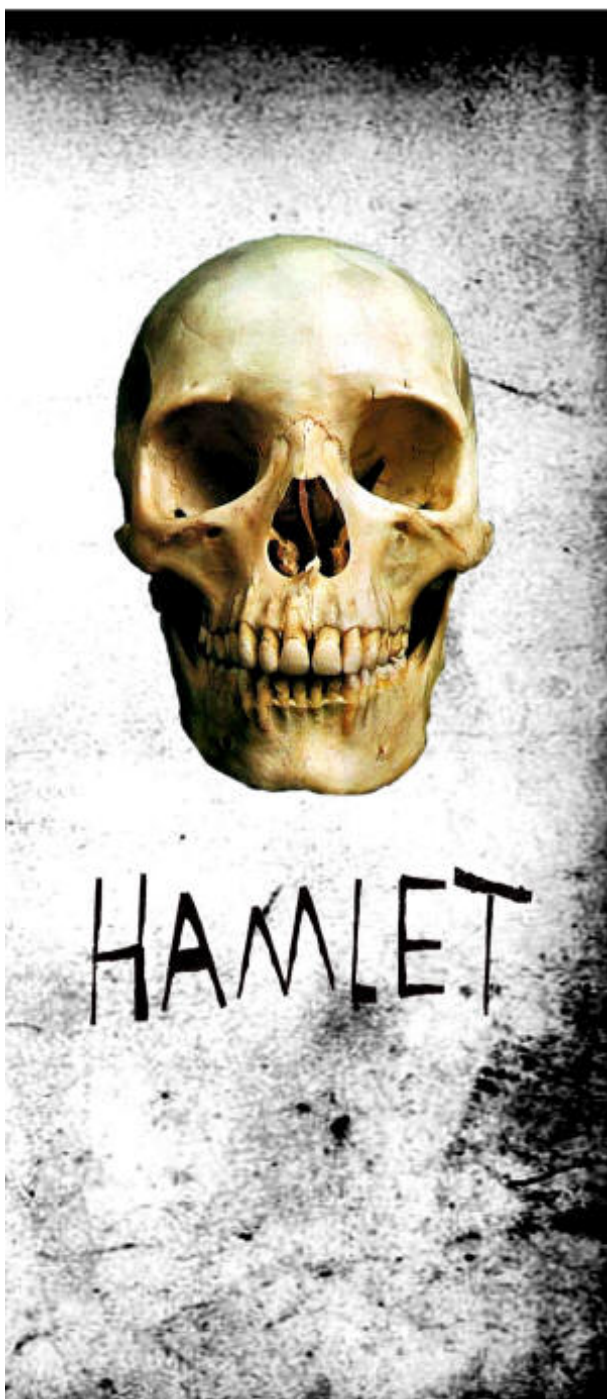


COLLEGATO LAVORO: i precari pagano le conseguenze di una norma contro i diritti dei lavoratori



Nazionale, 23/11/2010

in allegato una scheda ragionata di analisi del Collegato Lavoro, Legge 183 del 4 Novembre 2010. Invitiamo tutti a diffonderla nei posti di lavoro e soprattutto ad organizzare le contromisure, specie per quella parte di questa normativa che prevede scadenze ravvicinate, come l'art.32 per i precari.

RIVOLGETEVI ALLE NOSTRE SEDI SINDACALI PER APRIRE VERTENZE E ORGANIZZARE LA LOTTA CONTRO QUESTI ASSURDI PROVVEDIMENTI

riportiamo un estratto di un articolo del Fatto su:

STA PER SCATTARE LA TRAPPOLA ANTI-PRECARI La nuova legge sul lavoro ostacola la possibilità di fare causa all'azienda "Le vertenze sui contratti passati vanno fatte entro il 23 gennaio p r o s s i m o " di Giorgio Meletti

Partiamo dal lato pratico. Tutti i lavoratori precari che stanno rimuginando l'idea di fare causa a un datore di lavoro che in passato li ha impiegati come dipendenti di fatto ma con un contratto senza garanzie devono correre dall'avvocato. Subito. La legge n. 183 del 4 novembre 2010, nota come "collegato lavoro", contiene infatti un trappolone di cui il governo non ha dato nessuna informazione agli interessati.

