CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

Il disegno di legge di iniziativa popolare che la Cgil propone è organizzato in tre parti:

La prima parte si applica a tutti i lavoratori, dipendenti, parasubordinati e autonomi (economicamente dipendenti). Sono **principi di derivazione costituzionale** e rappresentano diritti indisponibili e inderogabili. Devono valere a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro e devono accompagnare le persone durante tutta la carriera lavorativa.

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

La seconda parte si concentra sull'**attuazione dell'art. 39 della Costituzione** attraverso il recepimento legislativo degli accordi interconfederali in materia di democrazia e rappresentanza, con un sistema unico sia per il pubblico che per il privato.

- **Si cancella** l'art.8 (Legge Sacconi che prevede la possibilità di deroghe a leggi e contratti con la contrattazione aziendale) e si ridefinisce la gerarchia tra i due livelli e finalmente si stabilisce il principio della validità e dell'efficacia generale dei contratti dandogli sostanza legale.
- Altra operazione è l'**applicazione dell'art. 46 della Costituzione** e quindi delle forme di partecipazione dei lavoratori e di democrazia industriale e economica a partire dai diritti di informazione e di consultazione.

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

La terza parte riguarda il codice del lavoro e i contratti, la nuova disciplina sui licenziamenti e l'orario di lavoro.

- Si riafferma **la centralità del rapporto a tempo indeterminato** abolendo il contratto a tutele crescenti e introducendo il concetto della stabilità occupazionale.
- **Si riscrive la disciplina** del contratto a termine e della somministrazione, ed anche del lavoro occasionale che viene limitato.
- **Si disciplinano i licenziamenti illegittimi e senza giusta causa**, ripristinando la tutela reale e reintegratoria.
- **Si interviene sulla disciplina degli appalti** generalizzando la clausola sociale e tutelando i lavoratori nei trasferimenti e cessioni aziendali.
- **Si interviene sulla tutela processuale** eliminando il contributo unificato e velocizzando i tempi della giustizia.

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **CAMPO DI APPLICAZIONE:** estensione al lavoro autonomo e CO.CO.CO ed ai contratti di tipo associativo - estensione anche ai tirocini di formazione ed attività socialmente utili

- **DIRITTO AL LAVORO:** servizi gratuiti di collocamento e aiuto nella ricerca di lavoro - forme di sostegno economico

- **DIRITTO AD UN LAVORO DECENTE E DIGNITOSO:** rispetto della professionalità e condizioni di lavoro eque

- **DIRITTO A CONDIZIONI DI LAVORO CHIARE E TRASPARENTI:** diritto a condizioni contrattuali formulate per iscritto, la violazione determina risarcimento del danno per il lavoratore.

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **DIRITTO AD UN COMPENSO EQUO E PROPORZIONATO:** il compenso è fissato dalle parti in misura non inferiore a quanto previsto dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi

- **LIBERTÀ DI ESPRESSIONE:** la libertà di espressione va garantita a tutti nel rispetto della Costituzione e comprende la critica al contesto lavorativo e all'attività svolta

- **DIRITTO A CONDIZIONI AMBIENTALI E LAVORATIVE SICURE:**
  - garanzia della tutela della salute e della propria personalità
  - diritto a non subire vessazioni (mobbing)
  - informazione e formazione adeguata alla propria attività

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

DIRITTO AL RIPOSO:

- minimo 11 ore giornaliere, 24 ore consecutive riposo settimanale e riposo/ferie annuali di 4 settimane
- gli accordi collettivi per i lavoratori autonomi disciplinano la materia
- in assenza di accordi il lavoratore autonomo che si trova nell'impossibilità di fruire del riposo può rivolgersi al giudice

DIRITTO ALLA CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E VITA PROFESSIONALE:

- effettività della libertà di scelta e diritto alla genatorialità nell'utilizzo dei permessi retributi e prestazioni previdenziali
- diritto alla formazione e all'aggiornamento per i lavoratori con "responsabilità" familiari
- le responsabilità familiari non costituiscono valido motivo per il recesso da parte dell'altro contraente

DIRITTI FONDAMENTALI

DIRITTO ALLE PARI OPPORTUNITÀ:

- il principio della parità può prevedere misure e vantaggi specifici a favore delle donne ovvero uomini, nella misura in cui l'uno o l'altro sesso risulti sottorappresentato
- l'obiettivo della parità va garantito ad opera di tutti i livelli istituzionali nell'esercizio della funzione legislativa e amministrativa e nell'attuazione di politiche e attività pubbliche.

