

PRIMA DI TUTTO CAPIRE! JOBS ACT

COSA PREVEDE - COSA CHIEDIAMO

Art. 18 e CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI ESTENDERE LE TUTELE CREANDO OCCUPAZIONE



INCENTIVI AI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Vanno bene gli incentivi (esenzione dai contributi per 3 anni per i nuovi assunti) e il rafforzamento dei contratti a tempo indeterminato in alternativa ai contratti temporanei e precari, ma va chiarito che devono riguardare i posti di lavoro aggiuntivi e vanno erogati alle aziende che non licenziano.



IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

- deve restare circoscritto ai nuovi assunti
- deve prevedere indennità economiche maggiorate
- deve assorbire e cancellare i 46 contratti precari come l'associazione in partecipazione, le finte collaborazioni, le false partite IVA

LA NUOVA NORMATIVA SI APPLICA SOLO AI NUOVI ASSUNTI

L'art. 18 è una tutela importante che deve restare. Negli ultimi anni l'85% dei lavoratori è stato assunto con contratti atipici diversi dal contratto a tempo indeterminato e già senza l'art. 18, senza tutto lo statuto dei lavoratori e senza gran parte delle normative e tutele.

TUTELA DELL'ART. 18

La legge attualmente in vigore

Cosa prevede il jobs act

COSA CHIEDE LA CISL

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Reintegro + indennità risarcitoria

Reintegro + indennità risarcitoria

Reintegro + indennità risarcitoria

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ILLEGITTIMO

Si fa riferimento ai casi disciplinati dai contratti.

Se il *fatto non sussiste*: reintegro + indennità risarcitoria.

Negli altri casi: risarcimento.

NUOVI ASSUNTI

Reintegro più indennità risarcitoria
Nel decreto attuativo verranno definite le casistiche.

Negli altri casi: risarcimento.

ATTUALI OCCUPATI

Mantenimento della vigente disciplina del **reintegro** e del **risarcimento**.
TUTTO RESTA INVARIATO.

NUOVI ASSUNTI

La disciplina per i nuovi assunti deve, dopo tre anni, ritornare ad essere uguale a quella degli altri lavoratori. Va previsto: un risarcimento maggiorato e una riqualificazione professionale.

ATTUALI OCCUPATI

Mantenimento della vigente disciplina del **reintegro** e del **risarcimento**.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER MOTIVI ECONOMICI

Se il motivo è *manifestamente insussistente*: reintegro + indennità risarcitoria.

Negli altri casi: risarcimento

NUOVI ASSUNTI

Risarcimento certo e crescente con l'anzianità di servizio per i nuovi assunti con contratto a tutele crescenti.

ATTUALI OCCUPATI

Mantenimento della vigente disciplina del **reintegro** e del **risarcimento**.
TUTTO RESTA INVARIATO.

NUOVI ASSUNTI

Il regime deve essere transitorio, dopo va applicata la disciplina del reintegro valida per tutti. Va previsto: un risarcimento maggiorato e una riqualificazione professionale.

ATTUALI OCCUPATI

Mantenimento della vigente disciplina del **reintegro** e del **risarcimento**.

JOBS ACT - COSA PREVEDE - COSA CHIEDIAMO

PROFESSIONALITÀ E CONTROLLO A DISTANZA

AL TUO FIANCO CONTRATTIAMO PROFESSIONALITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



La legge attualmente in vigore

Cosa prevede il jobs act

COSA CHIEDE LA CISL

PROFESSIONALITÀ E MANSIONI

È già prevista la possibilità di demansionamento o novazione del rapporto di lavoro per aziende in crisi con accordo sindacale per salvare l'occupazione.

Un successivo decreto legislativo prevederà:

- le condizioni e i limiti alla modifica dell'inquadramento
- nei casi di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione

per contemperare:

- l'interesse organizzativo dell'impresa
- con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche

Confronto con il sindacato prima dell'emanazione del Decreto legislativo.

- Contrattazione su mansioni e valorizzazione della professionalità.

L'accordo sindacale, come già oggi, può prevedere la modifica delle mansioni solo se:

- legato a crisi o ristrutturazione
- finalizzato alla tutela dell'occupazione
- sono garantite le condizioni salariali.

