



RIFORMA DEL LAVORO:

analisi del Ddl

**Incertezza e precarietà in
entrata, certezza in uscita**

**L'Art. 18 cuore della
(contro)riforma**



proletaricomunisti.blogspot.com

L'art. 1 del Capo I del Ddl mostra già il carattere reazionario di questa riforma, preta di una filosofia fortemente antilavoratori secondo cui gli operai, i lavoratori a tempo indeterminato rappresentano l'ostacolo alla "crescita" (dell'economia capitalista).

Una riforma che si vuole far passare attraverso un grande bluff rappresentato proprio dal primo capoverso di questo art. 1 che parla di creazione di occupazione e nello stesso tempo stabilisce le norme che la impediscono. Da un lato **al punto a) dice che il contratto a tempo indeterminato deve essere quello dominante**, ma dall'altro subito dopo **al punto b) stabilendo che l'apprendistato è la modalità prevalente di ingresso dei giovani lo smentisce**, visto che l'apprendistato è un contratto a termine e non vi è alcuna penalizzazione se l'azienda alla fine non lo trasforma a TI; da un lato **al punto c) parla di voler contrastare gli elementi di flessibilità in entrata dovuti alle troppe tipologie contrattuali, dall'altra scrive che bisogna adeguare la disciplina del licenziamento alle esigenze del mutato contesto (eliminazione art. 18)**; da un lato **al punto d) parla di rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali, dall'altro parla di eliminazione della mobilità e dopo il 2016 anche della cassintegrazione straordinaria, mentre lascia sempre fuori i disoccupati di lunga durata**; da un lato **al punto f) parla di una maggior inclusione delle donne nella vita economica, dall'altro tutta la riforma del mercato del lavoro - tra permanenza dei contratti ultraprecari e art. 18 - favorisce la precarizzazione a vita e il licenziamento soprattutto delle donne.**

Restano tutte le tipologie dei contratti precari e ultraflessibili

Basta poi scorrere il testo, perché l'attacco reale emerga chiaramente.

Sulle tipologie contrattuali. All'inizio si legge che tutti i contratti devono essere a Tempo Indeterminato, ma...

Nell'ipotesi di un primo rapporto è previsto il *contratto a tempo determinato* - qui la riforma rende unicamente più difficile alle aziende una successione di contratti a termine, allungando i tempi (da 60 a 90 gg) tra un contratto e l'altro; ma nello stesso tempo aumenta a 50 gg. la possibilità per le aziende di continuare il rapporto a tempo determinato dopo il termine del contratto, senza quindi procedere alla sua trasformazione a TI. Nei *contratti inferiori ai sei mesi* l'azienda non deve mettere neanche la causale, quindi viene meno anche questo vincolo per cui le aziende possono assumere molto più di prima a tempo determinato. Viene introdotta per questi contratti un'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,40% (che dovrebbe servire a finanziare la nuova indennità di disoccupazione - Aspi), ma subito si inseriscono delle eccezioni, a cui questo incremento non si applica: lavoratori assunti in sostituzione di colleghi assenti, lavoratori stagionali, apprendisti.

Tranquilli, però, a fronte di questo irrilevante incremento contributivo, arriva un premio per i padroni. Chi assume a TI un lavoratore a tempo determinato (dopo avergli fatto fare tutti e 36 mesi previsti, anche discontinui, di lavoro a termine) potrà recuperare fino a sei mesi dei contributi versati.

Resta il *contratto di somministrazione* (lavoratore in affitto) - qui l'unico cambiamento, certo non gradito dai padroni, è che

anche i periodi di somministrazione si cumulano con i periodi di contratto a termine per arrivare ai 36 mesi complessivi di durata massima; così come resta il contratto di staff leasing – anche questo periodo si cumula fino a concorrenza dei 36 mesi. Restano le *false partite Iva* che vengono trasformate in falsi contratti a progetto, non certo in contratti subordinati quali sono se, come è scritto nella stessa riforma: durano più di sei mesi, i lavoratori ricevono i tre/quarti del reddito “autonomo” dalla stessa azienda, e quindi di fatto una retribuzione, lavorano nella sede dell’azienda. In ogni caso, questa parte della riforma verrà applicata dopo l’approvazione del Ddl solo ai nuovi rapporti instaurati, mentre per quelli in corso le disposizioni trovano applicazione dopo un anno dall’approvazione della riforma.