DIRITTO A NON ESSERE DISCRIMINATO NEL LAVORO:

- nell'accesso e durante il rapporto è esclusa ogni forma di discriminazione diretta e indiretta di natura politica, sindacale, religiosa ecc.
- deroga per attività lavorative specifiche
- a tutela del lavoratore si applica l'Art. 28 D.LGS. 150/2011

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **DIRITTO DI RISERVATEZZA E DIVIETO DI CONTROLLI A DISTANZA:** riformulazione utilizzo «strumenti aziendali» – per il lavoro autonomo si applica se compatibile con l'attività svolta

- **DIVIETO DEL TRATTAMENTO DEI DATI ED ESTENSIONE DI TUTELE RELATIVE ALLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI:** divieto di utilizzo dei dati personali eccetto finalità produttive e organizzative – estensione di alcuni articoli della legge 300 ai lavoratori autonomi

- **DIRITTO ALL'INFORMAZIONE:** diritto di tutti i lavoratori, anche attraverso le OOSS, di essere informati sulla situazione aziendale – diritto di accesso ai documenti tenuti presso enti pubblici

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **DIRITTO A SOLUZIONI RAGIONEVOLI IN CASO DI DISABILITÀ OPPURE DI MALATTIA DI LUNGA DURATA:** garantire il diritto al lavoro con soluzioni ragionevoli per tutti i lavoratori con problemi di disabilità o malattie di lunga durata

- **DIRITTO AL RIPENSAMENTO E DIRITTO AL CONGRUO PREAVVISO IN CASO DI MODIFICHE CONTRATTUALI UNILATERALI:** diritto del lavoratore di denuncia del patto che attribuisce poteri unilaterali al datore di lavoro in caso di esigenze familiari o personali

- **DIRITTO AI SAPERI:**
  - diritto alla formazione continua per tutto l'arco della vita
  - certificazione delle competenze e accesso a lavori di qualità
  - garanzia di accesso alle nuove tecnologie digitali per contrastare l'esclusione sociale
  - tutela previdenziale

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **DIRITTO ALLA TUTELA DELLE INVENZIONI E DELLE OPERE DELL'INGEGNO:** i lavoratori devono essere remunerati per le opere e le invenzioni realizzate nello svolgimento del lavoro

- **TUTELA DEI LAVORATORI IN CASO DI RECESSO E DI MANCATO RINNOVO DI CONTRATTI SUCCESSIVI:**
  - il recesso va comunicato per iscritto dal datore di lavoro o dal committente sulla base di un valido motivo o specifica giustificazione prevista dalla legge, dai contratti o accordi per i lavoratori autonomi
  - obbligo di preavviso di almeno 15 gg per contratti a tempo indeterminato salvo giusta causa
  - comunicazione per mancato rinnovo contratti oltre i 6 mesi

- **DIRITTO AL SOSTEGNO DEI REDDITI DI LAVORO:** in caso di disoccupazione involontaria diritto ad un sistema assicurativo* e a un trattamento economico tale da garantire un'esistenza libera e dignitosa – per il lavoratore autonomo è prevista una specifica normativa

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **DIRITTO AD UNA ADEGUATA TUTELA PENSIONISTICA** in grado di garantire mezzi adeguati alle esigenze di vita – lo Stato provvede a integrare le prestazioni qualora vi sia contribuzione insufficiente con risorse provenienti da forme di solidarietà

- **TUTELA PROCESSUALE DEI DIRITTI DEL LAVORATORE:**
  - accesso gratuito al giudice del lavoro in ogni fase e grado del procedimento
  - deducibilità fiscale degli oneri sostenuti
  - la durata non deve essere superiore a 3 mesi
  - possibile compensazione delle spese in caso di condanna del lavoratore
  - in materia di licenziamenti resta fermo quanto previsto nel Titolo III

- **LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE SINDACALE, DI NEGOZIAZIONE E DI AZIONE COLLETTIVA E DI RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEL LAVORO:** tutti i lavoratori, anche autonomi, hanno diritto di organizzarsi e tutelare attraverso la contrattazione o gli accordi i propri interessi sindacali e professionali – diritto di rappresentanza con esperti nelle commissioni con finalità pubbliche che si occupano di lavoro

TITOLO I - Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

DIRITTI FONDAMENTALI

- **ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA MEDIANTE VIOLENZA, MINACCIA, INTIMIDAZIONE E SFRUTTAMENTO:** previste forti sanzioni penali per chi organizza il lavoro mediante violenza, minacce ecc. – pena aumentata di 1/3 alla metà in caso di minori di anni 16 e stranieri irregolari

