

PRECORI

“si sta come
d'autunno
sugli alberi
le foglie”

Il precariato in Italia

a cura

dell'Esecutivo Nazionale USB



Unione Sindacale di Base

00185 Roma, V.le Castro Pretorio 116

Tel. 0659640004

e-mail usb@usb.it

www.usb.it

Indice

Premessa

**PRECARIETÀ LUNGA,
DIRITTI CORTI**

pag. 5

1

**LA COMPOSIZIONE
DEL MERCATO DEL LAVORO
IN ITALIA**

pag. 7

2

**BREVI CENNI DELLA STORIA
DEL MERCATO
DEL LAVORO IN ITALIA**

pag. 11

3

**LE RIFORME DEL MERCATO
DEL LAVORO
E LA PRECARIZZAZIONE**

pag. 17

4

**IL LICENZIAMENTO
NEL PUBBLICO IMPIEGO**

pag. 35

5

**IL FUTURO
DOPO RENZI**

pag. 39

Premessa

PRECARIETÀ LUNGA DIRITTI CORTI

Cio che sta accadendo in queste settimane con il governo Renzi è solo un ulteriore tassello (e probabilmente non l'ultimo, se non si ferma con una stagione di grande conflitto sociale) di un progetto scritto a più mani molti anni fa.

Riassumere i vari provvedimenti degli ultimi decenni non è un'operazione "didattica" che comunque non guasta, ma innanzitutto politica. All'Unione Sindacale di Base non può essere sufficiente evidenziare la negatività di ogni singolo provvedimento.

Il nostro compito principale è quello di fornire ai nostri iscritti e alla parte più attiva del mondo del lavoro una chiave interpretativa della fase storica che stiamo attraversando, fornendo una "cassetta degli attrezzi" per dimostrare sia sul piano teorico, sia su quello concreto, che realizzare un'alternativa è possibile e praticabile ma anche per chiarire che l'attuale situazione economica e sociale, compresa la crisi e la precarietà, hanno responsabili con nome e cognome.

Dai governi - che dai primi anni novanta inaugurarono le finanziarie 'lacrime e sangue' per stare dentro i parametri di Maastricht e permettere al nostro paese di entrare nella moneta unica, l'Euro, fin dalla prima ora ma a spese dei settori popolari e del lavoro dipendente - a Confindustria che approfittando delle imposizioni europee premette per porre un freno alle richieste salariali e assestare colpi alle condizioni di lavoro.

L'Italia in quegli anni conobbe un programma di privatizzazioni e liberalizzazioni, come nessun altro paese dell'area euro: tutte le banche pubbliche furono privatizzate, tutte le grandi imprese pubbliche ENI, ENEL, TELECOM furono in parte o tutte cedute al capitale privato.

Conosciamo fin troppo bene quali interessi difendano padroni e governi, chi non ha difeso gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, dei giovani, dei precari/disoccupati, dei pensionati, sono stati CGIL CISL UIL che in quegli anni inaugurarono la devastante stagione della concertazione, a partire dalla legislazione antisciopero del 1990, continuando con gli accordi di Luglio del 1992, Governo Amato, sulla politica dei redditi ovvero il patto trilaterale sindacati/governo/confindustria per contenere le richieste salariali al di sotto addirittura del tasso d'inflazione reale.

Nel luglio del '93 arrivò poi l'accordo sulle RSU con la riserva del 33% ai firmatari di contratto con cui CGIL CISL UIL, visto l'espandersi del sindacalismo di base e delle massicce contestazioni alle loro politiche, vollero assicurarsi il monopolio della rappresentanza sindacale inaugurando la farsa della democrazia sui posti di lavoro.

Tutti gli avvenimenti successivi hanno visto la loro totale subordinazione alle necessità dei poteri forti, economici e finanziari, agli speculatori di ogni risma, assicurando la pace sociale in cambio di una legittimazione extra democratica e acquisendo funzioni quasi parastatali, quali commissioni paritetiche, enti bilaterali, istituti di formazione, ecc.

Siamo poi passati, poiché al peggio pare non esserci mai fine, dalla concertazione alla complicità, come l'ha definita Sacconi, con scelte che, imposte dalla Troika, Commissione Europea, Fondo Monetario Internazionale, Banca Centrale Europea, con la famosa lettera del 5 Agosto 2012 hanno condotto con il governo Monti prima e ora con Renzi allo sfascio attuale, senza che da parte di questi sindacati ci fosse neppure la minima reazione.





LA COMPOSIZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA: DI CHI STIAMO PARLANDO?



Per comprendere l'impatto che le varie controriforme del mercato del lavoro hanno avuto sulla realtà sociale del nostro paese è bene partire dai numeri che spesso sono l'elemento più efficace per contrastare le campagne di disinformazione e di "distrazione di massa" messe in atto dai poteri economici attraverso i canali di informazione di loro proprietà.