Restano i *contratti a progetto*, che nel 99% mascherano veri e propri rapporti subordinati - il testo della riforma vuole far intendere che pone dei paletti più rigidi circa il progetto, il risultato da conseguire, l’autonomia, ma questi erano già presenti nella lettera dei co.co.pro. solo che nessuno li osservava; quindi, la “novità” non sta affatto in un più rigido uso di essi ma solo in un aumento dell’aliquota contributiva (che però era già nelle cose anche prima).

Restano i *contratti a chiamata* – unico cambiamento è che prima di ogni prestazione l’azienda deve inviare una comunicazione (obbligo che nei fatti salterà) e che l’indennità di disponibilità deve essere corrisposta da parte dell’azienda anche se non avviene la chiamata (ma anche qui, mai nei fatti questa indennità anche prima è stata data).

Restano i *contratti di associazione in partecipazione*, in cui l’unica modifica è la fissazione di un tetto di tre associati per la stessa

attività, oltre però familiari, parenti ed affini.

Restano i *contratti di lavoro occasionale accessorio*, dove non solo sostanzialmente la riforma ha lasciato la loro disciplina come prima, ma li ha estesi in tutti i settori e anche nel pubblico.

Restano i *tirocini formativi*, che di "formativo" non hanno nulla e di lavoro normale subordinato hanno tutto, e che vengono usati dalle aziende, bene che vada per il lavoratore o più spesso lavoratrice, solo per risparmiare sei mesi di retribuzione contrattuale e di contribuzione.

Viene eliminato, dopo il 31 dicembre 2012, solo il contratto di inserimento.

Il *contratto di apprendistato* diventa il contratto di ingresso prevalente – che si punta ad estendere anche nella Pubblica Amministrazione. Questo rapporto di lavoro che nei fatti spesso non ha nulla di formativo, ma solo di possibilità di risparmio del costo del lavoro, e che è stato già pericolosamente utilizzato dalle grandi aziende metalmeccaniche, anche quelle siderurgiche, dove invece dovrebbe essere vietato, come altri contratti a termine, dato l'alto rischio per la sicurezza e la complessità delle lavorazioni, ora viene esteso a tutte le aziende in forza della legge. Viene poi stabilito anche un congruo vantaggio economico per i padroni sia attraverso forti sgravi contributivi sia con l'inquadramento del lavoratore a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante.

L'azienda non ha l'obbligo di trasformare a TI questi contratti al termine, dovrà solo pagare all'Inps un contributo; e scende dal 50 al 30% la quota di lavoratori da stabilizzare se l'azienda vuole assumere nuovi apprendisti. Aumenta poi il numero di apprendisti che un'azienda può assumere rispetto ai lavoratori qualificati: mentre oggi il rapporto è 1/1, con la riforma il

rapporto diventa tre apprendisti ogni 2 qualificati – quindi alla fine in un'azienda vi saranno più apprendisti che lavoratori a TI.

•••••

Art. 18: cuore della (contro) riforma Fornero/Monti

Ma chiaramente il cuore di questa (contro)riforma è l'art. 14 che di fatto cancella l'art. 18.

E il paradosso è che questo articolo viene intitolato “tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo” (!?)

Su di esso alla fine si è creata la ‘Santa alleanza’ dal PD al PdL, con anche il giudizio della Camusso che parla di soddisfazione perché nei licenziamenti per ‘motivi economici’ è stata introdotta la parola “reintegro”.

Al di là che la vera cancellazione dell'art. 18 sta proprio nel permettere i licenziamenti per ‘motivi economici’ – successivamente vedremo quanto vasti e flessibili siano questi ‘motivi economici’ - su questa “vittoria” sul ‘reintegro’ basta sentire Monti per capire che rimarrà solo come ‘specchietto per le allodole”. Monti definisce questa ipotesi: fattispecie non molto rilevante, fattispecie molto estrema e improbabile; così come basta sentire le reazioni isteriche della Marcegaglia e dell'intera Confindustria per capire che mai e poi mai un lavoratore licenziato rientrerà al lavoro (Marchionne insegna). Quindi Monti spiega la filosofia di questa modifica dell'art. 18: *“noi vogliamo con questa riforma rafforzare il lavoratore superando l'idea di rapporto proprietario con il suo posto di lavoro, quando la sua azienda non ha più ragioni economiche per esistere”*. Se non fosse tragico, sarebbe da ridere: ora è il lavoratore che sarebbe

“proprietario” – di cosa? Della sua forza lavoro da sfruttare!
Ora è l’azienda che sarebbe vincolata alla volontà del
lavoratore - ma non scherziamo!