- **LIMITAZIONE DEL CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO:** gli art. 14 comma 1 e 15 si applicano alle attività di lavoro autonomo prevalentemente proprio quando il contratto con un committente privato o pubblico o con più committenti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, abbia una durata complessiva di più di sei mesi annui

- **SALVEZZA DISPOSIZIONI DI MAGGIOR FAVORE** eventualmente previste dalla legislazione vigente e dai contratti o accordi collettivi

ESTENSIONE DELLE TUTELE DEI LAVORATORI SUBORDINATI AI LAVORATORI AUTONOMI E AI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

- **Nuova disciplina dei CO.CO.CO. e dei contratti di lavoro autonomo con caratteristiche di dipendenza economica art. 42**
- Ai CO.CO. CO. che prevedono una collaborazione continuativa ed esclusivamente personale coordinata con l'organizzazione del committente si applica la disciplina del contratto di lavoro subordinato* - il compenso è definito dai contratti nazionali e in mancanza si fa riferimento a figure professionali con esperienza e competenza analoga
- Quanto sopra vale anche per i lavoratori autonomi con o senza P.I. che prestano lavoro esclusivamente proprio, abbiano una durata di più di 6 mesi annui e il cui compenso costituisca più del 60% dei corrispettivi annui percepiti dal lavoratore

* esclusi art. 2100, 2101,2103, 2104 comma 2, 2106, 2107 e 2108 del c.c.

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Il TITOLO II del nuovo Statuto si pone l'obiettivo principale di dare piena ed effettiva applicazione a quanto previsto dalla nostra Carta Costituzionale in materia di sistemi contrattuali e relazioni sindacali

- **definizione di un sistema di contrattazione collettiva** ad efficacia generale, in grado di assicurare l'applicazione universale delle regole contrattuali
- **definizione di un sistema di relazioni sindacali** che preveda, con procedure e criteri vincolanti, **la certezza e l'esigibilità della contrattazione**, **le titolarità ad esercitarla**, **i diritti di coinvolgimento e partecipazione** di lavoratori e lavoratrici

Il TITOLO II si divide in due parti:

- la **PRIMA PARTE** relativa alla **registrazione** e **rappresentatività** delle associazioni sindacali e datoriali, alla **costituzione delle rappresentanze sindacali** e alla **contrattazione collettiva** ad efficacia generale
- la **SECONDA PARTE** relativa alla **partecipazione dei lavoratori** alle decisioni e ai risultati delle imprese

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

PARTE PRIMA

La prima parte è composta da 11 articoli che prevedono e regolano:

- la **registrazione** delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro (**art.28, 29** e **35**)
- il **diritto di partecipazione alla contrattazione collettiva** ad efficacia generale ai vari livelli (**art. 29** e **art. 36**)
- la **costituzione delle rappresentanze sindacali** (**art.31**)
- la **verifica della rappresentatività** delle associazioni sindacali registrate, ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale e di livello e ambito intermedio (**artt. 28, 30, 32, 33** e **34**)
- la **definizione** dei diversi livelli e ambiti di contrattazione (**art. 33**)
- l'**obbligo di contrattazione** a carico dei datori di lavoro (**art. 36**)
- le **modalità di votazione e approvazione** dei contratti da parte dei lavoratori (**art.37**)
- il **rapporto** tra contratti collettivi di diverso livello e tra contratti collettivi e disposizioni di legge e amministrative (**art. 38**)

PARTE SECONDA

La seconda parte è composta da soli due articoli che definiscono i diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese, le modalità di partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese (art. 39) **e gli strumenti di monitoraggio e sorveglianza nelle società a partecipazione statale** (art. 40)

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

(descrizione sintetica degli articoli)

PARTE PRIMA

- **ART. 27** esplicita la finalità di dare piena attuazione ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 della Costituzione

- **ART. 28** prevede l'istituzione della **Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro**, con compiti di gestione delle procedure di registrazione, di accertamento del grado di rappresentatività e di vigilanza sulla correttezza dei dati rilevanti a questi fini

- **ART. 29 definisce le modalità di registrazione** e conseguentemente l'acquisizione del diritto di partecipazione alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari livelli, secondo le modalità indicate negli articoli successivi

- **ART. 30** indica **le modalità di versamento** dei contributi associativi, della raccolta dei dati e della certificazione delle adesioni ai fini della verifica del grado di rappresentatività.

  Per i lavoratori delle aziende attualmente non rientranti nel bacino di applicazione del testo unico sulla rappresentanza, è previsto il versamento del contributo associativo tramite cessione di credito.

  Successivamente alla prima fase di applicazione i contratti collettivi di livello confederale possono individuare specifiche modalità di computo delle adesioni non certificate tramite delega.

