



**Spett.le Unindustria
Via Toschi 30
42121 Reggio Emilia**

Oggetto: Disciplina licenziamenti- mansioni- controllo a distanza- appalti

Spett. Unindustria Reggio Emilia,

le recenti novità legislative, quelle già emanate e quelle che stanno per essere approvate, possono indurre profondi cambiamenti nella complessiva condizione dei lavoratori, potendo incidere su aspetti fondamentali del rapporto di lavoro, durante il suo svolgimento - incidendo sulla tutela della professionalità, con la riscrittura dell'articolo 2103 del codice civile, sulla stessa dignità, con l'apertura verso forme pervasive di controllo a distanza - ed infine sulla stessa protezione verso licenziamenti ingiustificati ed arbitrari, con la nuova disciplina dei licenziamenti per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

Tali possibili cambiamenti non solo rappresenterebbero una forte discontinuità e peggioramento rispetto al quadro legale precedente ma si pongono in netto contrasto anche con le prassi e le regolamentazioni collettive, di ogni livello, applicate in azienda, apparendo soprattutto incompatibili con i principi della nostra Costituzione e della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea, oltre che con la Carta sociale europea.

Per questi motivi la scrivente organizzazione vi preannuncia che non accetterà mai un simile stravolgimento delle condizioni di lavoro. In particolare, non potrà accettare che, nella stessa azienda, lavoratori che svolgono le stesse mansioni siano protetti o meno verso i licenziamenti arbitrari individuali o collettivi, per l'applicazione di una diversa disciplina dei licenziamenti solo in ragione del momento dell'assunzione. Non si riterranno accettabili prassi ed atti aziendali che, con il demansionamento, avviliscano e penalizzino la professionalità dei lavoratori, così come non si riterranno accettabili forme di controllo a distanza pervasive ed ossessive, che mettano in discussione la stessa dignità del lavoratore, prima ancora che la propria privacy e salute.

A fronte di questo quadro, la scrivente organizzazione in ragione della tradizione di gestione condivisa delle regole dei rapporti di lavoro che da sempre hanno caratterizzato il nostro territorio, costruita attraverso la contrattazione collettiva e non solo, Vi invita, e per Vostro tramite invita le aziende che rappresentate, a non procedere unilateralmente, con l'applicazione concreta ed immediata delle nuove regole disponibili, ma di renderVi disponibili ad un serio confronto sindacale finalizzato ad individuare soluzioni condivise che riescano a coniugare, come sempre è avvenuto nel nostro territorio, il perseguimento dell'efficienza e competitività delle imprese con il rispetto della dignità del lavoro.

Nello spirito di cui sopra, e al fine di avviare un fattivo confronto, qui di seguito vengono indicati gli argomenti su cui lo stesso si potrebbe sviluppare, con l'individuazione di alcuni punti per noi fondamentali.

Per quanto attiene al tema dei licenziamenti, premesso che la scrivente organizzazione non potrà mai accettare una disciplina dei licenziamenti che lascia privi di tutela tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, si impone un confronto urgente finalizzato ad individuare una soluzione negoziale che garantisca un quadro di tutele adeguate anche a questi lavoratori a fronte di licenziamenti arbitrari. Qualora l'individuazione di una soluzione negoziale non dovesse arrivare in tempi brevi, nel frattempo Vi invitiamo, onde evitare che la singola azienda ed il singolo lavoratore si trovino da soli a gestire ed affrontare un possibile licenziamento con la nuova disciplina, ad introdurre in via temporanea una procedura di confronto preventiva tra azienda, rappresentanze sindacali, e rispettive associazioni sindacali.