Più volte nei mesi scorsi, sulle colonne del Fatto Quotidiano, il giuslavorista Massimo Roccella, improvvisamente scomparso nei giorni scorsi, aveva lanciato l'allarme su quanto stava cucinando il Parlamento. Adesso le novità sono legge.

Le sorprese dell'articolo 32 E TRA LE NUOVE norme ce n'è una che richiede da parte dei lavoratori precari una certa prontezza di riflessi. Si tratta dell'articolo 32 (commi 3 e 4) della legge in questione. Meglio essere pedanti. C'è scritto che "le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604" (prescrivono che il licenziamento del dipendente va impugnato entro 60 giorni) si applicano anche: ai contratti a termine; ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co); ai rapporti di collaborazione coordinata a progetto (co.co.pro). Insomma, ai precari.

Prima di vedere il significato di questa nuova regola bisogna notare che essa è retroattiva. Vale cioè non solo per i rapporti di lavoro futuri, ma anche per quelli in essere e per quelli già conclusi.

La prima emergenza è appunto per chi ha un problema con un contratto del passato. La

legge stabilisce che tutte queste persone devono fare l'impugnazione contro l'azienda entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 9 novembre, la legge entra in vigore dopo 15 giorni, cioè il 24 novembre.

Da quel momento scattano i 60 giorni, che terminano il 23 gennaio 2011. Chi non abbia mandato almeno una raccomandata di annuncio dell'azione legale entro quella data perderà il diritto a ogni rivalsa sul datore di

lavoro. Fino a oggi la legge dava anche anni di tempo al lavoratore per regolare i conti con chi pensava che lo avesse trattato ingiustamente.

Adesso si fissa un termine ravvicinato che riguarda tutti i casi pregressi, proponendo al precario o ex precario un bivio secco: fare subito causa o metterci una pietra sopra.

Per chi ha un contratto in essere la questione è meno urgente ma forse più drammatica. L'esempio tipico è quello del lavoratore ingaggiato con una successione di contratti a termine o di collaborazione o di consulenza. Molti precari hanno una sorta di stagionalità del lavoro. Può succedere che tra un contratto e l'altro passi un intervallo anche di 60 o più giorni. Il precario è lì che aspetta di essere richiamato al lavoro.

Adesso all'ansia si aggiunge l'angoscia. Se in attesa del nuovo contratto il lavoratore farà passare i 60 giorni, perderà ogni diritto di chiedere giustizia a un tribunale del lavoro.

Il bivio

Fare causa o no?

PER SCOPRIRE, magari, che non viene più chiamato al lavoro: il danno e la beffa. Quindi il precario può essere indotto a fare causa, quantomeno a ridosso della scadenza dei 60 giorni. Però, nel momento in cui farà causa, saprà per certo che ben difficilmente sarà richiamato al lavoro.

E che quella raccomandata equivale alla rottura traumatica del rapporto con l'impresa. Scriveva sette mesi fa il professor Roccella: "Essendo ben noto che i lavoratori precari, i più deboli e indifesi, ci pensano due volte prima di rivolgersi al giudice, nella speranza di essere riassunti, l'astratto rigore della disposizione processuale in molti casi finirà per tradursi in concreta sanatoria degli abusi".

riportiamo un articolo di Piergiovanni Alleva

Precari attenti, cercano di fregarvi
di Piergiovanni Alleva

Tra le molte novità negative che si leggono nel "collegato lavoro" - ossia nella pessima legge antisociale sulla quale il centrodestra ha ritrovato, non per nulla, una transitoria unità - ne va

subito segnalata, "a sirene spiegate", una assai grave e quanto mai pericolosa per il destino di decine e centinaia di migliaia di lavoratori precari, e per la quale occorre subito organizzare un rimedio.

E' infatti una questione da cui può derivare ai precari un grande male, ma che può anche - e questo è l'aspetto singolare - rovesciarsi nel suo contrario, in un grande fatto positivo, ossia nel sospirato ottenimento di un posto di lavoro stabile, se sindacati, partiti progressisti, associazioni democratiche e, ovviamente, gli stessi lavoratori sapranno esser capaci di un adeguato sforzo sia informativo che organizzativo.

