



Nell'arco degli ultimi 10 anni diverse leggi hanno colpito pesantemente l'equilibrio tra la legislazione di tutela del lavoro e la contrattazione sindacale, tra poteri unilaterali del datore di lavoro e diritti collettivi: dal blocco della contrattazione nel pubblico impiego, all'art. 8 che ha esteso la derogabilità in peggio a leggi e contratti nazionali, alle leggi che hanno moltiplicato il precariato culminate nel jobs act. Leggi che hanno cancellato le norme sul contrasto al lavoro sommerso e minato il diritto a lavorare in sicurezza. Ma c'è un mondo che neanche la contrattazione è riuscita a tutelare in pieno e al meglio, quello della differenziazione delle forme di lavoro: subordinato, parasubordinato, autonomo, nelle loro tante moltiplicazioni. Spesso sono stati definiti atipici, flessibili, precari, discontinui, finti o veri autonomi, professionisti.

Oggi la separazione tra garantiti e non garantiti assume tante sfumature. La contrattazione inclusiva può avvicinare condizioni diverse e trovare risposte ai bisogni di chi lavora, ma ci sono diritti soggettivi che vanno resi universali ed indisponibili alle deroghe e soprattutto estesi a tutti.

Ci vuole quindi una "Carta" fatta di principi di rango costituzionale affinchè, come fu per la legge 300/70 – Lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, la "Costituzione entri nei luoghi di lavoro, riconoscendo diritti a chi ne è escluso".

Ma occorre anche una legge, un Nuovo Statuto dei Diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori che riscriva il Diritto del lavoro, rovesciando l'idea che sia l'impresa, che rappresenta il soggetto più forte, a determinare le condizioni di chi lavora, cioè del soggetto più debole.

Estendere diritti a chi non ne ha, riscriverne di nuovi per tutti, per garantire i diritti nel lavoro in un mondo che cambia velocemente e ha bisogno di innovazione.

Dare garanzia a tutti i lavoratori di una partecipazione attiva nella definizione dei contratti collettivi ad efficacia generale, sottoscritti attraverso regole universali sulla rappresentanza sindacale e sulla democrazia nei luoghi di lavoro. Fare i conti con la precarietà e ricostruire il valore dei contratti di lavoro rendendoli appropriati al loro utilizzo. Che sia a tempo indeterminato, determinato, autonomo o occasionale, ogni contratto deve rispondere ad una effettiva esigenza e non essere lo strumento con il quale si sacrificano i diritti dei lavoratori per ridurre i costi all'impresa.

Il lavoro va tutelato, ma anche valorizzato nella sua funzione sociale oltre che economica. Oggi parlare di innovazione vuol dire di parlare di competenze, abilità, valorizzazione professionale, perché i lavoratori non sono meramente una parte del processo, ma i loro saperi e creatività ne determinano la qualità.

La Cgil vuole ridare Diritti, Democrazia e Dignità al Lavoro, guardando in avanti, con una proposta che sia capace di leggere il cambiamento, innovando gli strumenti contrattuali, preservando quei diritti fondamentali riconosciuti senza distinzione a tutti i lavoratori perché inderogabili e quindi universali.

La CGIL propone un nuovo Statuto fatto di tre parti:

- principi universali
- norme di legge che danno efficacia generale alla contrattazione e codificano democrazia e rappresentanza per tutti
- riscrittura dei contratti di lavoro

PRINCIPI UNIVERSALI

Diritto ad un lavoro decente e dignitoso, che abbia condizioni chiare e trasparenti e formulate per iscritto, con un compenso eguo e proporzionale. Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure. Diritto a poter godere di un periodo di riposo adequato che consenta la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Diritto alle pari opportunità in materia di lavoro e professione, a non essere discriminato nell'accesso e nel corso del rapporto di lavoro, diritto alla formazione e all'informazione. Diritto di ripensamento e al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali. Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza, diritto alla libertà di espressione e di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e alla rappresentanza degli interessi del lavoro. Diritto ad accesso, gratuità e durata ragionevole dei processi in materia di lavoro e alla tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi e in caso di recesso e mancato rinnovo dei contratti successivi. Diritto al sostegno del reddito in caso di disoccupazione e diritto ad una adequata tutela pensionistica.