Tale sede di confronto potrebbe servire a vagliare meglio le ragioni dell'ipotizzato licenziamento, delle possibili alternative ed in ipotesi anche con mutamenti di mansioni o d'orario. Potrebbe anche essere utile ad individuare, in via pattizia, i costi che l'azienda è disposta a sostenere, sia per accompagnare l'uscita del lavoratore, sia per il contenuto della sanzione che gli verrà applicata in caso di impugnazione e successivo accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento stesso. Il periodo eventualmente necessario per raggiungere un accordo generale su tale materia potrebbe servire, attraverso la sperimentazione che si svilupperebbe sui casi singoli ma anche attraverso un monitoraggio complessivo, a far maturare ipotesi negoziali condivisibili dalle parti.

Naturalmente il confronto e la ricerca di soluzioni, anche partendo in via provvisoria dai singoli casi, non potrà non riguardare anche la materia dei licenziamenti collettivi. Per questi ultimi, non solo si impone il superamento della incomprensibile differenza di tutele tra lavoratori assunti prima o dopo il 7 marzo 2015, ma la necessità di introduzione di impegni seri da parte delle aziende a ragionare in termini di effettiva mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro.

Il tema della disciplina dei licenziamenti richiama necessariamente anche quello degli appalti rispetto ai quali si pone una generale esigenza di limitazione, con la introduzione di un impegno da parte delle aziende a non procedere a subappalti per le lavorazioni interne al ciclo produttivo (come è avvenuto già in importanti imprese), oltre al ripristino del principio di parità di trattamento salariale. Va evitato che tutti i lavoratori impegnati negli appalti diventino "neo assunti" con i cambi di appalto e perdano, quindi, la tutela dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori a fronte di licenziamenti illegittimi. A questo scopo bisognerà prevedere l'assunzione di specifici impegni da parte delle aziende committenti. Ad esempio *"... l'azienda si impegna ad inserire nei contratti di appalto, che andrà a stipulare o rinnovare per l'esecuzione di opere e servizi all'interno della stessa, clausole con le quali, nel caso di successione di imprese nell'appalto, totale o parziale, il passaggio di dipendenti dal vecchio al nuovo appaltatore avvenga in forza di cessione del contratto individuale di lavoro, con la continuità giuridica dello stesso e quindi con il mantenimento delle stesse discipline economiche e normative, anche per quello che attiene alla disciplina limitativa e sanzionatoria dei licenziamenti, individuali e collettivi"*. Oppure: *"l'azienda si impegna ad inserire nei contratti di appalto che andrà a stipulare o rinnovare per l'esecuzione di opere e servizi all'interno della stessa, clausole con le quali, nel caso di successione di imprese nell'appalto, totale o parziale, per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, a seguito di cambio di appalto, sarà vigente ed operante la disciplina di legge precedente il d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23, se più favorevole di quest'ultima."*

Un confronto serio e fattivo andrà avviato anche sui temi della disciplina del mutamento di mansione e controllo a distanza. Sono temi sui quali il confronto e la contrattazione possono proficuamente trovare soluzioni che tengano conto dei mutamenti organizzativi e tecnologici avvenuti nel corso degli anni. Soluzioni che però non possono tradursi in danni irreparabili ed inaccettabili alla persona, alla sua dignità e professionalità.

Confidiamo quindi che vogliate cogliere lo spirito della presente, e quindi rendervi subito disponibili ad avviare un percorso negoziale su queste tematiche. Vi comunichiamo inoltre che, data l'urgenza e l'importanza di questi temi, procederemo ad avviare una comunicazione a tutte le aziende, che qui alleghiamo, per invitarle a non procedere unilateralmente su queste tematiche, pena le necessarie ed inevitabili reazioni sul piano sindacale e legale. Anche per questo, se non volete lasciare le singole aziende a dover affrontare da sole tali tematiche ed il possibile contrasto sindacale, si rende necessario un confronto diretto e serrato su tali tematiche, in grado di poter individuare regole applicabili alle aziende del nostro territorio.

FIOM-CGIL Reggio Emilia
FIOM-CGIL Emilia Romagna

Reggio Emilia, li 9 settembre 2015