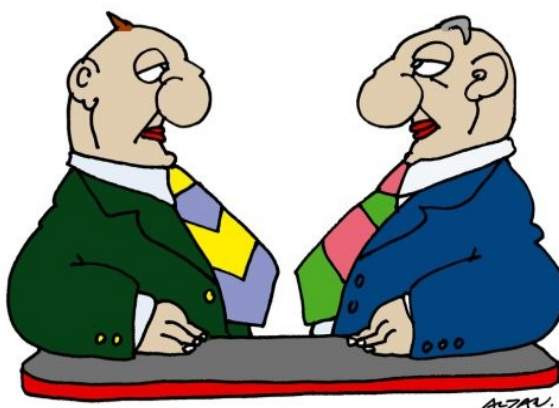


COLLEGATO LAVORO DA LAVORATORI A SERVI

CI ASPETTA
UN FUTURO
DI MERDA.

SEMPRE CHE
RIUSCIAMO
AD AUMENTARE
LA PRODUTTIVITA'.



Il disegno di legge 1167, il cosiddetto "collegato lavoro", recentemente approvato dal Parlamento e per ora, provvisoriamente, bloccato dall'intervento del Presidente della Repubblica, ha il seguente oggetto: **"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"**.

Già questo lunghissimo "titolo" basterebbe a dar conto della complessità dell'intervento che, in cinquanta articoli, mette mano ad una quantità di materie che è ben difficile sintetizzare. Il "collegato lavoro" è quindi un provvedimento *omnibus*: nei due anni di *iter* parlamentare il testo ha raccolto i temi più disparati. Tale eterogeneità non è casuale ed è stata segnalata come significativa dallo stesso Presidente della Repubblica nel messaggio con cui ha rimandato alle Camere il disegno di legge. *"Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009..., ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e*

39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate”.

All'interno del disegno di legge in questione si annida un attacco radicale e vergognoso contro le tutele previste per lavoratrici e lavoratori.

Ogni passo in avanti compiuto dalla legislazione sul lavoro, persino durante il fascismo, ha tenuto conto dello squilibrio di potere contrattuale esistente tra lavoratore e datore di lavoro.

Per tentare di bilanciare questo potere contrattuale e sottrarre il lavoratore dal rischio di dover subire clausole contrattuali inique e **certamente da lui non liberamente volute**, la legislazione del lavoro si è dunque sviluppata su **due fondamentali pilastri**.

Il primo, di ordine sostanziale, riguarda la individuazione di una serie di diritti fondamentali, "indisponibili" e a favore del lavoratore, che venivano imposti alla parte più forte, ossia al padrone, rendendo nullo ogni eventuale patto contrario (si tratta dei diritti al riposo, alle ferie, alla irriducibilità della retribuzione, alla contribuzione previdenziale, al mantenimento del professionalità raggiunta, all'attività sindacale, alla tutela della maternità, etc.,etc.).

Il secondo pilastro di ordine procedurale, consiste nella effettiva esigibilità di questi diritti. Nel nostro ordinamento esso è stato perfezionato con l'individuazione, a partire dal 1973, di un rito giudiziario particolare, più celere e snello, privo sostanzialmente di costi per il lavoratore (poiché - oltre ad essere esente da bolli e tasse - anche in caso di sconfitta del lavoratore le spese legali venivano, per prassi, normalmente compensate) il cui accesso non poteva in alcun modo esser pregiudicato da eventuali clausole che prevedessero il ricorso all'arbitrato.

E' evidente che, nonostante le tutele, i lavoratori hanno faticato a far valere i loro diritti anche in periodi in cui il pensiero neo-liberista non aveva ancora imposto la propria egemonia.

Comunque, questo sistema di tutele sostanziali e processuali, uniche ed universali, era stato posto a garanzia di un mondo del lavoro che si caratterizzava per la grande concentrazione di lavoratori in alcune aziende alle dipendenze di un unico datore di lavoro: **l'unicità di luogo di lavoro e di controparte datoriale favorivano così la difesa collettiva, da parte dei lavoratori, dei loro interessi.**

Il quadro, negli ultimi venti anni, è radicalmente mutato.