Ecco di cosa si tratta. Fino ad ora, ossia fino all'entrata in vigore del "collegato lavoro", era possibile impugnare in giudizio i contratti di lavoro precario di qualsiasi tipo (a termine, di lavoro somministrato o interinale, di lavoro "a progetto" ecc.), che presentassero illegittimità formali e sostanziali e chiederne la trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato, in qualsiasi tempo successivo alla data di scadenza del contratto stesso, senza pericolo di incorrere nella "tagliola" del termine di decadenza di 60 giorni previsto, fin dalla legge n. 604/1966, per la impugnazione di un normale licenziamento da un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In altre parole, il lavoratore licenziato da un contratto di questo tipo doveva e deve "farsi vivo" con una lettera raccomandata di impugnazione entro 60 giorni dal licenziamento: se spediva questa lettera poi aveva cinque anni per iniziare la controversia giudiziaria, ma se non la spediva il suo licenziamento, anche se illegittimo, diventava inoppugnabile e irrimediabile. Invece, il lavoratore precario che fosse stato estromesso dal posto di lavoro per scadenza del termine previsto nel contratto di lavoro precario poteva far valere la eventuale illegittimità e ottenere la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato anche dopo molti mesi e persino anni dalla sua estromissione dal posto di lavoro.

Era giusta questa differenza e come si spiegava dal punto di vista tecnico-giuridico?

Certamente era giusta, perché rifletteva la diversità di atteggiamento psicologico tra i due lavoratori: quello titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che viene licenziato prende subito atto della circostanza che, seppur ingiustamente, la ditta non vuole avere più nulla a che fare con lui, che lo scaccia per sempre e quindi 60 giorni sono sufficienti per decidere se entrare o meno in controversia. Il lavoratore precario il quale invece viene "lasciato a casa" per il fatto "obiettivo" della scadenza del contratto, senza che gli venga fatto addebito alcuno, spera sempre che la ditta lo richiami con ulteriori contratti precari, e che prima o poi lo stabilizzi: per questo è molto restio ad impugnare il contratto precario appena scaduto, anche se sospetta che sia illegittimo, perché non ha, ovviamente, la certezza del risultato giudiziale e teme, intanto, di guastarsi con quel datore di lavoro, perdendo ogni speranza di richiamo. Solo dopo molto tempo, a mesi o anni di distanza, quando ogni speranza sarà svanita, si deciderà liberamente alla controversia.

Dal punto di vista tecnico-giuridico la differenza si spiega perché il licenziamento è un atto di volontà del datore di lavoro, che scioglie un rapporto contrattuale esistente, e quindi va impugnato nei 60 giorni, mentre la comunicazione che "lascia a casa" il lavoratore precario per scadenza del termine non è un atto di volontà ma solo un atto "di scienza", una sorta di fotografia della situazione. Però, se la situazione era in realtà diversa perché il contratto precario era per qualche motivo illegittimo e quindi automaticamente trasformato dalla legge in rapporto a tempo indeterminato, questa è la situazione che viene poi accertata dalla

sentenza, senza bisogno di previa impugnazione nei 60 giorni della nullità del termine di scadenza.

Contraddicendo a questa giurisprudenza consolidata, il "collegato lavoro" ha introdotto la necessità di impugnare con raccomandata il contratto precario nel termine di 60 giorni dalla sua (apparente) scadenza e una volta fatto questo di procedere poi in giudizio nei 270 giorni successivi. Dal punto di vista della teoria giuridica si tratta di obbrobrio (in linea generale le nullità possono essere fatte valere in qualsiasi tempo), ma quel che importa è la portata giuridico-politica dell'operazione: si tratta niente di meno che di una sorta di "sanatoria permanente" delle diffusissime illegittimità dei contratti di lavoro precari, perché il lavoratore dovrebbe impugnare entro 60 giorni dalla scadenza, e, come detto, quasi mai lo farà, nella speranza di esser richiamato. E poi non potrà più farlo.

E' un calcolo cinico e vile, del tutto degno di quel gruppetto di transfughi ex sindacalisti che sono divenuti gli esperti e protagonisti della politica antisociale del berlusconismo ed è un calcolo che occorrerà contrastare in sede di Corte costituzionale oltre che di programma per un futuro diverso governo.

