



Assemblea T.I.Sparkle Impatto del Jobs Act sui lavoratori dipendenti

Roma, 22/05/2015

Il giorno 22 maggio, presso la sede T.I.Sparkle di Colombo, nel corso dell'assemblea, si è svolto un

interessante momento formativo, a cui è seguito un bel dibattito con i lavoratori e le lavoratrici presenti,

sulle caratteristiche principali e le negative conseguenze del Jobs Act nel mondo del lavoro dipendente.

Le principali osservazioni sono state le seguenti:

? Non esiste un nuovo contratto a tutele crescenti, ma a tutele decrescenti se non addirittura morenti. Infatti fino a ieri, esisteva la sola tipologia del "contratto a tempo indeterminato", mentre

il Jobs Act modifica l'idea stessa di "contratto di lavoro", derogando con tutte le forme "atipiche"

fino ad arrivare, come vorrebbero, al contratto individuale, superando il ccnl valido per tutti.

? Il contratto di lavoro è un contratto asimmetrico, cioè i due contraenti non sono uguali perché

non hanno pari forza. Da una parte vi è il datore di lavoro, colui cioè che necessita della prestazione lavorativa per realizzare l'obiettivo della propria impresa, dall'altra vi è il lavoratore,

che ha bisogno di vendere la propria prestazione lavorativa per poter garantire la sua

sopravvivenza e quella della propria famiglia. In considerazione di questa asimmetria, negli ultimi

150 anni, si erano definiti i cosiddetti "diritti indisponibili" a cui il lavoratore non deve rinunciare

(fino a ieri) quando sottoscrive un contratto di lavoro: retribuzione, ferie, tredicesima, riposo settimanale, ecc.

? Oggi, invece, il Jobs Act si fonda sul fatto che lo Stato, quindi la Legge, interviene ad esclusiva

tutela del contraente più forte che è il datore di lavoro, ed in danno del contraente più debole che

è il lavoratore, fino a contemplare addirittura il controllo a distanza.

? Le nuove regole si applicheranno a tutti gli assunti dal 7 marzo 2015, ma il demansionamento

potrà essere applicato anche ai vecchi assunti. Il reintegro per ingiusto licenziamento potrà essere ottenuto solo se i motivi sono stati discriminatori (ad es. politici, religiosi o di orientamento

sessuale), ma l'onere di provare che il licenziamento è discriminatorio da adesso sarà a carico del

lavoratore. Negli altri casi di licenziamento ingiustificato il datore di lavoro non è obbligato a riassumere il lavoratore, ma solo a concedere un piccolo obolo di indennizzo.

? In pratica il Jobs Act non facilita neanche quei datori di lavoro che rispettano le regole ed i contratti, ma introduce invece la tolleranza della Legge verso quei datori di lavoro che si comportano più disonestamente. Questa Legge cancella di fatto quei diritti esigibili trasformandoli

alla mercè del buon cuore del datore di lavoro.

? Questo primo e parziale incontro di riflessione è stato sufficiente affinché i presenti intervenuti al

dibattito si dichiarassero contrari all'inserimento delle condizioni capestro del Jobs Act nel prossimo rinnovo del ccnl delle telecomunicazioni.

In chiusura dell'assemblea, a completamento della analoga votazione nella sede di Acilia dello scorso 13

maggio 2015, è stato chiesto ai lavoratori di T.I.Sparkle di condividere, attraverso il voto, l'incarico di RLS

per Francesco Perelli, già RSU tra i primi più votati sul totale dei candidati delle ultime elezioni. Alla votazione hanno partecipato 15 lavoratori che hanno espresso voto favorevole all'unanimità.

Francesco Perelli e Daniela Cortese

RSU/RLS USB Lavoro Privato – Settore Telecomunicazioni