La formulazione – mediatoria – trovata, poi, dice solo che il
giudice “può” stabilire, in caso di “manifesta insussistenza del
fatto a base del licenziamento, al posto dell’indennizzo, il
reintegro del lavoratore, non dice “deve”; l’insussistenza viene
fatta diventare un caso ultra raro, infatti in modo perverso si
introduce la paroletta “manifesta”, di cui tecnicamente non ci
sarebbe alcun bisogno, e che viene posta quasi come severo
avviso (stile mafioso) al giudice.

Ma anche questa modifica che non cambia la sostanza è stata
pagata ai padroni, sia con concessioni sulla flessibilità in entrata,
sia con soldi veri e propri, riducendo le mensilità indennizzate
a 12-24 mesi dalle originarie 15-27.

L’impugnazione del licenziamento per ‘motivi economici’
davanti ad un giudice deve prima passare dal tentativo di
conciliazione davanti alla Direzione territoriale del lavoro. Ma
questo passaggio invece di essere a favore del lavoratore per
evitare le lungaggini processuali, rischia di diventare una forte
penalizzazione, perché sarà tenuto in conto dal giudice
l’atteggiamento assunto davanti alla DTL, e nel caso fosse stato
il lavoratore a “creare ostruzionismi o a dimostrare
insofferenza”, sarà ‘punito’, accollando a lui le spese
processuali e riducendogli l’indennità risarcitoria.

Ma vediamo nel merito i ‘motivi economici’. Le condizioni per
cui può scattare il licenziamento per “motivi economici” sono
tante e tanto generiche da far stare tutti gli operai e i lavoratori

permanentemente sotto una “spada di Damocle”.

Infatti, il licenziamento può scattare, a parte per crisi aziendale, per:

- soppressione della mansione cui era addetto il lavoratore – questo può non centrare nulla con i problemi economici bensì rientrare nella “normale” legge dei padroni di tagliare il costo del lavoro, per es. accorpendo mansioni;

- cancellazione del reparto, della filiale, dell’ufficio in cui lavora il dipendente da licenziare, anche se non viene soppressa la sua mansione bensì viene redistribuita tra gli altri dipendenti – anche in questo caso la motivazione sta solo in un taglio del costo del lavoro facendo lavorare di più gli operai che restano, quindi si tratta di una riorganizzazione produttiva volta solo ad aumentare i profitti, anche in mancanza di problemi economici;

- introduzione di macchinari che fanno risparmiare sul lavoro umano – quindi altro che “motivi economici”! Ma solo la classica e sempre attuale legge del capitale di aumentare la produttività e i suoi profitti riducendo l’occupazione, facendo, con l’introduzione di macchinari, lavorare un operaio al posto di due/tre attraverso aumento dei carichi, dei tempi di lavoro;

- affidamento di servizi alle imprese esterne – se non fosse tragico qui ci sarebbe da ridere: sempre più le grandi aziende esternalizzano servizi ma non certo perchè in crisi, ma unicamente per abbattere costi, per avere la stessa produzione senza dover garantire salari, diritti;

- chiusura dell’attività produttiva – salvo poi andare a ritrovare all’estero la stessa ditta.

La soppressione della mansione potrà poi essere usata in grandi

stabilimenti, come la Fiat, per licenziare tanti **operai e operaie con Ridotte Capacità Lavorative**, diventati tali proprio per come sono costretti a lavorare in fabbrica, pagando in salute, invalidità; quindi se passa la modifica dell'art. 18 centinaia di operai e operaie già penalizzati, rischiano pure il posto di lavoro. E non basta. E' evidente che la formula, volutamente generica, di "motivi economici", è fatta apposta per mascherare licenziamenti sindacali, licenziamenti politici, dove di "economico" sta solo nel senso di difesa dei profitti aziendali liberandosi della presenza di "teste calde" che "pretendono" di difendere gli interessi operai.

Infine questa sarà la nuova strada utilizzata dal padronato per effettuare licenziamenti collettivi (che comunque devono rispettare una procedura, dei criteri, ecc.) licenziando per 'motivi economici' uno ad uno i lavoratori "esuberanti".

