



## La manovra d'estate fa il bis a Ferragosto 2011: novità per il mercato del lavoro *di Michele Regina*

Il DL 138 del 2011 (manovra bis correttiva di ferragosto) si compone di 4 titoli:

- 1) disposizioni per la stabilizzazione finanziaria
- 2) liberalizzazioni, privatizzazioni e altre misure
- 3) misure a sostegno dell'occupazione
- 4) riduzione dei costi degli apparati istituzionali.

Tale manovra - aggiuntiva rispetto a quella recente del luglio u.s.- volta ad anticipare l'obiettivo del pareggio di Bilancio in vista della norma di revisione costituzionale in materia viene imposta a livello europeo al ns. Paese al fine di salvaguardarne il sistema finanziario pubblico.

### **Il titolo terzo inerisce interventi aggiuntivi sul mercato del lavoro**

L'articolo 8 del Decreto, dopo l'intesa interconfederale sulla contrattazione aziendale, con l'obiettivo di rafforzarne la portata - ancorché non condivisa unitariamente dalle OOSS firmatarie - entra nel merito della contrattazione territoriale e aziendale riconoscendo a tale livello la possibilità di poter disciplinare - secondo i principi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011- una serie di attività quando siano finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Tali intese potranno gestire problematiche inerenti gli orari di lavoro, la somministrazione, i contratti a termine, il regime di solidarietà negli appalti, la modalità delle assunzioni e le conseguenze dei recessi dei rapporti di lavoro, con esclusione dei licenziamenti discriminatori e dei licenziamenti in concomitanza di matrimonio.

Tale articolo fa salvi per legge gli accordi aziendali firmati prima dell'accordo interconfederale citato, riferiti appunto agli accordi Fiat che hanno ingenerato un contenzioso giudiziario ad opera della Fiom-CGIL.

L'articolo 9 dispone la possibilità per le grandi aziende e i gruppi d'impresa, situati nel territorio nazionale con diverse unità produttive, di poter gestire le assunzioni previste dalla L.68/99 (collocamento obbligatorio) assumendo presso alcune unità produttive dei disabili in soprannumero

rispetto alle altre, portando così il numero in eccesso in compensazione presso le unità o aziende del gruppo carenti. In tal modo si favorisce l'accesso al lavoro dei disabili a livello nazionale non gravando su singole unità operative o aziende di gruppi che per varie ragioni non potrebbero assolvere agevolmente l'obbligo di legge, ma non venendo in tal modo meno all'obbligo di legge a livello nazionale con conseguente riconoscimento della conformità alla legge medesima per l'azienda interessata. Tale situazione dovrà evidentemente essere comunicata ai servizi competenti nei modi canonici evidenziando l'assolvimento dell'obbligo medesimo.

L'articolo 10 favorisce l'accesso ai fondi interprofessionali per la formazione degli apprendisti e dei collaboratori a progetto.

L'articolo 11 disciplina l'attività dei tirocinii che potranno essere promossi solo da soggetti titolati secondo le normative regionali.

Gli stessi tirocini, con esclusione di alcune categorie svantaggiate, potranno avere una durata massima di sei mesi, comprese le proroghe, ed essere stipulati a favore di neodiplomati o neo laureati entro 12 mesi dal conseguimento dei rispettivi titoli.

L'articolo 12 individua nuove fattispecie d'illeciti penali per ***l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro*** prevedendo relative sanzioni quali reclusione e multa e pene accessorie per i soggetti che violano la norma di legge.

Viene inserito nel codice penale pertanto l'articolo **603bis** che reca norme appunto contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro.

Sono considerati indici rivelatori di tale illecito la sistematica retribuzione non conforme ai ccnl, la sistematica violazione delle norme sull'orario di lavoro, la sussistenza di violazione delle norme sull'igiene e sicurezza del lavoro, la sottoposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro vessatorio, a situazioni alloggiative degradanti.

Tali comportamenti hanno delle aggravanti in relazione al fatto che possano essere coinvolti più lavoratori, o minori, o aver esposti i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo per la loro incolumità personale.

Coloro i quali si rendano colpevoli di tali illeciti sono interdetti dagli uffici direttivi delle società e dal divieto di stipulare contratti con la P.A., nonché dalla possibilità di poter beneficiare di agevolazioni, finanziamenti, benefici da parte di enti statali o pubblici e dell'Unione Europea.