Diritto ad essere tutelati contro il ricorso al lavoro nero come reato penale e da chiunque organizzi e utilizzi l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento.

DEMOCRAZIA, RAPPRESENTANZA, PARTECIPAZIONE, CONTRATTAZIONE

Le regole attualmente contenute in accordi pattizi in materia di rappresentanza, democrazia e contrattazione hanno, con la proposta di un nuovo Statuto, una loro traduzione in legge. Diritto a partecipare alla discussione sugli accordi ed eleggere i propri rappresentanti liberamente. Quando la maggioranza delle organizzazioni rappresentative, in virtù di una certificazione trasparente e generalizzata, sottoscrive un contratto, avendo consultato in modo certificato i lavoratori, esso ha efficacia per tutti i lavoratori facenti parte di quell'ambito contrattuale.

Le organizzazioni dei lavoratori ma anche quelle dei datori di lavoro dovranno certificarsi, beneficiando così di una rappresentatività reale e di un sistema di regole democratiche che restituiscano all'autonomia delle parti quel valore costituzionale che era contenuto nella legge 300/70 e che il legislatore nel corso del tempo ha indebolito. Il nuovo Statuto prevede l'estensione di modelli di partecipazione a tutti i lavoratori, regole per la rappresentanza che unificano pubblico/privato, aziende di grandi/piccole dimensioni, Lavoratori standard/atipici, introduce norme specifiche per i Lavoratori autonomi.

LICENZIAMENTI

Torna il principio fondamentale di giustizia nel lavoro: se un licenziamento è illegittimo, la sanzione per l'impresa deve avere un effetto "deterrente" e cioè scoraggiare comportamenti scorretti a danno dei lavoratori. Si prevede l'estensione del sistema sanzionatorio a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti; a differenza della precedente norma che differenziava il diritto al reintegro sopra e sotto i 15 dipendenti.

Il reintegro avviene in tutti i casi di nullità del licenziamento individuale o collettivo. In tutti i casi di reintegro, al lavoratore viene lasciata l'alternativa di scegliere tra il risarcimento congruo o il reintegro. Per le imprese sotto i 5 dipendenti, laddove non vi sia volontà del lavoratore o condizione per l'impresa di reintegro, il giudice dispone una soluzione equa e ragionevole.

Viene rafforzata la tutela processuale, cancellato il contributo unificato e resa accessibile la giustizia del lavoro e tutti i lavoratori, ripristinato il ruolo del giudice nella valutazione della proporzionalità della sanzione eventualmente comminata.

RISCRITTURA DEI CONTRATTI DI LAVORO

La nuova Carta si applica a tutti i lavoratori: subordinati, atipici e autonomi, pubblici e privati, di qualsiasi impresa. C'è bisogno di ricostruire la funzione delle tipologie contrattuali: vanno cancellate tante forme di precarietà e ricondotte alcune tipologie alle modalità di svolgimento di lavoro. Occorre contrastare l'utilizzo della flessibilità fatta in questi anni dalle aziende per svalutare il lavoro, penalizzando vita e carriera di milioni di lavoratori e depauperando competenze e professionalità diffuse in virtù della discontinuità del lavoro.

Oltre al contratto a tempo indeterminato, le tipologie contrattuali che vengono mantenute essendo ampiamente in grado di soddisfare l'esigenza delle imprese, ma riscritte nelle regole sono:

- i contratti a termine (ripristinando la causale e i limiti all'utilizzo);
- la somministrazione (che ridiventa a termine),
- il part-time
- l'apprendistato.

Si definiscono i parametri che qualificano le collaborazioni e si dà dignità al lavoro autonomo.

Tutti i lavoratori avranno gli stessi diritti, la contrattazione sarà lo strumento che determinerà per tutti le condizioni di lavoro e la sua valorizzazione, tutti i lavoratori parteciperanno alle scelte con la generalizzazione delle regole su Democrazia e Rappresentanza.

3 FIRME PER ABROGARE LE NORME ESISTENTI

Per dare pieno sostegno e maggiore forza alle proposte contenute nella "CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO" la CGIL propone l'utilizzo del REFERENDUM ABROGATIVO su TRE CAPITOLI dell'attuale legislazione che sono in diretto contrasto alla piena affermazione delle nostre proposte contenute nella Carta dei Diritti.