CONTROLLI A DISTANZA

I controlli a distanza sono vietati se non sono necessari per motivi gestionali o legati alla sicurezza.

- In ogni caso vanno regolati da accordo sindacale con la RSU.
- In alternativa vanno autorizzati dall'Ispettorato del lavoro.

I controlli non possono essere usati per contestazioni disciplinari.

Un successivo decreto legislativo prevederà la revisione della normativa:

- sulla base dell'evoluzione tecnologica

contemperando:

- le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa
- con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Grazie al nostro intervento: i controlli sono solo sugli impianti e gli strumenti e non sui lavoratori

Confronto con il sindacato prima dell'emanazione del Decreto legislativo.

- No al controllo dei lavoratori.
- No all'utilizzo per contestazioni disciplinari.
- Accordo preventivo con la RSU.
- Controlli finalizzati alla sicurezza delle persone, delle macchine e degli impianti.
- Intervento dell'Ispettorato del lavoro in caso di mancato accordo

NON REGALIAMO LA NOSTRA STORIA NON DELEGHIAMO IL NOSTRO FUTURO

#FIM100%SINDACATO #NOISIAMOPER

JOBS ACT - COSA PREVEDE - COSA CHIEDIAMO

AMMORTIZZATORI SOCIALI

GARANTIRE EGUALI TUTELE A TUTTI I LAVORATORI



NESSUNO SENZA LAVORO, SOSTEGNO PER TUTTI

La legge attualmente in vigore



- La cassa integrazione non è più prevista per le cessazioni di attività.
- Limitata estensione della normativa sulla cassa ad altri settori.
- Per gli altri vi sono fondi di sostegno al reddito.
- Indennità di disoccupazione per tutti (solo dipendenti) e successiva abrogazione della mobilità (entro il 1/1/2017).

Cosa prevede il jobs act



- Riforma degli ammortizzatori sociali con un'ulteriore estensione a lavoratori oggi esclusi.
- Cigs non prevista per cessazioni **definitiva** di attività.
- Quindi se è in atto una possibile cessazione la cassa verrebbe concessa.
- Estensione dell'ASPI (indennità di disoccupazione) a tutti e riduzione dei requisiti per ottenerla.
- Rafforzamento dei contratti di solidarietà espansivi.

COSA CHIEDE LA CISL



- Ammortizzatori sociali universali, da sempre l'obiettivo della CISL.
- Estendere la Cassa integrazione a tutti i lavoratori.
- In attesa della riforma mantenere la Cassa in deroga
- Cigs per cessazioni di attività va prevista quando ci sia proposta di riacquisto
- Sostegno pubblico ai Fondi bilaterali di solidarietà.
- ASPI ampliata a tutti i lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps con monocommittenza.
- ASPI per tutti i lavoratori di almeno 24 mesi.
- Legame tra ammortizzatori sociali e percorsi di riqualificazione e ricollocazione.
- Positivo il rafforzamento dei contratti di solidarietà.

MATERNITA'



Oggi non prevista la tutela per tutte le lavoratrici



Riordino ed estensione della tutela della maternità a tutte le lavoratrici anche precarie



È una misura che la CISL chiede da tempo

NON REGALIAMO LA NOSTRA STORIA NON DELEGHIAMO IL NOSTRO FUTURO

#FIM100%SINDACATO #NOISIAMOPER

JOBS ACT - COSA PREVEDE - COSA CHIEDIAMO

LA POSIZIONE DELLA FIM CISL



OBIETTIVI

SEMPLIFICARE I RAPPORTI DI LAVORO

RIFORMARE GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

RIORDINARE LE FORME CONTRATTUALI

CONCILIARE MEGLIO LAVORO E VITA PRIVATA

La riforma del lavoro, il **JOBS ACT**, contiene scelte sul mercato del lavoro e sul rafforzamento dei contratti a tempo indeterminato. La riforma, accoglie solo in parte le nostre richieste. **OCCORRE, PERCIÒ, CHE I DECRETI DELEGATI CHE VERRANNO EMANATI, CONIUGHINO FLESSIBILITÀ E TUTELE PER TRADURSI EFFETTIVAMENTE IN PIÙ ESTESI DIRITTI COLLETTIVI.**

La FIM ribadisce che è illusorio attendersi effetti "miracolistici" sull'occupazione dalle regole sul mercato del lavoro. L'occupazione può crescere solo se ripartono gli investimenti e i progetti industriali.