Per quanto riguarda gli altri licenziamenti, di fatto gli unici che prevedono il reintegro, sono quelli discriminatori. Anche per quelli disciplinari, la riforma stabilisce sia l'indennizzo che il reintegro, e il reintegro solo in tre casi: perché il fatto contestato non sussiste, perché il lavoratore non lo ha commesso, perché il fatto poteva essere punito con una sanzione conservativa. Negli altri casi, anche se il licenziamento disciplinare è illegittimo, c'è solo l'indennizzo.

Ma, nel caso del reintegro, per ricompensare i padroni, il governo ha fatto un taglio a loro favore stabilendo che non devono pagare tutte le mensilità arretrate, ma solo massimo 12. E il taglio non finisce qui, a queste 12 mensilità "andrà sottratto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative",

e (anche) – e in questo c'è tutto un pervicace humus antilavoratore che non ha alcuna base reale – “quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione”. Cioè il lavoratore, la lavoratrice è stata licenziata illegittimamente, ma nel frattempo doveva cercarsi un altro posto di lavoro... ?!



Il bluff della Fornero sulle donne

Sull'abolizione delle dimissioni in bianco, spacciata dalla Fornero come sostegno alle donne, la realtà mostra tutta la sua pochezza. Le dimissioni in bianco sono la forma per le aziende per liberarsi di lavoratrici incinta o prossime alla maternità, di lavoratrici che sono costrette ad utilizzare assenze per assistenza dei figli o di anziani (visto che pesa tutto su di loro), di donne che non ce la fanno (non per debolezza fisica ma soprattutto perché già esaurite dal doppio lavoro che normalmente fanno) a sostenere i ritmi e carichi produttivi, ecc. **La riforma dice che l'azienda che abusi del foglio firmato in bianco dalle lavoratrici sarà punita con una sanzione da 5 mila a 30mila euro.** Primo, va notato che si parla di un “abuso” dell'azienda, quindi **se è fatta solo una volta, non è sanzionabile?**; secondo la riforma **non dice che in questi casi il licenziamento è nullo.**

D'altra parte questo è solo un palliativo. La riforma del mercato del lavoro, se passa, sarà drammatica nei suoi effetti e per le donne lo sarà non solo in termini di lavoro, di reddito, ma di generale peggioramento in termini di vita, di aumento delle

condizione di discriminazione, di oppressione, di peso della famiglia. Tutti i contratti precari che restano e che precarizzano ogni giorno l'esistenza, riguardano soprattutto le donne che faticeranno come e più di prima a trovare anche uno straccio di lavoro precario, mentre non troveranno nessuno ostacolo ad essere cacciate dal lavoro (pur senza dover ricorrere alle 'dimissioni in bianco', tanto c'è il 'motivo economico').

Con i licenziamenti per "motivi economici", i casi delle operaie dell'Omsa diventeranno decine e decine, visto che tra i motivi economici c'è la "chiusura dell'attività produttiva"; così come tante operaie, soprattutto delle grandi fabbriche, a partire dalla Fiat, saranno le prime ad essere mandate a casa perchè, tra i motivi economici, vi è l'introduzione di macchinari per risparmiare lavoro; o saranno cacciate le operaie con Ridotte Capacità Lavorative, cioè ammalate, invalidate a causa dello sfruttamento sul lavoro e del doppio lavoro in casa. Le lavoratrici saranno poi tra le prime ad essere licenziate nei licenziamenti collettivi camuffati da licenziamenti individuali per motivi economici, l'unica loro salvezza sarà se costano di meno all'azienda, appunto perché donne.

Infine, il bluff diventa enorme quando si vuole far passare per "cultura di maggior condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia", il fatto che il "il padre lavoratore dipendente entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di... tre giorni, anche continuativi, dei quali due giorni in sostituzione della madre..." , ma deve avvisare l'azienda almeno 15 giorni prima". Della serie: che fa la Fornero, sfotte le donne? Tutta la condivisione si riduce a 3 gg? E, quasi a modificare una spinta "troppo in avanti" del governo, si dice che questa estensione è solo in via sperimentale per gli anni 2013/2015...

Gli ammortizzatori sociali contro mobilità e in futuro contro la cigs



Sugli ammortizzatori sociali, la riforma è inversamente proporzionale alle montagne di dichiarazioni della Fornero, di Monti, circa il suo riassetto universalistico, l'estensione a tutti coloro che sono senza lavoro. La realtà è che invece di

estendere gli ammortizzatori sociali ai settori che attualmente ne sono privi, soprattutto i disoccupati di lunga durata, in una situazione in cui le percentuali di disoccupazione sono cresciute soprattutto al sud e cresceranno paurosamente con la chiusura di aziende, si taglia l'indennità a chi ce l'ha.

