

Articolodiciotto. Seconda parte

(Statuto lavoratori comparato)

Come si licenzia in altri Paesi

Possibili riforme volute dal Governo Renzi

Art.18. Ostacolo all'occupazione?

I disoccupati in Italia contano per quasi il 13% e sono in crescita. Nessuno sa risolvere i nostri problemi che sono cominciati prima del resto d'Europa (eccessivo numero di piccole aziende che non fanno sistema).

Il lavoro non si crea per decreto.

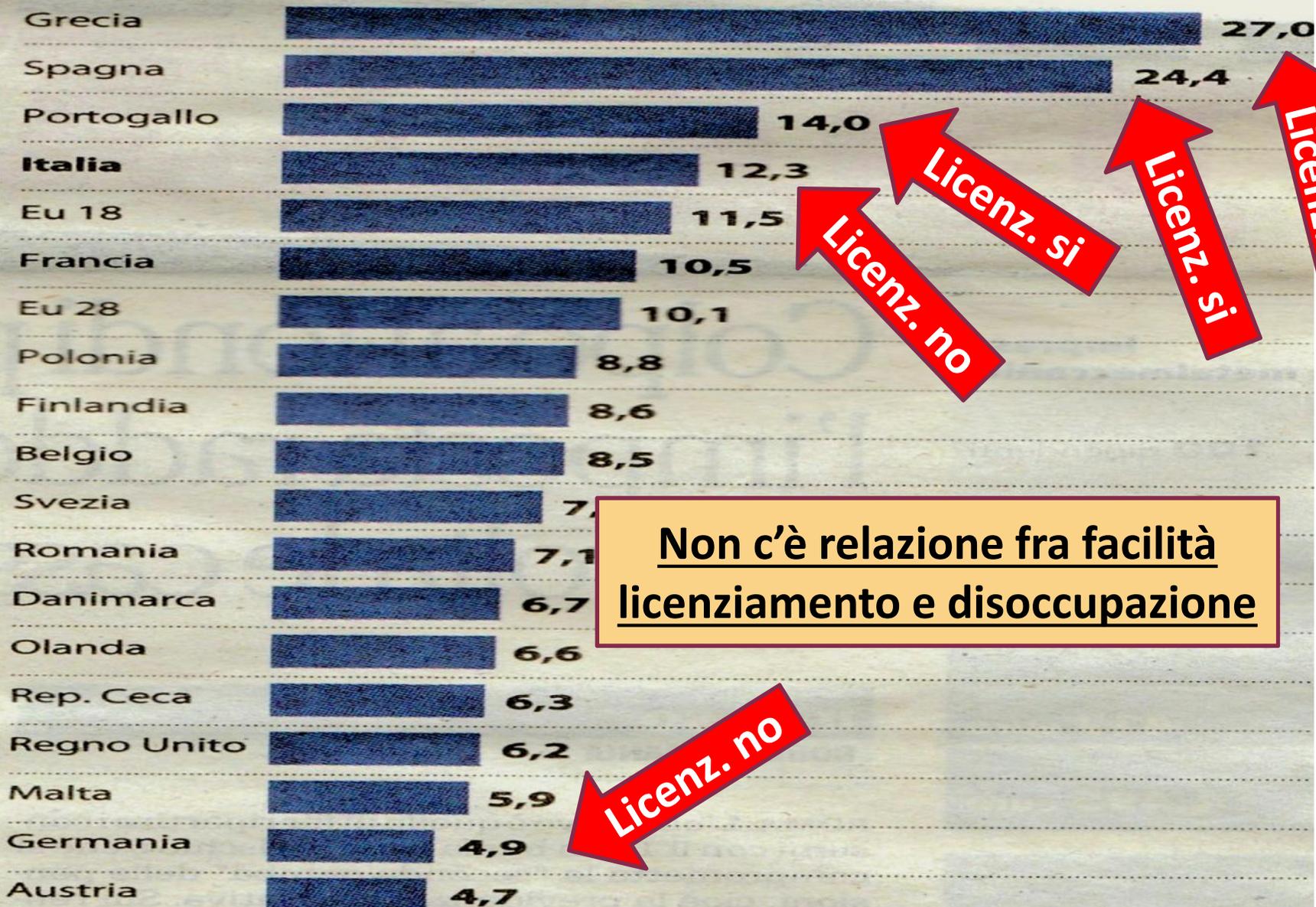
L'art.18, se restasse com'è, non impedirebbe le assunzioni, così come la sua cancellazione non creerebbe lavoro. Con una struttura industriale troppo gracile ce la stiamo prendendo con un falso obiettivo.