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

(descrizione sintetica degli articoli)

PARTE PRIMA

- **ART. 31** regolamenta la costituzione delle **RUS** (Rappresentanze Unitarie Sindacali- ex RSU), delle **RUST** (Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali), delle **RSA**, definendo il campo di applicazione, le modalità di indizione e partecipazione alle elezioni, il numero dei componenti, i diritti sindacali, le funzioni contrattuali

- **ART. 32** dispone **l'obbligo** per i datori di lavoro **di comunicazione alla commissione** dei dati relativi all'elezione delle **RUS**, per la certificazione di regolare costituzione e per la verifica del grado di rappresentatività

- **ART. 33** definisce **i criteri e le modalità di verifica della rappresentatività** a livello confederale in base alla ponderazione dei dati relativi rispettivamente ai contributi associativi (iscritti)e ai risultati delle elezioni delle **RUS**, in un rapporto del 50% e 50%.

  Prevede inoltre che i criteri di appartenenza dei singoli datori di lavoro ai diversi ambiti contrattuali e la disciplina degli altri livelli e ambiti di contrattazione ad efficacia generale siano definiti da un "**contratto collettivo di livello confederale**".

  Fino alla sua stipula valgono i livelli e gli ambiti previsti attualmente dalla contrattazione categoriale e territoriale

- **ART. 34** prevede la **verifica della rappresentatività** anche per ogni livello e ambito di contrattazione individuato dal livello confederale

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

(descrizione sintetica degli articoli)

PARTE PRIMA

- **ARTT. 33 E 34:** la verifica della rappresentatività è il presupposto determinante per definire chi ha titolo a costituire e partecipare alle elezioni delle rappresentanze sindacali, chi ha titolo per richiedere e partecipare alla contrattazione e per stipulare i contratti collettivi ad efficacia generale ai diversi livelli, sulla base degli indici di rappresentanza indicati nei relativi articoli del presente TITOLO ii

- **ART. 35** definisce le modalità di registrazione e verifica della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro, sulla base del numero di aziende ad esse iscritte e al numero dei dipendenti occupati

- **ART. 36** sancisce l'obbligo di contrattazione per i datori di lavoro e per le loro associazioni, indicando modalità, criteri e sanzioni e disciplina i requisiti e i diritti di partecipazione all'attività di contrattazione delle rappresentanze e delle associazioni sindacali.

  L'obbligo scatta quando viene richiesto dalla RUS, a maggioranza, o dalle RSA con il 51% di rappresentanza a livello aziendale, e dalle associazioni sindacali con il 51% di rappresentanza per tutti gli altri livelli e ambiti di contattazione.

  Il diritto di partecipazione spetta alle RUS e a tutte le RSA a livello aziendale, e a tutte le associazioni sindacali con una rappresentanza pari almeno al 5% per gli altri livelli e ambiti.

  Così si rende certa ed esigibile la contrattazione e si impediscono scelte unilaterali e esclusioni discriminatorie su chi può partecipare.

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

(descrizione sintetica degli articoli)

PARTE PRIMA

- **ART. 37** stabilisce le modalità di stipulazione e di approvazione dei contratti, distinte in rapporto ai diversi livelli di contrattazione:
  - per il livello aziendale l'accordo è stipulato dalla **RUS** a maggioranza dei propri componenti o dalle **RSA** che raggiungano **un indice di rappresentatività pari almeno al 51%** e deve essere approvato dalla maggioranza dei lavoratori votanti in una consultazione referendaria a cui partecipi almeno il 50%+1 degli aventi diritto al voto
  - per gli altri livelli e ambiti contrattuali le ipotesi d'accordo sono validamente stipulate dalle associazioni sindacali che raggiungano un **indice di rappresentatività pari almeno al 51%** e le modalità di consultazione e approvazione di piattaforme e contratti sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale o confederale

  Sancisce che i contratti collettivi ad efficacia generale **sono validi per tutti i lavoratori e i datori di lavoro** appartenenti al relativo livello e ambito contrattuale

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

(descrizione sintetica degli articoli)

PARTE PRIMA

- **ART. 38 regola il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e tra essi e le disposizioni di legge e amministrative**
  - viene **esclusa** la possibilità di introdurre deroghe peggiorative rispetto alle prescrizioni dei contratti di livello superiore
  - è **esplicitata** l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148
  - è **prevista** la vigenza dei contratti collettivi ad efficacia generale di qualunque livello fino al loro rinnovo, comunque non oltre tre anni dalla loro scadenza o disdetta

TITOLO II - Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

(descrizione sintetica degli articoli)