Ma vi è di peggio, molto di peggio e veniamo finalmente al punto che massimamente interessa: cosa accade, allora, per i contratti precari illegittimi già scaduti da più di 60 giorni al momento di entrata in vigore del "collegato lavoro"? Sono decine e centinaia di migliaia i lavoratori ex titolari dei medesimi che avrebbero potuto liberamente ancora per mesi e anni in futuro richiedere la loro trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato domandando al giudice sia la reintegra in servizio sia le competenze arretrate. Ovviamente, neanche il "collegato lavoro" ha potuto, per evidenti ragioni di costituzionalità, stabilire una semplice cancellazione retroattiva del diritto di azione per l'impugnazione di rapporti precari già scaduti da più di 60 giorni ed allora ha previsto, invece, che possano essere impugnati entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore. Ciò si legge nell'articolo 32 comma IV, lettere b e d.

E', comunque, un gigantesco colpo di spugna, una enorme sanatoria, perché trascorsi da adesso 60 giorni tutte le illegittimità passate saranno cancellate in quanto quelle centinaia di migliaia di lavoratori perderanno il diritto di far trasformare il vecchio contratto precario illegittimo in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato valido per il passato e per il futuro. Ma poiché del "collegato lavoro" nessuno parla, ed a quei pochi che ne parlano è semplicemente sfuggita questa maxi sanatoria annidata tra le sue previsioni, il piano del centrodestra e del padronato avrebbe, nell'insieme, ottime possibilità di riuscita.

Per fortuna c'è un rovescio della medaglia: quella previsione per cui bisogna, in sintesi, impugnare ora o mai più nei 60 giorni, è anche una gigantesca "chiamata alle armi", una fortissima sirena di allarme, purché qualcuno voglia suonarla, che chiamerà a raccolta tutti coloro che sono stati titolari di rapporti precari, allo scopo di spedire subito, senza guardare per il sottile, una raccomandata di impugnazione dell'illegittimità del contratto precario e di richiesta di trasformazione a tempo indeterminato.

Poi, nei 270 giorni successivi, si faranno analizzare i contratti stessi da esperti che individueranno esattamente le illegittimità: non bisogna però temere di avere - con l'impugnazione immediata nei 60 giorni - "sparato a vuoto", perché tutti gli avvocati lavoristi sanno che almeno il 90% dei contratti precari è illegittimo, alla stregua della stessa "legge Biagi" e perfettamente trasformabile in rapporti a tempo indeterminato.

La "cattiva novella" del "collegato lavoro" può allora divenire invece una buona, buonissima novella, perché darà la sveglia alle decine e centinaia di migliaia di persone, ex lavoratori precari, che oggi sono a casa nella depressione e nell'angoscia della disoccupazione. Essi non lo sanno, ma in realtà hanno in tasca il biglietto vincente della lotteria, ovvero il passaporto per un contratto di lavoro stabile, oltre che per un risarcimento.

Basta che adesso corrano senza perder tempo, con il vecchio contratto precario scaduto in mano a far scrivere e spedire la lettera di impugnazione che deve partire nei 60 giorni. Ma dove devono andare in concreto? Da un esperto, da un legale lavorista, certamente, ma soprattutto da quelle organizzazioni, e cioè sindacati, partiti progressisti, associazioni democratiche alle quali spetta il compito complesso, ma tutt'altro che impossibile, di pubblicizzare al massimo con ogni mezzo di informazione quanto abbiamo qui spiegato, e poi di organizzare, con "banchetti", "sportelli", "punti di incontro" la raccolta delle firme e la spedizione delle raccomandate.

Sessanta giorni sono pochi - è vero - ma se vi è la volontà politica sono più che sufficienti, agendo tutti senza gelosie di organizzazione, in uno sforzo comune, al quale ci sembra si addica molto il detto secondo il quale «poco importa che il gatto sia nero o bianco; importa che prenda i topi».

per approfondimenti consulta:

www.dplmodena.it/collegatolavoro.htm

In allegato il testo di legge

Dossier del Governo su

www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/collegato_lavoro/index.html

Contro questo ennesimo attacco ai diritti dei lavoratori risponderemo sul piano sindacale, giuridico e legale

Il Collegato Lavoro approvato ieri dalla Camera presenta numerosi contenuti che tendono a trasformare il diritto del lavoro in qualcosa di molto simile al diritto commerciale.

Primo fra tutti quello relativo all'arbitrato, il cui scopo è quello di scardinare il processo del lavoro e che prevede di fatto la sostituzione del ricorso al giudice con il collegio arbitrale, effettuata prima, e non contestualmente, ad eventuali contenziosi.