I dati che seguono si leggano alla luce di questa premessa: **si è cercato in questi anni di veicolare il luogo comune per cui il lavoro dipendente ha ormai assunto un ruolo marginale nell'economia moderna. Non è vero.**

Nell'anno 2013 gli addetti del lavoro dipendente del settore privato si contavano in **12,8 milioni**, cui si aggiungono 560 mila lavoratori agricoli e 749 mila operatori del lavoro domestico e poco più di tre milioni di dipendenti pubblici. Il mondo del lavoro dipendente quindi può contare in Italia su **un esercito superiore a 17 milioni di persone** (23 milioni se consideriamo i pensionati) mentre il la-

voro autonomo non raggiunge i 4 milioni e mezzo.

I lavoratori con la qualifica "operaia" sono ancora quasi 7 milioni. I pensionati da lavoro dipendente indicativamente sono circa 6 milioni di individui.

Inoltre un dato molto importante sono le percentuali di contratti a tempo indeterminato e a tempo parziale.

L'assunzione stabile rappresenta ancora oggi **l'85% del totale** mentre **i contratti a termine si fermano al 15%** (dati INPS). Del totale degli occupati l'80 % ha un contratto a tempo pieno e il 20% a tempo parziale.

Questo dato va spiegato. La stampa enfatizza sempre che l'80 % delle assunzioni registrate nelle varie istituzioni preposte (Agenzie del lavoro, Inps, Inail) sono contratti atipici. Vero. Andrebbe però aggiunto che l'alta percentuale (l'80%) riguarda un numero limitato di persone (il 15% del totale). **Il dramma è che riguarda sempre le stesse persone, e per lo più giovani, che si dividono il poco lavoro disponibile.**

LA PRECARIETÀ NON È SOLO UN CONTRATTO A TERMINE



Abbiamo evidenziato la presenza di un consistente numero di contratti a tempo indeterminato per denunciare come la debolezza del movimento non può essere ricondotta alla sola causa dei contratti atipici. Occorre imparare a considerare la precarietà come un complesso di norme e di condizioni della prestazione lavorativa che, mettendo sotto ricatto tutti, giovani e anziani, dipendenti di piccole e grandi fabbriche, lavoro pubblico e privato impedisce la possibilità, non solo di conquistare nuovi diritti, ma di esigere anche quelli esistenti.

Proprio su questo versante si è molto concentrata la legislazione di restaurazione approvata dagli anni '80 in avanti.

In questo excursus storico non possiamo non evidenziare due passaggi fondamentali. Il primo consiste nella svolta sancita dall'assemblea nazionale dei delegati tenutasi all'Eur nell'autunno del 1978 che approva la politica dei sacrifici, concetto

edulcorato per sancire la prevalenza del profitto dell'impresa sul costo del lavoro. Luciano Lama alla Repubblica il 24 gennaio 1978 aveva dichiarato scavalcando persino gli organismi della CGIL: **“Sì, si tratta proprio di questo: il sindacato propone ai lavoratori una politica di sacrifici. Sacrifici non marginali, ma sostanziali”**. Il secondo è rappresentato dalla sconfitta della Fiat. Il 10 settembre 1980 la Fiat annuncia 14.469 licenziamenti e la cassaintegrazione per 23000 operai: la lotta dopo 35 giorni di occupazione si concluderà con la sostanziale accettazione delle richieste dell'azienda. Quest'ultima vicenda da sola meriterebbe uno studio.

Tornando ai dati è interessante constatare che il 61,2 per cento dei lavoratori dipendenti del settore privato ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni, alta sì, ma non elevatissima. La quota di lavoratori dipendenti nati all'estero è pari al 12,7 per cento. Questi sono i numeri del blocco sociale di riferimento per il nostro sindacato.

Eppure il popolo delle partite IVA è al centro dell'attenzione, è egemone culturalmente e forte politicamente.

Apparentemente i dati descrivono una realtà dove il nostro “blocco sociale” ha tutte le condizioni per esprimere ancora una forte soggettività politica.

LA FRAMMENTAZIONE DEL MONDO PRODUTTIVO IN ITALIA

La debolezza della nostra classe i padroni l'hanno ottenuta con un processo lento e costante, coinvolgendo CGIL, CISL, UIL, cancellando l'opposizione politica nelle istituzioni, con l'obiettivo di realizzare un controllo totale sulla vita del lavoratore creando, attraverso il ricatto occupazionale, la non sufficienza economica, l'insicurezza della continuità, una totale dipendenza dalle scelte del padrone.

Tutto questo va inoltre coniugato con questa tabella del lavoro privato di fonte ISTAT.