Il cuore dell'iniziativa referendaria è rappresentato certamente dai quesiti relativi alla materia dei licenziamenti, e quindi anche l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Il guesito relativo alla disciplina dei licenziamenti persegue due obiettivi. Il primo, molto netto e semplice, è quello dell'abrogazione totale del D.lgs n. 23 del 2015, introdotto in attuazione del Jobs Act, che, sotto il nome accattivante di "disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti". ha sostanzialmente eliminato la tutela verso i licenziamenti illegittimi prevista nell'art. 18, per tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, con la previsione di un risarcimento solo economico per i licenziamenti ingiustificati o viziati nella forma e nelle procedure, risarcimento peraltro di entità assolutamente modesta. Con l'accoglimento del quesito quindi, sparirebbe questo doppio regime di tutela verso i licenziamenti che penalizza fortemente tutti i nuovi assunti e a tutti si tornerebbe ad applicare l'art. 18, naturalmente nelle aziende ove è applicabile.

Peraltro, e veniamo al secondo obiettivo perseguito con il quesito referendario, l'art. 18 applicabile non sarebbe quello oggi vigente - fortemente depotenziato, in termini di tutela e di possibilità di ottenere la reintegra nel posto di lavoro, da parte della legge Fornero – ma un articolo 18 ben più efficace.

Infatti la seconda parte del quesito mira a "riscrivere" l'art. 18 eliminando le storture introdotte dalla legge Fornero e, addirittura, ampliandone il campo di applicazione.

In particolare, laddove venisse approvato dal referendum, il nuovo articolo 18 che ne risulterebbe, prevedrebbe di nuovo la reintegra nel posto di lavoro per tutti i casi di licenziamento ingiustificato o viziato sotto il profilo formale e procedurale, tornando quindi alla versione ante Fornero, per quanto attiene all'applicazione della sanzione della reintegra. Verrebbero poi eliminati i limiti massimi al risarcimento del danno (24 mensilità per i licenziamenti ingiustificati e 12 per i licenziamenti affetti da vizi formali o procedurali) introdotti sempre dalla Fornero. Il risarcimento torna ad essere quello commisurato alle retribuzioni perse dal licenziamento alla effettiva reintegra nel posto di lavoro. Infine, ma non meno importante, con una scelta coraggiosa, perché non mira solo a ripristinare le tutele cancellate dalla Fornero e dal Jobs Act, ma mira ad estenderle anche a lavoratori che non le avevano mai avute, verrebbe notevolmente esteso il campo di applicazione dell'art. 18, oggi applicato nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, o comunque alle imprese con più di 60 dipendenti complessivi, a prescindere dalle dimensioni dell'unità produttiva. Con l'approvazione del quesito referendario l'articolo 18 verrebbe applicato ad ogni "datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore che occupi alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori". Si avrebbe quindi un notevolissimo ampliamento dei lavoratori protetti con la sanzione della reintegra nel posto di lavoro verso i licenziamenti illegittimi.

L'abrogazione del D.lgs. n. 23, con l'eliminazione quindi del doppio regime di tutela che oggi penalizza i neo assunti, unitamente all'ampliamento del campo di applicazione dell'art. 18, porterebbe ad una forte riunificazione del mondo del lavoro, frammentato proprio da una diversità di regimi di tutela dei licenziamenti.



Un altro tema importante che viene affrontato nell'iniziativa referendaria è quello della tutela dei lavoratori, ed in particolare dei loro crediti e della loro posizione previdenziale, nelle catene degli appalti e dei subappalti.

Il quesito referendario relativo agli appalti interviene sull'art. 29 del Decreto legislativo n. 276 del 2003 (c.d. "legge Biagi") nel quale trova disciplina l'obbligo del committente, in solido con l'impresa appaltatrice e subappaltatrice, di far fronte ai crediti dei lavoratori dipendenti da queste ultime, maturati durante l'esecuzione del contratto d'appalto e non saldati dal datore di lavoro. L'art. 29, nella formulazione oggi vigente, frutto di diversi aggiornamenti, contiene però una serie di disposizioni che ostacolano fortemente, soprattutto sul piano processuale, la possibilità del lavoratore, dipendente dell'impresa appaltatrice, cui non sono state pagate le retribuzioni e versati i relativi contributi, di ottenere il pagamento delle proprie spettanze dal committente, pur obbligato in solido. Si tratta di una serie di ostacoli che si traducono in veri e propri "scudi" diretti a proteggere il committente dalle pretese dei lavoratori occupati negli appalti. Insomma la norma, per come oggi vigente, in astratto conferma il principio della responsabilità solidale del committente, in concreto, però, rende intenzionalmente molto difficile scomodare davvero il committente stesso.