La clausola compromissoria, teoricamente volontaria e sottoscrivibile dopo la conclusione del periodo di prova, assumerà comunque sicuramente la forma del ricatto e condizionerà l'assunzione stessa del lavoratore.

Tra le altre misure capestro, la nuova legge mette una pietra tombale sulle controversie legali, presenti e future, dei lavoratori precari, non solo limitando il danno massimo risarcibile anche retroattivamente, ma introducendo un meccanismo di doppia decadenza per l'azione giudiziaria che renderà pressoché impossibile rivendicare i propri diritti.

Questo è il nuovo regalo del Governo Berlusconi ai lavoratori, un regalo condiviso anche da Cisl e Uil, prima ignorato, e poi sottovalutato, dalla Cgil e dalle forze politiche di opposizione presenti in parlamento.

USB risponderà a questo ennesimo attacco ai diritti dei lavoratori oltre che sul piano sindacale anche su quello giuridico e legale, in quanto le norme approvate sono chiaramente lesive di diritti primari e costituzionali.

Parlamento: approvato, in via definitiva, il Collegato Lavoro

E' stato approvato dalla Camera, in via definitiva, il Collegato Lavoro alla manovra finanziaria (DDL 1441-quater-G) ed è in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Il testo approvato è quello modificato dal Senato il 29 settembre 2010.

I punti principali della nuova normativa sono:

- Revisione della disciplina in tema di lavori usuranti
- Misure contro il lavoro sommerso
- Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro
- Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni
- Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale
- Aspettativa per i dipendenti pubblici
- Riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi
- Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità
- Certificati di malattia
- Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

- Conciliazione e arbitrato
- Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato
- Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica
- Apprendistato
- Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative
- VEDI TESTO LEGGE ALLEGATO
- _____

In data 29 aprile 2010 è stato approvato dalla Camera - e nei prossimi giorni sarà discusso dal Senato - il Collegato Lavoro alla manovra finanziaria (C1441-quater-E). <Rispetto al Disegno di Legge allegato, è passato un emendamento che modifica il terzo periodo del comma 9, dell'art. 31 (Conciliazione ed arbitrato).

- Le modifiche apportate dal Relatore al comma 9 dell'articolo 31

9. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro. La clausola compromissoria può essere pattuita e sottoscritta concluso il periodo di prova, ove previsto, ovvero decorsi trenta giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

9-. In assenza accordi interconfederali o contratti collettivi , trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, le parti sociali , le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al comma .

- Le modifiche apportate dal Relatore al comma 9 dell'articolo 31 con l'emendamento votato dalla Camera

9. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie insorte in relazione al rapporto di lavoro. La clausola compromissoria può essere pattuita e sottoscritta concluso il periodo di prova, ove previsto, ovvero decorsi trenta giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato. 9-. In assenza accordi interconfederali o contratti collettivi , trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, le parti sociali , le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al comma

in allegato il testo del ddl e il volantino per la giornata di mobilitazione

in allegato pubblichiamo la nota congiunta SdL RdB e Coordinamento dei Legali sulla questione del collegato lavoro inviata alla Commissione lavoro della Camera dei deputati e, se ci riusciamo, a tutti i parlamentari, visto che la Commissione ha deciso di "audire" informalmente solo Cgil, Cisl, Uil e Ugl.

Il Disegno di Legge "Collegato Lavoro" garantisce nuove tutele per le aziende ai danni dei lavoratori: più difficile vincere cause di lavoro, impugnare licenziamenti ingiusti, ottenere giusti risarcimenti. Particolarmente garantite le aziende che fanno ricorso massiccio allo sfruttamento del lavoro precario.

Diventerebbe legge la possibilità di derogare ai CCNL, "certificando", tramite commissioni, i contratti individuali contenenti clausole peggiorative: viene limitata la giurisdizione del giudice e si incentiva il ricorso all'arbitrato.

Certificazione dei contratti e arbitrato: vi è la possibilità di assumere lavoratori con il ricatto di sottoscrivere un contratto individuale "certificato", dove si certifica la "libera volontà" del lavoratore di accettare deroghe peggiorative a norme di legge e di contratto collettivo, e dove il lavoratore rinuncia preventivamente, in caso di controversia o licenziamento, ad andare davanti al magistrato (rinunciando alla piena tutela delle leggi): in questo caso, il giudice viene sostituito da un collegio arbitrale che può decidere a prescindere dalle leggi e dai contratti collettivi; massima discrezionalità, da parte del collegio arbitrale, nei casi di vertenza per i lavoratori assunti con contratti precari e atipici (determinati, cocopro ecc.).