TAVOLA - IMPRESE E ADDETTI PER CLASSI DI ADDETTI E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2012 (valori assoluti)										
CLASSI DI ADDETTI (a)	ATTIVITÀ ECONOMICHE								TOTALE	
	Industria in senso stretto		Costruzioni		Commercio, trasporti e alberghi		Altri servizi			
	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti
1	152.737	138.812	338.537	310.115	826.474	802.639	1.335.131	1.227.850	2.652.879	2.479.417
2-9	209.328	838.297	210.172	714.598	705.317	2.372.807	452.034	1.398.252	1.576.851	5.323.954
10-19	43.578	581.923	17.085	220.378	49.270	636.423	24.268	317.062	134.201	1.755.786
20-49	21.317	640.997	5.302	153.087	15.933	466.264	10.761	324.886	53.313	1.585.234
50-249	9.282	903.396	1.237	105.835	5.160	487.621	5.927	592.100	21.606	2.088.952
250 e più	1.408	1.046.703	79	49.154	892	1.063.502	1.223	1.329.509	3.602	3.488.868
Totale	437.650	4.150.128	572.412	1.533.165	1.603.046	5.829.256	1.829.344	5.189.660	4.442.452	16.722.210



Un chiarimento interpretativo di questa tabella: gli addetti complessivi sono 16.722.210 perché comprendono i lavoratori indipendenti, cioè i proprietari che come abbiamo visto contano circa 4 milioni. (e comunque i dati ISTAT e INPS non concordano mai).

Appare evidente la frammentazione del sistema produttivo, un dato che politicamente conosciamo, ma tramutato in valore assoluto fa impressione: solo 3602 aziende in Italia su un totale di 4.4 milioni hanno più di 250 dipendenti. Se si analizzasse questo dato scopriremmo che anche in queste imprese la maggior parte del personale lavora in unità produttive molto parcellizzate di 10/15 addetti. Questo soprattutto nel mondo del terziario, delle costruzioni e dei servizi che rappresentano circa 2200 imprese sul totale.

Comunque questa tabella ci dice che l'articolo 18 si applica ancora a circa 8 milioni di lavoratori dipendenti mentre sono 4,5 milioni (dispersi in 4,2 milioni di imprese) coloro che ne sono esclusi. Questi dati ci spiegano perché l'attacco si è concentrato sulla parte del mondo del lavoro, alquanto consistente, che ancora può rappresentare un punto di riferimento per la costruzione di un'opposizione sociale e quindi per costruire un'alternativa.

**BREVI CENNI
DELLA STORIA
DEL MERCATO
DEL LAVORO
IN ITALIA**



Negli anni 70, grazie alle ampie mobilitazioni operaie in Italia, si è conquistato un importante sistema di norme, leggi, contratti che imponevano una forte tutela e certezza del diritto per la parte debole del mercato del lavoro, cioè il proletariato.

Un importante sostegno a questa evoluzione sociale e politica è derivata proprio dalla Costituzione Italiana, sino ad allora mai applicata.

Le lotte del Movimento dei Lavoratori hanno realizzato, seppur ancora parzialmente, ciò che era già diritto sancito dalla Costituzione nata dalla Resistenza ma che, per volontà dei poteri che hanno governato nel dopoguerra, non si è mai realizzato.

Come sempre i rapporti di forza determinano conquiste e sconfitte.

Oggi dobbiamo registrare la sconfitta del movimento degli anni 70 (indebolito ma non azzerato) e più in generale delle forze nazionali ed internazionali che hanno dato rappresentanza al mondo del lavoro. La mancanza di opposizione e di conflitto sociale ha prodotto nel nostro paese una vera svolta autoritaria che ha mutato la

costituzione materiale, attuando un vero e proprio golpe nei confronti della Carta Costituzionale del 1948. Vediamo come.

IL LAVORO E LA COSTITUZIONE

Il primo articolo, che tutti conosciamo, fissa la centralità del lavoro nella nascita della Repubblica, riconoscendolo come elemento essenziale per la sua democrazia.

Complessivamente sono ben sette gli articoli che valorizzano il lavoro. In passato questi articoli sono stati disattesi ed ora con le nuove normative sul lavoro sono concretamente cancellati.

Ricordiamo che gli articoli sono: **4, 35, 36, 37, 38, 39 e 40.**

La Costituzione fissa il lavoro come elemento essenziale per la valorizzazione della dignità della persona in contrapposizione all'idea individualista del liberismo che vede solo nel proprio arricchimento personale (e conseguentemente nello sfruttamento altrui) il fine del lavoro.