PARTE SECONDA

- **ART. 39 stabilisce i diritti** di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese, nonché alla partecipazione alla loro assunzione
  - **introduce diverse modifiche** al D.LGS 6 febbraio 2007, n. 25, esplicitando le materie oggetto dell'informazione secondo modalità e tempistiche fissate dai contratti collettivi aziendali
  - **prevede** la possibilità di essere consultati in tempi congrui sulle materie oggetto dell'informazione ed eventualmente di attivare il confronto contrattuale
  - **prevede** la possibilità di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa, con modalità definite dai contratti collettivi aziendali
- **ART. 40 individua come strumenti** di monitoraggio e sorveglianza nelle società a partecipazione statale operanti nei settori strategici di interesse pubblico la partecipazione di esperti - designati dalle associazioni sindacali di livello nazionale - alle riunioni degli organismi di controllo delle stesse società

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

La TERZA PARTE della "Carta" riguarda la riforma delle tipologie contrattuali, l'orario di lavoro e la nuova disciplina sui licenziamenti individuali e collettivi.

Attraverso l'abolizione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (decreto 23 del 2015) **riconduce il contratto a tempo indeterminato alla forma comune di rapporto di lavoro** (art. 41).

Stabilisce che questa è la forma stabile di rapporto di lavoro e di conseguenza disciplina le poche forme di lavoro che vanno incontro alle esigenze di flessibilità del mercato. In questa ottica va visto anche l'allungamento del periodo di prova.

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

(descrizione sintetica degli articoli)

- **Revisione della disciplina dei contratti di lavoro**
  - Apprendistato (Articoli **dal 43 al 49**)
  - Contratto a Termine (Articoli **dal 50 al 60**)
  - Somministrazione di Lavoro subordinato (Articoli **dal 61 al 70**)
  - Lavoro a tempo parziale (Articoli **dal 71 al 79**)
  - Lavoro subordinato occasionale (Articoli **dall' 80 all'81**)
- **Revisione della disciplina di alcuni istituti del rapporto di lavoro**
  - Orario di lavoro (Art. **82**)
- **Tutela contro i licenziamenti illegittimi** (Articoli **dall' 83 all'84**)
- **Tutela del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi** (Articoli **dall' 88 al 91**)
- **Tutela del lavoratore nei trasferimenti d'azienda** (art. **92**)
- **Disposizione per assicurare l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori** (Articoli **dal 93 al 96**)

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

APPRENDISTATO (Articoli dal 43 al 49)

- Il contratto di apprendistato è u**n contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con contenuto formativo**, al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
- Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
  a) apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore;
  b) apprendistato professionalizzante;
  c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
- La disciplina speciale del contratto di apprendistato è rimessa ai contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale anche confederale che in ogni caso devo prevedere:
  - forma scritta del contratto ai fini della sua validità.
  - la presenza nel contratto del piano formativo individuale, comprensivo della formazione in materia di salute e sicurezza
  - il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo
  - la presenza di un tutor formativo e di un tutore aziendale
- Viene stabilito il rapporto massimo di 3 a 2 tra lavoratori apprendisti e specializzati con specifiche per le piccole aziende
- Viene stabilito l'obbligo della stabilizzazione di almeno il 30% degli apprendisti per poterne accedere ad ulteriori contratti e la certificazione delle competenze acquisite

CGIL

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

NUOVA VITA AI DIRITTI

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

CONTRATTO A TERMINE (Articoli dal 50 al 60)

- Il termine si può appore solo di fronte a determinate esigenze: temporanee ed oggettive, sostitutive, connesse a incrementi temporanei e non programmabili e a lavori o picchi stagionali: **TORNANO LE CAUSALI**
- Il termine deve risultare da un atto scritto in cui sono presenti anche le esigenze dell'attivazione
- Durata massima 36 mesi fatto salvo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali
- Stagionalità disciplinata dai Contratti ad efficacia generale di livello nazionale
- Proroghe e rinnovi sempre legate a alle esigenze citate
- Non possibile la stipula di contratti a termine per sostituire lavoratori in sciopero, in aziende che hanno effettuato licenziamenti collettivi (nelle stesse mansioni) nei sei mesi precedenti, dove c'è cassa integrazione (stesse mansioni) e nelle aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi
- Diritto di precedenza per chi ha lavorato per 6 mesi per i successivi 12
- Principio di non discriminazione
- Formazione sufficiente e adeguata per prevenzione dei rischi e per accrescere qualificazione
- Obbligo di comunicazione (ogni 12 mesi quelli conclusi) e computo (media mensile)

