucher se il suo utilizzo è circoscritto ai piccoli ed occasionali lavori che il più delle volte vengono svolti “in nero”.

Può diventare, invece, fonte di preoccupazione quando si immagina di estendere il suo utilizzo ad attività che tradizionalmente richiedono l'utilizzo del lavoro subordinato o standard, ancorché per periodi limitati di tempo.

A tale proposito riteniamo che l'emendamento introdotto al comma 1 lettera f), sulle attività agricole di carattere occasionale vada nella giusta direzione, definendo in maniera più netta i confini di applicazione della norma e limitando l'uso del lavoro occasionale in ordine alla dimensione ed alla tipologia dell'azienda che lo potrà utilizzare.

Riteniamo che lo stesso tipo di impostazione possa essere mutuata per i **“lavori di pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti”** prevista al comma 1, lettera b), circoscrivendo il campo di applicazione in base alla tipologia di committente.

Anche in questo caso il voucher dovrebbe essere utilizzato, in sostanza, dai piccoli committenti quali: il singolo cittadino privato, piuttosto che la famiglia, o alcune Onlus. Siamo quindi contrari all'applicazione dell'istituto del voucher alla generalità delle imprese che svolgono lavori di pulizia,

manutenzione di edifici e strade, perché potrebbe ridurre diritti e tutele di lavoratori occupati in settori contrattualmente garantiti.

Infine un discorso a parte va fatto al richiamo generalizzato al **lavoro domestico** presente al comma **1 lettera a)**.

Il lavoro domestico, oggi, è prettamente un lavoro svolto da immigrate e se l'espressione è utilizzata anche per ricomprendere il lavoro di cura (svolto dalle cosiddette badanti), la platea diviene molto più ampia, rischiando di spingere nel lavoro "grigio" o "nero", piuttosto che far emergere, come invece sta pian piano avvenendo, la forza lavoro immigrata impegnata in tali prestazioni.

Inoltre la normativa vigente in materia di immigrazione, prevede che il permesso di soggiorno ed il suo rinnovo, abbia come condizione indispensabile un contratto di lavoro con un minimo di 24 ore settimanali. Il voucher non è né un contratto di lavoro, né tanto meno assicurerebbe al lavoratore immigrato, stante le attuali norme, il tetto minimo di 24 ore settimanali.

Una applicazione letterale della norma, così come proposta nel D.L. 112, stimolerebbe indirettamente e paradossalmente, le condizioni per l'allargamento del bacino di manodopera irregolare (e poi clandestina), che caratterizza questo settore di attività. Inevitabile sarebbe la contestuale diminuzione delle tutele previdenziali e assicurative che oggi sono garantite dalle attuali norme e dalla contrattazione collettiva.

Proponiamo, sulla base delle motivazioni sopra esposte, di modificare **l'articolo 22, la lett. a) del comma 1** delimitando l'utilizzo dei voucher a prestazioni ben definite (es: le prestazioni delle baby sitter svolte una tantum).

ART. 23

Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato.

Le due proposte di emendamento che proponiamo per il contratto di apprendistato trovano proprio nella natura "formativa" di questo contratto a causa mista la loro essenza.

Riteniamo, infatti, che la modifica inserita nell'art. **23, comma 1 del Decreto Legge 112/08**, possa snaturare l'obiettivo del contratto di apprendistato, nel quale deve prevalere il contenuto formativo per meglio qualificare il lavoratore. E' per questa motivazione che riteniamo indispensabile che venga previsto ed introdotto un limite temporale minimo di 12 mesi. **Pertanto si propone di sostituire le parole "superiore a 6 anni" con "inferiore a 1 anno e superiore a 6"**

Inoltre, all'art. 23, comma 2, si propone di aggiungere al fine di evitare l'elusione degli obblighi formativi da parte delle aziende: "i percorsi formativi esclusivamente aziendali, ovvero ogni altro percorso formativo, vanno comunicati in via preventiva alla Direzione Provinciale del Lavoro e certificati dallo stesso all'avvenuta conclusione. Dette comunicazioni possono essere inviate agli enti bilaterali, laddove sussistono".

ART. 39

Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro

Con l'introduzione del Libro Unico del Lavoro usciranno di scena i libri paga ed i libri matricola. Non siamo contrari ad una semplificazione della macchina burocratica in tema di tenuta di libri obbligatori, ma poniamo una riflessione: siamo consapevoli e crediamo anche noi nella necessità di semplificare alcuni adempimenti amministrativo-burocratici che oggi rendono troppo macchinoso il mercato del lavoro sia per le imprese che per i lavoratori (su quest'ultimo punto pensiamo alla macchinosità del modulo per le dimissioni volontarie), ma è pur vero che prima di fare uscire di scena ciò che esiste e che comunque, finché è stato utilizzato, ha funzionato, occorra dare certezza circa le soluzioni alternative. La domanda che poniamo è quindi una: sperando in una più efficace

ed efficiente organizzazione dell'attività di vigilanza e di una sempre maggiore attività esterna degli ispettori, quali saranno gli strumenti operativi di questi ultimi, per verificare al momento del sopralluogo la regolarità o l'irregolarità delle posizioni dei prestatori di lavoro? Il Libro Unico del Lavoro sarà sufficiente?

Abrogazione della Legge 188/07 sulle Dimissioni volontarie

L'abrogazione della Legge sulle dimissioni volontarie, malgrado la sua eccessiva macchinosità, non ci sembra sia stata la soluzione migliore per limitare il fenomeno delle dimissioni in bianco.