A tutti i lavoratori che perdono il lavoro verrà corrisposta una nuova forma di indennità l'**Aspi** (assicurazione sociale per l'impiego). Per averla i lavoratori devono avere almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di licenziamento (13 settimane negli ultimi 12 mesi per la mini Aspi). Questa indennità sostituirà l'indennità di mobilità e tutte le diverse tipologie di disoccupazione oggi esistenti (quella ordinaria, quella con requisiti ridotti e quella speciale edile), con una durata di 12 mesi (18 per chi ha più di 55 anni) e un tetto massimo di 1.119,32 euro, ma vi sarà una riduzione dopo i primi sei mesi e un'altra dopo altri 6 mesi, entrambe del 15%.

In questo modo viene attuato un pesante taglio della indennità di mobilità che ora arriva, soprattutto al sud, fino a 36 mesi.

Viene fortemente limitato l'uso della **cassintegrazione**

straordinaria, che porterà inevitabilmente le aziende a procedere, al posto delle attuali cigs, ai licenziamenti. La cigs, per il momento mantenuta, cesserà definitivamente nel 2016, lasciando solo il licenziamento e l'indennità dell'Aspi. L'effetto per i lavoratori sarà devastante soprattutto nella grandi aziende che oggi ricorrono spesso alla cigs; vorrà dire perdita di centinaia, migliaia di posti di lavoro.

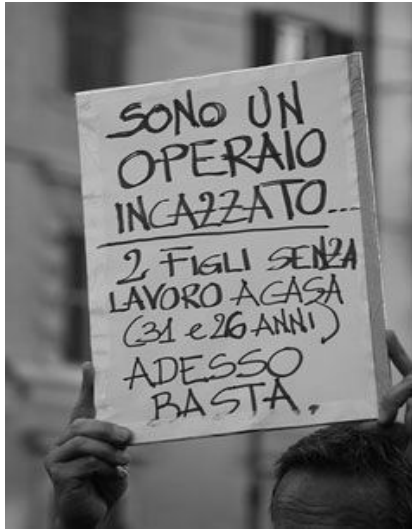


Viene poi tolta la cassintegrazione per le aziende non coperte dal cigs, sostituita da un fondo di solidarietà.

Per le aziende non c'è un aggravio contributivo, visto che in generale non è

stata elevata l'aliquota già prevista. L'unico incremento è per i contratti a tempo determinato, in cui vi è un aliquota aggiuntiva del 1,40% (ma anche qui, come abbiamo visto, vi sono delle deroghe). Gli **ammortizzatori in deroga** saranno finanziati (a rischio) ogni anno, ma con le nuove regole spariranno; in alcune realtà e settori questo equivale al licenziamento di centinaia di lavoratori soprattutto donne, in particolare nel sud e in settori come quello delle pulizie, o, pur mantenendo il posto di lavoro, ad una riduzione delle ore di lavoro e del salario sotto ogni limite (esempi già in corso sono di 1,30 ore di lavoro al giorno e 200 euro al mese). In più vi è la beffa che i soldi risparmiati dagli ammortizzatori in deroga serviranno a coprire l'Aspi e la cassa integrazione fino al 2016. Vale a dire, l'Aspi verrà pagata dagli stessi lavoratori.

Certo, Marcegaglia e la Confindustria sono arrabbiati.



Volevano di più, soprattutto vogliono la certezza e la libertà dei licenziamenti e la sola parola “reintegro” - pur se non avrà alcuna efficacia nella pratica - diventa per loro inaccettabile.

I capitalisti dichiarano senza infingimenti, in maniera spudorata, che il loro diritto di sfruttare, di disporre in termini “usa e getta” della forza lavoro non deve trovare davanti alcun

ostacolo; che i lavoratori, gli operai non contano, non sono essere umani, ma solo merce particolare che gli permette di fare profitti e oggi di uscire dalla crisi indenni.

Ma nello stesso tempo sono i padroni che fanno tornare in “vita” Marx: se il rapporto operai/capitale si svela per quello che è, allora anche le conseguenze sono quelle che scriveva Marx: il capitale stesso produce inevitabilmente il proprio becchino: il proletariato.

FACCIAMOLA PIANGERE



MATERIALI - reg. Trib. di Taranto n. 285/84, variaz. 31.8.89
Dir. resp. E. Palatrasio.