Abbiamo assistito ad una frantumazione e polverizzazione dei luoghi di lavoro che si è accompagnata allo sdoppiamento tra titolarità del rapporto di lavoro e fruitore effettivo della prestazione lavorativa.

Nello stesso luogo di lavoro coesistono poi più aziende che si occupano di un segmento dell'attività produttiva o delle attività ad essa connesse, con un proliferare di tipologie contrattuali sia individuali che collettive.

Lavoratori a tempo indeterminato, determinato, co.co.pro., occasionali, interinali, partite IVA, dipendenti di appaltatori e subappaltatori, con applicazione di CCNL Metalmeccanici, Gomma plastica, Commercio, ecc. **Tutto nello spazio di pochi metri quadri.**

Oggi lo scopo del disegno di legge 1167 è quello di completare l'opera, frantumando ed individualizzando la tutela giudiziaria.

In sostanza è un tentativo forte e pericoloso di rendere "norma" quello che il padronato pubblico e privato ha praticato nei passati decenni come prassi: l'eliminazione dei lavoratori come soggetto collettivo titolare di diritti.

Per di più, e non a caso, questo tentativo vede il sostegno aperto della maggior parte dei sindacati concertativi come CISL - UIL - UGL che scambiano, ma non è una novità, diritti dei lavoratori con privilegi e finanziamenti per il proprio apparato e un comportamento ambiguo da parte della CGIL che si "oppone" a livello generale ma si "adatta" mediante la firma di contratti di categoria

Vediamo come

Clausola compromissoria

Il cavallo di Troia per ottenere di frantumare ed individualizzare la tutela giudiziaria è rappresentato dalla eliminazione del divieto di introdurre clausole che riducano la possibilità del lavoratore di ricorrere al giudice

L'art. 31 comma 9 prevede che accordi interconfederali o contratti collettivi potranno prevedere il ricorso all'arbitrato, con clausole che si chiamano "*compromissorie*", e queste clausole potranno esser "liberamente" sottoscritte dal lavoratore davanti ad una commissione certificatrice che "*accerti la effettiva volontà delle parti*".

Se entro 12 mesi non saranno intervenuti sulla materia i previsti accordi interconfederali o i contratti collettivi interverrà a regolare la materia un decreto ministeriale.

Alla base dell'introduzione di una norma del genere sta la fantasiosa idea che il lavoratore e il padrone (sia esso un privato o lo stato) siano sullo stesso piano, due parti libere di accordarsi su tutto: stipendio, orario di lavoro, sicurezza del lavoratore, ferie...ed anche di decidere se rivolgersi al giudice del lavoro o ad un arbitro per risolvere le loro controversie, compreso naturalmente l'eventuale licenziamento.

Quando Giuliano Cazzola, vice presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati afferma che i lavoratori sanno scegliere responsabilmente e consapevolmente tra percorso giudiziale e percorso stragiudiziale, mente **sapendo di mentire**. Non si tratta, infatti, di essere più o meno furbi ma del fatto banale che non possiamo considerare un lavoratore in cerca di lavoro e il padrone di un'azienda come se avessero lo stesso potere e la stessa necessità di reddito.

Al di là dei costi senz'altro maggiori (gli arbitri vanno pagati: già prima della decisione il lavoratore dovrà versare con assegno circolare al presidente una somma pari all'1% del valore della causa, poi ci sono le spese degli altri arbitri, nonché quelle dei legali), va considerato che gli arbitri saranno 3 e decideranno a maggioranza. Poiché uno sarà nominato dal lavoratore e l'altro dal datore di lavoro l'ago della bilancia sarà il Presidente, individuato dai primi due o dal Presidente del Tribunale in un professore universitario in materie giuridiche o in un avvocato cassazionista.