Confindustria è in crisi di idee. Il sindacato è fermo su quelle di 45 anni fa. Ma in cuor loro lo sanno: senza coraggiose idee gli italiani resteranno sempre la coda dell'Europa che conta.

Vediamo se esiste relazione fra art.18 e occupazione?

Disoccupazione in EU (art.18 non c'entra)

DATI IN %



Non c'è relazione fra facilità licenziamento e disoccupazione

Licenz. no

Licenz. si

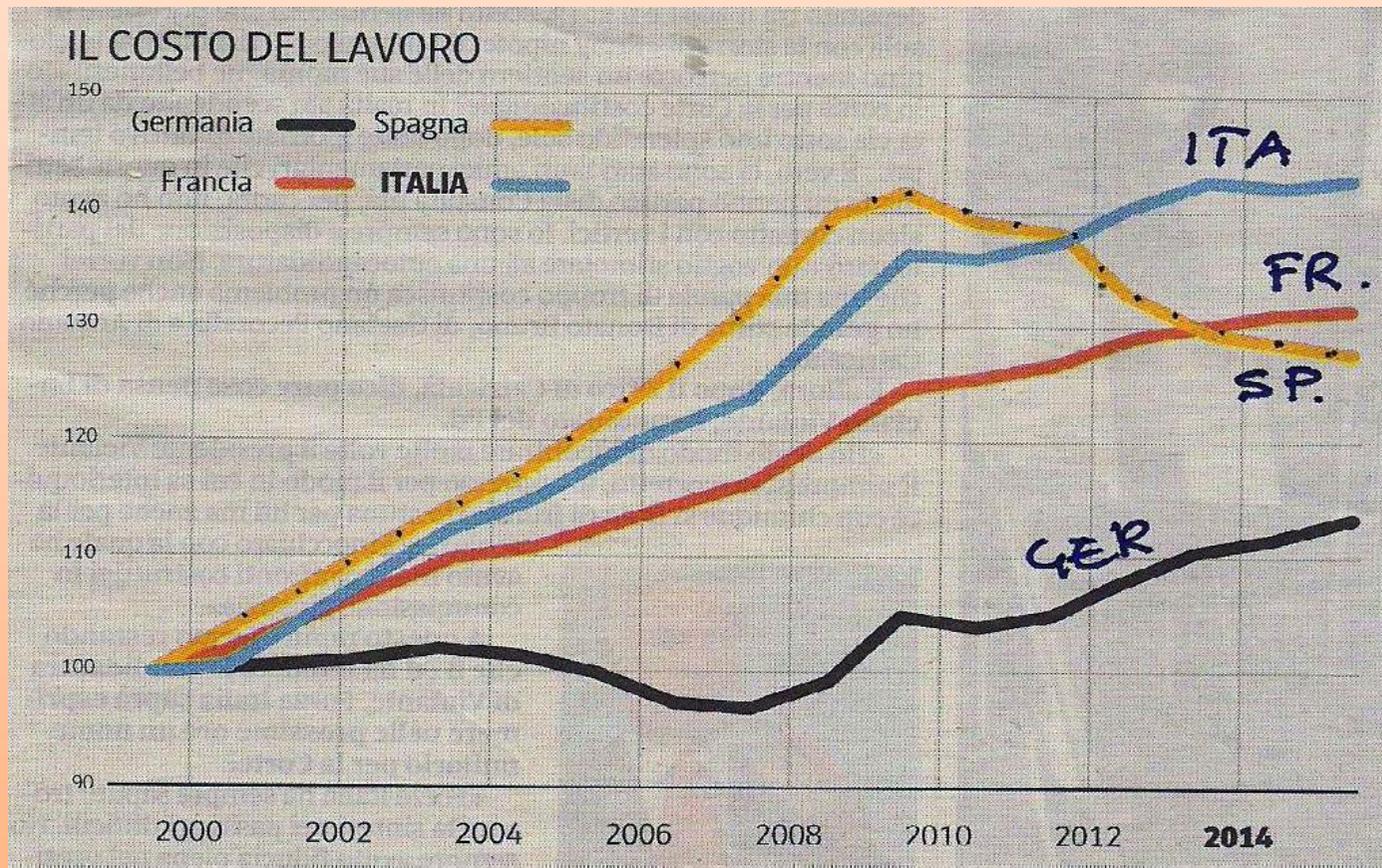
Licenz. si

Licenz. si

Licenz. no

Confindustria e Sindacato. Sveglia!