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO (Articoli dal 61 al 70)

- La somministrazione di lavoro subordinato torna ad essere **una tipologia di contratto a termine** tanto che le causali per cui può essere attivato sono le stesse del contratto a termine, e ne è fatto divieto per le stesse motivazioni viste per il contratto a termine.
- Il lavoratore ha diritto al **medesimo trattamento economico e normativo dei dipendenti** dell'utilizzatore che è obbligato in solido per la corresponsione dei trattamenti retributivi e il versamento dei relativi contributi previdenziali.
- Deve avere inoltre **adeguata formazione e informazione** relativa ai rischi per la salute e sicurezza, l'utilizzatore ha infatti gli stessi obblighi di prevenzione e protezione che ha nei confronti dei propri dipendenti.
- Si norma in maniera chiara e **si riequilibra il potere disciplinare** tra somministrato e somministratore.
- Viene fatto **esplicito divieto nei confronti delle pubbliche amministrazioni** di ricorrere alla somministrazione di lavoro subordinato

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

LAVORO A TEMPO PARZIALE (Articoli dal 71 al 79)

- Forma scritta con puntuale indicazione della prestazione lavorativa e della collocazione temporale.
- Prestazioni eccedenti l'orario concordato in misura non superiore al 50% dello stesso se non normate da Contratti ad efficacia generale di livello nazionale.
- Per le prestazioni eccedenti sono previste maggiorazioni e inoltre incidenza sugli istituti differiti.
- Facoltà di rifiuto per comprovate esigenze.
- Possibilità per i Contratti ad efficacia generale di livello nazionale di normare clausole flessibili.

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

LAVORO SUBORDINATO OCCASIONALE (Articoli dall'80 all'81)

Torna la **natura meramente occasionale o saltuaria** nell'ambito del lavoro di tipo domestico (famigliare, insegnamento privato supplementare, piccoli lavori di giardinaggio, assistenza a bambini anziani e persone ammalate) e la realizzazione di manifestazioni sociali sportive culturali o caritatevoli di piccola entità.

Inoltre torna la **definizione di chi può svolgere il lavoro subordinato occasionale** e cioè:

- Studenti
- Inoccupati
- Pensionati
- Disoccupati non percettori di integrazioni al reddito

Lo stesso lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro **non più di 40 giorni per compensi non superiori a 2.500 euro.**

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Revisione della disciplina di alcuni istituti del rapporto di lavoro

ORARIO DI LAVORO (Articolo 82)

Si stabilisce l'**orario massimo giornaliero**, che è comunque fissato dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, **non può superare le 10 ore** comprensive dello straordinario e **quello settimanale** che non può superare le **48 ore** comprese le ore di straordinario (orario medio nei 4 mesi)

TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

(artt. 83-84)

- Si propone la sostituzione dell'art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300 con un nuovo art. 18, denominato "**Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo**":
  - per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
  - quale sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro.

  Il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo verrà disciplinato dalle seguenti disposizioni di legge

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

- Il giudice ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro con la sentenza con la quale:

a) dichiara la **nullità del licenziamento** perché discriminatorio (art. 3, L. 108/1990), o intimato per ritorsione o in concomitanza col matrimonio (art. 35 del codice delle pari opportunità, d.lgs. 198/2006)), o in violazione dei divieti di licenziamento in materia di maternità e paternità (art. 54, del testo unico, d.lgs 151/2001), o perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito (art. 1345 c.c.);

ANNULLAMENTO DEL LICENZIAMENTO

b) il giudice, inoltre, annulla il licenziamento in quanto accerta che non ricorrono gli estremi del **giustificato motivo soggettivo** o della **giusta causa** addotti dal datore di lavoro **per insussistenza del fatto contestato** o perché esso non è stato commesso dal lavoratore o perché non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare o perché rientra tra le condotte punibili con sanzioni conservative (art. 2106 c.c.) o sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari;

INEFFICACIA DEL LICENZIAMENTO

c) il giudice dichiara inefficace il licenziamento perché intimato in **forma orale** o **per mancanza della motivazione** (art.2, c.2, L.604/1966), o perché la condotta è stata contestata al lavoratore in modo generico o non immediato o per violazione della procedura prevista dall'art. 7 della L.300/1970 (sanzioni disciplinari).

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

RISARCIMENTO DEL DANNO

- Il giudice, con la sentenza condanna il datore di lavoro anche al **risarcimento del danno** subito dal lavoratore licenziato stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione.

  La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità, oltre al versamento, per lo stesso periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali.