Questi arbitri potranno decidere secondo equità (il che vuol dire semplicemente come a loro sembri giusto) e potrà prevedersi persino la rinuncia del lavoratore ad impugnare la loro decisione (c.d. lodo) anche quando questa sia contraria a norme di diritto o a contratti ed accordi collettivi!

Il che significa, ad esempio, che in caso di licenziamento anche quando gli arbitri lo riconoscessero illegittimo, non sarebbero tenuti a disporre la reintegrazione, con buona pace dell'art. 18 e **nulla potrà poi obiettare il lavoratore!**

E non finisce qui dato che nessun diritto indisponibile potrà più dirsi effettivamente tutelabile.

Processo del lavoro

Il giudice non potrà entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive del datore di lavoro, non potrà contestare la sostanza, le ragioni più o meno giuste delle scelte dell'azienda, ma dovrà limitarsi alla verifica dei requisiti formali delle azioni aziendali: questo limite si rafforza soprattutto nei casi di contratti di lavoro "certificati", dove il giudice non potrà contestare le deroghe peggiorative contenute negli accordi individuali; abolito l'obbligo del tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice.

Licenziamenti

Il giudice, nelle cause di licenziamento, deve "tener conto" di quanto stabilito nei contratti individuali e collettivi come motivi di licenziamento per "giusta causa" o "giustificato motivo", deve considerare, più che il diritto, la situazione dell'azienda, la situazione del mercato del lavoro, il comportamento del lavoratore negli anni, ecc; tramite i contratti "certificati" si possono certificare e rendere legali motivi aggiuntivi (non previsti dalla legge e dai contratti collettivi) per licenziare liberamente il lavoratore.

Decadenze

Il disegno di legge 1167 introduce una serie di decadenze pesantissime perché, quale che sia il tipo del contratto di lavoro a tempo indeterminato, a termine, a progetto, la sua risoluzione (anche oralmente disposta) deve essere impugnata entro sessanta giorni ed il relativo ricorso al giudice o all'arbitrato deve essere attivato entro i successivi 180 giorni.

Negli stessi termini devono esser impugnatte la cessione del contratto in caso di trasferimento d'azienda (dalla data del trasferimento) e la effettiva titolarità del rapporto in caso di somministrazione di lavoro irregolare (dalla data della sua cessazione).

La gravità di queste decadenze è facilmente intuibile: i lavoratori spesso scoprono in ritardo l'esistenza dei loro diritti (ad esempio che il termine del loro contratto non era valido, che la somministrazione del loro lavoro era irregolare, etc, che il loro passaggio ad altra azienda non era giustificato da un trasferimento di ramo d'azienda, etc,) altre volte ritardano anche solo ad informarsi presso il sindacato confidando nelle promesse di future riassunzioni.

Certo è che questa strettissima decadenza priverà moltissimi, e specie i lavoratori più deboli, di una possibilità di effettiva tutela.

Risarcimento per lavoratori a termine irregolari

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento onnicomprensivo è limitato tra 2,5 e 12 mensilità, il risarcimento può essere ridotto alla metà se nel CCNL di riferimento è prevista una qualsivoglia procedura o graduatoria di stabilizzazione. La norma ha effetto retroattivo.

E' necessario da subito mobilitarci per respingere questo attacco al nostro reddito, alla nostra libertà, alla nostra dignità.

Una forte e decisa mobilitazione contro il collegato lavoro può costringere il governo a ritirare questo provvedimento che ha lo scopo di renderci tutti più deboli e ricattabili, come i lavoratori in nero e gli schiavi del caporalato delle nostre campagne e delle nostre periferie urbane.

E' il futuro di tutti i lavoratori ad essere in gioco

Se l'obiettivo del governo è del padronato è la divisione dei lavoratori e la precarizzazione della vita delle classi subalterne, la nostra risposta non può che essere la costruzione di un'azione forte, solidale, unitaria nella consapevolezza che

Un torto fatto ad uno è un torto fatto a tutti