LA FIM già il 30 settembre, con una manifestazione davanti al Parlamento, ha dato la sveglia governo. Il lavoro si crea difendendo e rilanciando l'industria. **IN 10 ANNI VI SONO STATE 5 RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO CHE HANNO CREATO O POSTI DI LAVORO.**

IL JOBS ACT CONTIENE ALCUNE SCELTE POSITIVE:

- superare alcune forme di contratto precario, ed in particolare quelle tipologie finte autonome utilizzate in sostituzione del lavoro dipendente, come l'associazione in partecipazione, le collaborazioni coordinate e continuative, e le false partite IVA;
- creare un sistema di ammortizzatori sociali a carattere universalistico a valere anche per i lavoratori delle piccole aziende e per i parasubordinati;
- forte sgravio di costi per le assunzioni a tempo indeterminato. Tuttavia per avere effetti significativi è necessario estenderne la durata e chiarire che deve trattarsi di occupazione aggiuntiva;
- rafforzamento dei contratti di solidarietà espansivi, oltre a quelli difensivi, per distribuire il lavoro e favorire le assunzioni attraverso la riduzione dell'orario;
- più efficaci politiche attive del lavoro fruibili in ogni area del paese, attraverso il coordinamento tra sistema pubblico (prevalente e di riferimento), privato e bilaterale, finalizzato alla ricerca di soluzioni occupazionali di fronte alla perdita del lavoro.

E ASPETTI PROBLEMATICI:

- le regole sull'art. 18 per i nuovi assunti con il contratto a tutele

crescenti devono essere precisate e definite solo in via transitoria nella fase di ingresso al lavoro.

Per una valutazione più attenta, va tuttavia tenuto presente che già oggi per ragioni economiche sono in corso licenziamenti (dal 2009 ad oggi 600.000) e tutti o quasi avevano la tutela dell'art. 18.

- la revisione della disciplina su mansioni e demansionamento e sui controlli a distanza deve conservare la funzione della contrattazione e evitare che si perdano importanti aspetti di tutela del lavoratore.
- va definito con attenzione il processo di riforma degli ammortizzatori sociali per evitare che si riduca il sostegno ai lavoratori nelle situazioni di crisi e nelle cessazioni di attività.

PER QUESTI MOTIVI È NECESSARIO EVITARE SEMPLIFICAZIONI E GIUDIZI SOMMARI SULLA RIFORMA DEL LAVORO, PER APRIRE INVECE UNA FASE DI DISCUSSIONE CON IL GOVERNO, IN VISTA DEI DECRETI ATTUATIVI, PER AFFRONTARE CONCRETAMENTE GLI ASPETTI PROBLEMATICI.

NON POSSIAMO SFUGGIRE DAL NOSTRO RUOLO SINDACALE: OTTENERE LE GARANZIE E LE TUTELE PER I LAVORATORI SONO I NOSTRI OBIETTIVI.

PER QUESTO NON ABBIAMO PROCLAMATO UNO SCIOPERO GENERALE, ma una fase di mobilitazione attenta ai contenuti specifici. Siamo contro scioperi generici e con altre finalità.

Noi rispettiamo i lavoratori che scioperano e si mobilitano.

Ma chi lo proclama sa bene che:

- lo fa per motivi politici. Per le eterne divisioni della sinistra e la strumentalizzazione dei lavoratori per far nascere nuovi partiti e per questo hanno grande spazio in ogni tv, radio e giornali.
- non hanno scioperato contro i governi precedenti che hanno varato leggi di stabilità di centinaia di miliardi di tagli alla spesa sociale e di nuove tasse.
- il jobs act sarà approvato definitivamente la prima settimana di dicembre. Lo sciopero generale rischia di essere uno sciopero rituale a futura memoria, pertanto senza possibilità di risultati concreti.

NON REGALIAMO LA NOSTRA STORIA NON DELEGHIAMO IL NOSTRO FUTURO