INIDONEITÀ FISICA E PSICHICA

- Il giudice applica la stessa disciplina, appena descritta, quando accerti il **difetto di giustificazione** del licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore o nel caso in cui il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'art. 2110, 2° c., del codice civile (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio).

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

IMPRESE FINO A 5 DIPENDENTI

- Se il datore di lavoro occupa fino a 5 dipendenti, nel caso in cui il giudice accerti:

  a) che il fatto contestato ai fini del licenziamento rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa di particolare gravità

  b) o che ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, ma il licenziamento è inefficace

  il giudice:

  1) applica la disciplina reintegratoria;

  2) o condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore o a versare al lavoratore una somma a titolo di risarcimento del danno. Tale somma, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello della sentenza, **non potrà in ogni caso essere inferiore a 5 mensilità**, oltre ad un'ulteriore **somma forfettaria** pari a 15 mensilità della retribuzione.

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- Nei casi di licenziamento per Giustificato motivo oggettivo (art.7, L. n. 604/1966), il giudice:

  a) applica la disciplina reintegratoria, nell'ipotesi in cui accerti l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento (art. 3, L. n. 604/1966);

  b) nelle altre ipotesi in cui il giudice verifichi che non ricorrano gli estremi del **GMO** o nel caso in cui il datore di lavoro non dimostri di non poter utilizzare il dipendente in altra mansioni equivalenti o in mancanza inferiori;

  il giudice può:

  - applicare la disciplina reintegratoria sopraindicata (c. 2, 3, 4, e 5);
  - in alternativa, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data di licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicompresiva **determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 48 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

INDENNITÀ

- Al lavoratore è data facoltà di chiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro**, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

  Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro e deve essere effettuata entro 30 gg dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro.

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

- Nel caso di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di 15 gg dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

LICENZIAMENTO DEI DIRIGENTI SINDACALI AZIENDALI

- Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22 della L. n. 300/70, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato, cui aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre, **quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova** forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

- Il lavoratore che intenda agire in giudizio al fine di ottenere il provvedimento di condanna, dell'imprenditore o non imprenditore, alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (art.83, c.2), è tenuto ad esperire preventivamente il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- L'art. 7 della L. n. 604/1966 (norme sui licenziamenti individuali) è sostituito dal seguente:

  Il datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento individuale per Giustificato motivo oggettivo è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto al lavoratore, alla RUS o alla RSA e alle rispettive associazioni sindacali di categoria di livello territoriale.

- La comunicazione deve essere inviata anche alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo in cui il lavoratore effettua la prestazione.

- Nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare i fatti per cui intende procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

- La Direzione Territoriale del Lavoro, entro 7 gg dalla ricezione della comunicazione, convoca per un incontro davanti alla commissione provinciale di conciliazione (art. 418 del c.p.c.), il datore di lavoro e il lavoratore.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- Le parti possono farsi assistere da rappresentanti delle associazioni sindacali, o da un componente delle RUS o di una RSA, o da un avvocato o consulente del lavoro.
- Durante la procedura le parti discutono i contenuti della comunicazione del datore di lavoro ed esaminano soluzioni alternative al licenziamento.
- La procedura si conclude entro 20 gg dalla data del primo incontro. Se il tentativo fallisce, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- Se ha la conciliazione ha esito positivo e si conclude con la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni in materia di NASpI.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

PROCEDURE

L'art. 4 della L. n. 223/1991 è sostituito dal seguente a cui si rinvia (art. 85 della Carta), riguardante le procedure per il licenziamento collettivo.

CRITERI DI SCELTA

Con l'art. 86 della "Carta" si modifica l'art. 5 della L. n. 223/1991, relativo ai criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese.

- L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi con i sindacati o in mancanza nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro:
  - carichi di famiglia;
  - anzianità;
  - esigenze tecnico produttive ed organizzative.
- L'impresa non può licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO ILLEGITTIMO

- Il giudice, acquisite d'ufficio le informazioni delle associazioni sindacali registrate che hanno partecipato alla procedura, emette sentenza con la quale applica la disciplina reintegratoria di cui all'art. 18, c. 2, 3, 4 e 5 della L. n. 300/1970 nelle seguenti ipotesi:

  a) nel caso in cui accerti l'insussistenza dei fatti e dei motivi dichiarati dall'impresa durante la procedura, che sono alla base della riduzione o trasformazione di attività o lavoro;

  b) nel caso di violazione delle procedure previste per il licenziamento collettivo, richiamate nel nuovo art. 4 (indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza, dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, ecc.);

  c) nel caso di violazione dei criteri di scelta (c. 1 dell'art. 86 della Carta);

  d) nel caso che l'impresa abbia proceduto ad effettuare i licenziamenti senza aver trasmesso il piano sociale alla Direzione Territoriale del Lavoro competente (nuovo art, 4, c. 9);

  e) nel caso in cui il licenziamento dei singoli lavoratori sia intimato senza l'osservanza della forma scritta.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