Processo del lavoro: il giudice non può entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive poste dal datore di lavoro, non può più contestare la sostanza, le ragioni più o meno giuste delle scelte dell'azienda, ma deve limitarsi alla verifica dei requisiti formali delle azioni aziendali: questo limite si rafforza soprattutto nei casi di contratti di lavoro "certificati", dove in giudice non può contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali; abolito l'obbligo del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice.

Licenziamenti: il giudice, nelle cause di licenziamento, deve "tener conto" di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per "giusta causa" o "giustificato motivo", deve considerare, più che il diritto, la situazione dell'azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni, ecc; tramite i contratti "certificati" si possono certificare e rendere legali motivi aggiuntivi (non previsti dalla legge e dai contratti collettivi) per licenziare liberamente il lavoratore.

Impugnazione dei licenziamenti: per i licenziamenti invalidi o inefficaci, per i contratti a tempo determinato, contratti cococo e a progetto, per i lavoratori coinvolti nei trasferimenti di ramo d'azienda, per i lavoratori che contestano forme di intermediazione del rapporto di lavoro (appalti e somministrazione), a tutti questi è introdotta, per i tempi dell'impugnazione, la prescrizione di 60 giorni a cui deve seguire, pena nullità dell'impugnazione, il ricorso o la richiesta di conciliazione entro i successivi 180 giorni. La nuova procedura ha effetto retroattivo.

Risarcimento per lavoratori a termine irregolari: nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento onnicomprensivo è limitato tra 2,5 e 12 mensilità, il risarcimento può essere ridotto alla metà se nel CCNL di riferimento è prevista una qualsivoglia procedura o graduatoria di stabilizzazione. La norma ha effetto retroattivo.

Risarcimento per i contratti di collaborazione irregolari: il datore di lavoro che, entro il 30.09.2008, abbia fatto una qualsiasi offerta di assunzione al lavoratore in collaborazione, è tenuto unicamente a un indennizzo limitato tra 2,5 e 6 mensilità.

Attività usuranti: per salvaguardare i "conti pubblici" si introduce tra gli aventi diritto una ulteriore selezione per l'accesso alla pensione dei lavoratori esposti ad attività usuranti (graduatoria in base ai contributi versati).

Riforma degli ammortizzatori sociali: già "pagata" con l'ultima contro-riforma previdenziale, il tempo concesso al Governo, per attuare la riforma, slitta di 24 mesi.

Riordino enti previdenziali: delega al Governo per semplificare, snellire gli enti previdenziali, con un rafforzamento delle competenze dei Ministeri del Lavoro e della Sanità sugli stessi enti.

Riordino della normativa sui congedi e permessi di lavoro: a costo zero si prevede una stretta sulle norme che regolano la materia, compresi i permessi per handicap già in parte resi operativi.

Mobilità ed esuberi dei dipendenti pubblici: le procedure di messa in mobilità e di esubero dei dipendenti pubblici si estendono anche nei casi di trasferimento delle competenze dalla Stato agli enti locali o in caso di esternalizzazione dei servizi.

Part time per i dipendenti pubblici: le amministrazioni possono revocare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati.

Aspettativa per i dipendenti pubblici: a richiesta possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, ora anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

Apprendistato: l'obbligo scolastico può essere assolto lavorando, già dall'età di 15 anni, con contratti di apprendistato.

Assenze per malattia: obbligo di trasmissione telematica e di rilascio del certificato di malattia esclusivamente dal medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (è esplicitamente previsto il licenziamento se la mancanza è reiterata).

Lavoro interinale: estensione dei soggetti autorizzati all'attività di intermediazione di mano d'opera: associazioni, enti bilaterali, e anche gestori di siti internet.

Contratti di prestazione occasionale: estensione dei mini cococo per i servizi di "badantato" per 240 ore all'anno solare.

Sanzioni: modifica delle sanzioni previste per il lavoro in nero, sulle infrazioni sull'orario di lavoro, previste deroghe contrattuali a livello territoriale e aziendale.