Quando si è aperta la globalizzazione, gli strapagati uffici studi di Confindustria e dei tre grandi Sindacati, non sapevano che il lavoro manuale italiano non avrebbe potuto competere neppure con Paesi meno ricchi della stessa UE?



Confindustria e Sindacato. Sveglia!

Perché la Confindustria:

1. non ha virato verso produzioni a più alto valore aggiunto
2. non ha spinto (come in Germania) ad investire in innovazioni e nuovi impianti?

Perché i Sindacati :

1. non sono entrati nei CDA delle maggiori industrie invece di vederle come nemiche con una visione “Vallettiana?”
2. non si sono inventate nuove forme di Caf allargati che fungessero da tramite fra cittadini e Istituzioni e non soltanto uffici per fare la dichiarazione redditi?
3. non hanno funzionato come contraltare alla pubblica amministrazione per semplificare la vita ai cittadini?

Per ambedue poche risposte: ruggine mentale, mantenimento dello Status quo, incapacità di cogliere i cambiamenti.

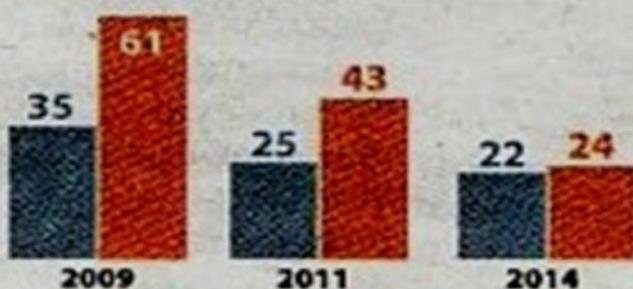
Sindacato fuori tempo. Sfiducia!

Il popolo del Pd
non crede più
nel sindacato

**Quanta fiducia prova
nei confronti della Cgil?**

*valori % di coloro che dichiarano
moltissima o molta fiducia*

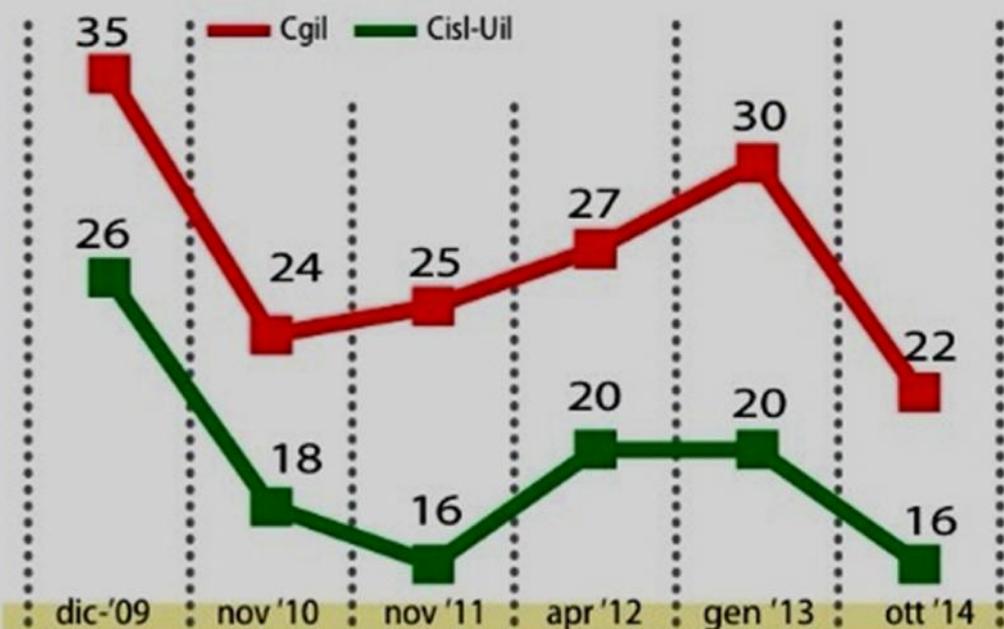
■ Tutti ■ Elettori Pd



FIDUCIA NEI SINDACATI

**Quanta fiducia prova nei confronti
delle seguenti organizzazioni, istituzioni?**

(valori % di coloro che dichiarano moltissima o molta fiducia-Serie storica)

