



Assemblea T.I.Sparkle

Impatto del Jobs Act sui lavoratori dipendenti

Roma, 22 maggio 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, rispo 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