NORME IN MATERIA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE

- Le disposizioni contenute nel testo del "nuovo" art. 24 dispongono che alcune parti dell'art. 4 (procedure per il licenziamento collettivo (commi da 2 a 12) e l'art. 5 (criteri di scelta dei lavoratori), escluso il c. 6, si applicano alle imprese che occupino più di 10 dipendenti compresi i dirigenti, e che, a causa di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare 5 licenziamenti nell'arco di 120 gg, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia.

Tutela contro i licenziamenti illegittimi

TUTELA PROCESSUALE DEI DIRITTI DEL LAVORATORE

- Per le controversie relative ai rapporti di lavoro è competente il Tribunale in funzione di giudice del lavoro.
- L'accesso alla giustizia in materia di lavoro deve essere gratuito in ogni fase e grado del procedimento.
- Il lavoratore, inoltre ha diritto di ottenere un provvedimento entro 3 mesi dalla proposizione della domanda.

TUTELA DEL LAVORATORE NEGLI APPALTI E NEI PROCESSI DI ARTICOLAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI DI BENI O SERVIZI

(artt. 88-91)

DIVIETO DI INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

- Salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi. L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo alla organizzazione e direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro.
- In caso di utilizzazione diretta ai sensi dei commi precedenti, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale promosso l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi

TRATTAMENTI DEI DIPENDENTI NEGLI APPALTI IN SITUAZIONE DI DIPENDENZA ECONOMICA

- Ogni qualvolta un'impresa affidi ad altra impresa la realizzazione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante un contratto di appalto o di altro tipo, in base al quale l'affidatario operi in condizione di dipendenza economica nei confronti dell'affidante, questi ultimi sono obbligati solidalmente a riconoscere ai lavoratori dell'affidatario trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili all'affidante.

- Ai fini del comma precedente, si considera operante in condizione di dipendenza l'affidatario che esegue a favore dell'affidante, anche con più relazioni contrattuali distinte nel tempo, un'opera o servizio di durata complessiva pari o superiore a sei mesi nell'arco di un anno e il cui corrispettivo costituisca almeno il 75% dei corrispettivi complessivi percepiti nell'anno dall'affidatario. Questa disposizioni si applica anche quando l'affidante è una pubblica amministrazione.

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi

NORME IN MATERIA DI SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI

- Il committente, imprenditore o altro soggetto privato o pubblica amministrazione, è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto (retribuzione e contribuzione).
- I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale, del settore delle imprese appaltatrici, possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti
- Queste disposizioni si applicano anche nel caso in cui l'appaltatore o il subappaltatore sia stabilito al di fuori del territorio nazionale.

TITOLO III - Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Tutela del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi

TUTELE DELL'OCCUPAZIONE IN CASO DI SUCCESSIONE NEGLI APPALTI

- Definizione di una procedura chiara nel caso di cambio di appalto (termini, contenuto dell'informazioni, tempi per la consultazione etc.)

- Obbligo per l'azienda subentrante di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto

TUTELA DEL LAVORATORE NEI TRASFERIMENTI D'AZIENDA

(Art. 92)

RIFORMA DELL'ART. 2112 DEL CODICE CIVILE

- Vengono sostituti gli ultimi quattro commi dell'articolo 2112 stabilendo:
  - il mantenimento dei trattamenti economici e normativi applicati alla data del trasferimenti previsti dalla contrattazione fino alla rispettiva scadenza ove più vantaggiosi
  - nel caso di trasferimento di una articolazione dell'azienda possono essere trasferiti solo i lavoratori che operano in essa da almeno 12 mesi
  - se si modificano sostanziali modifiche delle condizioni di lavoro i lavoratori possono richiedere per via giudiziale nei 18 mesi successivi al trasferimento il ripristino del rapporto di lavoro con il cedente
  - si definisce e declina in maniera puntuale cosa si intende per trasferimento d'azienda

DISPOSIZIONE PER ASSICURARE L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

(Artt. dal 93 al 96)

- Si stabiliscono i modifiche al codice di procedura civile per garantire tempi certi (in particolare per i licenziamenti)
- Viene eliminato il contributo unificato a carico del lavoratore ripristinando la gratuità del processo di lavoro
- Si definiscono in maniera chiara i tempi di impugnazione per i licenziamenti