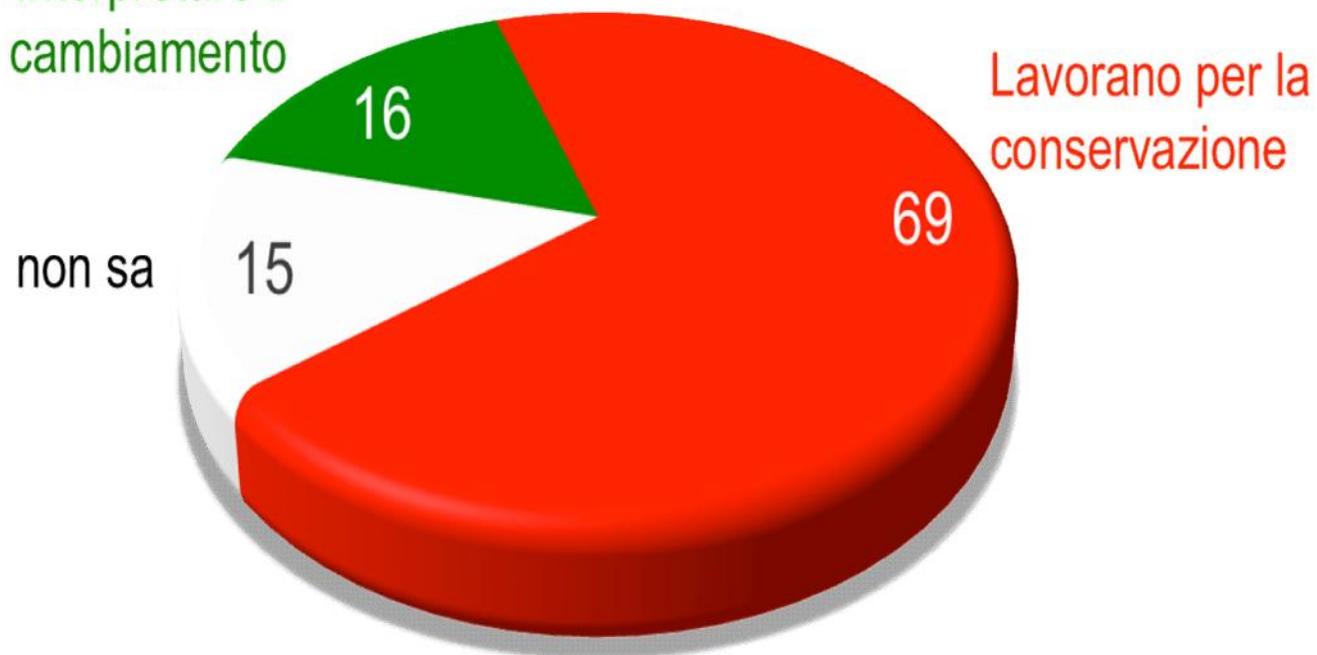


Fonte: Sondaggio Demos & Pi, Ottobre 2014 (base: 1337 casi)

Sindacato conservatore. Sfiducia!

I sindacati sanno interpretare il cambiamento o lavorano per la conservazione?

Sanno interpretare il
cambiamento



Lavorano per la
conservazione

non sa

Valori %

Campione: italiani maggiorenni

Articolodiciotto alla Tedesca

Secondo il Renzi-pensiero un nuovo testo di legge non creerà da solo occupazione, ma una maggiore flessibilità potrebbe aiutare nuove assunzioni. Il nuovo testo in preparazione sembra ispirarsi alla legislazione tedesca.

L'impresa per Renzi è passare da un codice del lavoro fatto da 2 mila norme e ridurle a un centinaio, chiare e precise. L'obiettivo è chiaro: "rendere il nostro mercato del lavoro come quello tedesco". Un modello secondo lui vincente, visto che la disoccupazione in Germania è stata dimezzata in 10 anni.

Ma dipende solo dalla maggior flessibilità?

O si confonde flessibilità con produttività?

Art.18. Il freno è l'incertezza interpretativa

Ma la grande differenza con il resto d'Europa è che in Italia troppe leggi rendono la giustizia incerta.

Troppe interpretazioni non danno certezza di legge e lasciano troppi spazi ai giudici: molti magistrati hanno giudicato secondo legge, altri hanno prodotto sentenze irreali. Il datore di lavoro è giusto che desideri certezze e non fantasie. Certezze che sono utili anche al lavoratore.