Inoltre la norma prevede addirittura la possibilità per la contrattazione collettiva nazionale di derogare al principio della responsabilità solidale del committente, quindi anche di eliminarla.

I quesiti referendari mirano sia ad eliminare la possibilità di deroga al principio della responsabilità solidale sia a rimuovere gli ostacoli sopra richiamati, e quindi a rendere effettiva la garanzia dei crediti del lavoratore rappresentata dalla responsabilità in solido del committente, e ad evitare che il recupero credito nell'ambio degli appalti sia, come è adesso, spesso una infruttuosa via crucis per i lavoratori.

In particolare si chiede l'abrogazione:

- a) della parte che prevede la possibilità del contratto collettivo nazionale di derogare all'obbligazione in solido del committente; la parte della norma che inizia con "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi ...";
- b) della parte che prevede che il lavoratore che agisca in giudizio verso il committente per ottenere il pagamento delle sue spettanze, debba necessariamente convenire in giudizio anche l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori. Norma che impone al lavoratore dipendente di una impresa subappaltatrice, di chiamare in causa tutta la catena dei subappalti, con aumento dei costi, complessità, lungaggini e rischi del giudizio stesso. Si tratta della parte che inizia con "Il committente imprenditore o datore di lavoro e convenuto in giudizio unitamente...". Se il quesito referendario venisse accolto il lavoratore potrebbe agire con più agio e minori costi e rischi, anche solo verso il committente.

c) della parte della norma che conferisce al committente il beneficio della "preventiva escussione del patrimonio dell' appaltatore medesimo", ulteriore e fondamentale scudo posto a protezione della "tranquillità" del committente, che impone oggi al lavoratore non solo di dover chiamare in giudizio tutta la filiera degli appalti e subappalti, ma una volta ottenuto un provvedimento dal giudice che ordini il pagamento delle spettanze maturate, non potrà disturbare il committente se non dopo "l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e dell'eventuale subappaltatore..", con infinite lungaggini, complicazioni e costi delle procedure giudiziarie, che rendono il recupero del credito verso il committente una missione impossibile.

All'esito positivo del referendum, con l'abrogazione di tali norme, avremmo il diritto certo, non più derogabile dalla contrattazione collettiva, ad agire per il recupero dei crediti verso il committente; si potrebbe agire in giudizio direttamente verso di lui, anche senza chiamare inutilmente in causa appaltatore e subappaltatore, ed infine si potrà avviare l'esecuzione forzata del provvedimento del giudice direttamente verso il committente. In questo modo non solo si rende più agevole e veloce l'azione per il recupero del credito del lavoratore, ma si responsabilizza in generale il committente che saprebbe, quando affida i lavoratori in appalto o subappalto, che se questi non adempiono ai loro obblighi sarebbe immediatamente chiamato a rispondere direttamente dei crediti di lavoro, senza la protezioni e le lungaggini derivanti dall'attuale testo dell' art. 29.



Per quanto riguarda il lavoro accessorio, ovvero il lavoro occasionale senza alcuna formalizzazione, retribuito con i famigerati voucher - la forma di lavoro più precaria in assoluto, che ha visto un'esplosione abnorme nel nostro paese e che facilita anche il lavoro nero – la scelta è netta. Con il quesito referendario si chiede l'abrogazione totale degli artt. 48, 49 e 50 del D.lgs. n. 81 del 2015, che contiene tutta la disciplina di questo tipo di rapporto di lavoro. Quindi con l'esito positivo del referendum si avrebbe l'eliminazione nel nostro ordinamento di questa abnorme e pericolosa tipologia contrattuale.

I punti 2/3/4 relativi ai referendum sono stati redatti dall'Avv. F. Focareta