Se chi ha 15 addetti ed aumentando un'unità deve sottoporsi all'art 18, e magari ad una sentenza che ti appiccica a vita l'unità produttiva, metterà in atto tutti gli "sporchi" trucchi per esternalizzare la produzione. E questo non fa il bene dei lavoratori

Comparazioni: Articolodiciotto in Europa

Il reintegro non è anomalia Italiana; è comune con altri Paesi:

- **Regno unito: si applica a tutti quelli con + 2 anni di anzianità per licenziamenti discriminatori**
- **Germania: si applica per licenziamenti ingiustificati**
- **Irlanda: come Germania**
- **Francia: si applica per licenziamento discriminatorio**

L'anomalia Italiana dunque non è tanto il reintegro quanto i tempi lunghi del giudizio e, in certi casi, l'indeterminazione della legge talvolta lasciata all'interpretazione del giudice.

Comparazioni: così si licenzia all'estero

- **Cina** basta una lettera ai sindacati per dare il preavviso di 30 giorni con un indennizzo per chi ha maturato 6 mesi di anzianità lavorativa.
- **USA** meglio avere contratto a tempo determinato. Il datore di lavoro deve attendere i termini (se no sanzioni risarcitorie. Con il tempo indeterminato si è fuori subito).
- **Danimarca**, il licenziamento individuale è legittimo per motivi di ordine economico ed organizzativo e per ragioni soggettive riferibili al lavoratore stesso, tipo la mancanza di competenza.
- **Francia** con contratto a tempo indeterminato si può essere licenziato per causa basata su motivi personali ed economici. Indennizzo in relazione alla durata del rapporto di lavoro, ma bisogna aver maturato almeno un anno di anzianità lavorativa.

Comparazioni: così si licenzia all'estero

- Germania il licenziamento come una misura da ultima istanza. Deve essere «socialmente giustificato» per ragioni personali (viene meno il rapporto di fiducia con il lavoratore) oppure per esubero di personale a seguito di riorganizzazioni aziendali.
- Regno Unito: come USA, ma indennizzo monetario crescente per il lavoratore nel caso di crisi aziendale: più è alta l'anzianità lavorativa, più è alto l'assegno.
- Spagna: normativa cambiata per volere di Bruxelles. Il licenziamento è possibile per: 1) incapacità del dipendente; 2) difficoltà del dipendente ad adattarsi alle modifiche tecniche del lavoro; 3) motivi economici, produttivi e tecnologici; 4) assenza dal lavoro (oltre il 20% dei giorni lavorativi per due mesi consecutivi).

Differenza decreto legge e legge delega (Cos. 77)

Decreto legge: atto deliberato dal Governo solo in casi di necessità e urgenza.

- Entra in vigore immediatamente producendo effetti sin dall'inizio
- Deve essere convertito in legge dal Parlamento entro 60 gg altrimenti decade.

Legge delega: Il Parlamento affida al Governo nella sua collegialità (a tutto il Consiglio dei ministri) l'emanazione di norme su argomenti complessi

- Deve contenere l'oggetto definito, le norme procedurali e tempo massimo, il sentire le *commissioni interessate di Camera e Senato*
- Il Governo deve emanare, insieme al decreto legislativo anche i provvedimenti attuativi. Nulla osta perché Camera e Senato si esprimano sui singoli passi.

Il job Act è una legge delega: nella sua stesura definitiva (il Senato ha già dato luce verde) sarà pronto non prima dell'estate 2015

Riforma Renzi. Per ora ok solo Senato

Reintegro solo eccezionalmente per i licenziamenti discriminatori e disciplinari ingiustificati. Ridurre al minimo la discrezionalità dei giudici.

Contratto a tempo indeterminato - Diventa il contratto privilegiato dopo un certo periodo di prova (3 anni). Forti sgravi fiscali a chi assume a T.I.

Stop ai contratti a progetto - un lavoratore potrà avere un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato. Altrimenti sarà lavoratore autonomo.

Contratto a tutela crescente - Il contratto a tempo indeterminato non avrà tutte le tutele fin da subito: le tutele andranno a crescere in base all'anzianità del lavoratore.

Ammortizzatori sociali - Saranno estesi a tutti i lavoratori al di là della grandezza dall'azienda e del rapporto di lavoro.

Tutela della maternità - Sarà estesa anche alle lavoratrici prive di contratto a tempo indeterminato.

Agenzia per l'occupazione - Saranno rafforzate le politiche x incontro domanda e offerta con la costituzione di un'agenzia nazionale per il lavoro.