Leggiamo brevemente una sintesi degli articoli:

- ▶ **L'art. 4** stabilisce che tutti i cittadini hanno diritto al lavoro ed aggiunge: lo Stato deve promuovere le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Lo Stato, quindi, soggetto attivo e protagonista nel mercato del lavoro e nell'economia. Un dato di fatto. L'accettazione della disoccupazione da parte dei governi o peggio la sua incentivazione (vedi la cancellazione dell'art. 18) è evidentemente anticonstituzionale.
- ▶ **L'art. 35** assegna allo Stato il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme. Il valore di questo articolo è fondamentale perché, messo in testa ai successivi, impone che il lavoratore dipendente abbia diritto ad un rapporto contrattuale che gli consenta di fronte all'impresa, in quanto parte debole, di elevarsi al ruolo paritario di cittadino attraverso una legislazione di sostegno.
- ▶ **L'art. 36** non ha bisogno di commenti. Qualsiasi giudice veramente indipendente non avrebbe nessun dubbio a dichiarare fuori dal dettato costituzionale la stragrande maggioranza delle controriforme del mercato del lavoro, della contrattazione, dell'orario di lavoro. Lo riportiamo integralmente: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

- **L'art. 37** recita “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti”. Una rivoluzione nel 1948 a tutela della parità della donna e dei minori! Completamente disatteso. Poche sono oggi le tutele garantite alle donne lavoratrici. Apertamente violato (“La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”) dalle norme sul precariato e soprattutto dal finto apprendistato che consente per quattro anni di sottopagare un giovane lavoratore (il pretesto della formazione è falso come i 4 anni di formazione per fare il commesso o il netturbino).
- **L'art. 38** stabilisce “Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”. Si noti, si distingue fra previdenza e assistenza: la prima è per i lavoratori, la seconda per tutti i cittadini bisognosi. Anche garantire la previdenza quindi è un dovere dello Stato. Il contrario di quello che si vuole fare con la privatizzazione della previdenza pubblica (INPS). Si badi come tutti i provvedimenti della Riforma Fornero neghino questo articolo costituzionale agli invalidi, ai pensionati, ai disoccupati.
- **L'art. 39** dichiara “L'organizzazione sindacale è libera”.
“Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge”. Basterebbe un rimando a questa norma per capire il golpe attuato per proteggere i sindacati di comodo: accordo del 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza, perché per la Costituzione non può essere imposto a nessuno di firmare un accordo per avere la libertà di esistere. Oggi si impone di firmare il contratto nazionale o un accordo voluto dai padroni per essere riconosciuti nel ruolo di rappresentanti dei lavoratori.
- **L'articolo 40** stabilisce che il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano, e le leggi oggi esistenti (146 e dintorni) anziché regolare impediscono alla maggioranza dei lavoratori dipendenti di scioperare, dai trasporti al lavoro pubblico in tutte le sue forme, dalla vigilanza alle mense, etc.

LA LEGISLAZIONE DOPO LA GUERRA E PRIMA DELLA DEREGOLAMENTAZIONE DEGLI ANNI 80



Sino agli anni '70 la legislazione di tutela del lavoro è molto scarna e su alcuni temi inesistente

Importante è la legge sul collocamento del 1949 che ha abolito la facoltà di richiesta nominativa permessa dalla legge fascista del 1938. La legge del 1949 impone la regola dell'assunzione attraverso la richiesta numerica. Possiamo quindi dire che la cancellazione del ricorso al collocamento obbligatorio da parte delle aziende messo in atto da Treu non ha fatto altro che ripristinare la legislazione fascista.

Vi era inoltre una legge sull'apprendistato del 1955, sul lavoro a domicilio e sul lavoro domestico.

Nel 1958 venne emanata anche un'altra legge sulla tutela delle lavoratrici, molto blanda.

Importante invece la legge sugli appalti di mano d'opera

del 1960 che impediva l'affitto di lavoratori, cancellata dalla legislazione "moderna" con l'appalto di servizi che ha legalizzato il "racket delle braccia".

Si noti come che la legge n.230 del 1962 vincolasse l'utilizzo dei contratti a termine quasi esclusivamente alla sostituzione motivata da assenze prolungate di personale, ad esempio maternità e militare.

Nel 1966 con il governo di centro-sinistra è introdotta la legge sui licenziamenti, la quale però aggiunge qualche tutela al singolo lavoratore senza intaccare il potere organizzativo del padrone. Infatti introduce solo un risarcimento economico nei casi di licenziamento senza giusta causa. L'attuale legislazione Fornero/Renzi, quindi, è null'altro che il ripristino della legislazione del 1966 ... sempre nella direzione del nuovo che avanza!

Una piccola divagazione sul tema delle pensioni.

Nei primi mesi del 1968 le Confederazioni, CGIL compresa, firmarono un accordo per la riforma delle pensioni con il Governo Moro; "quell'intesa fu duramente respinta dalla base e la CGIL decise il 7 marzo di proclamare da sola lo sciopero generale che riscosse ampie adesioni. La nuova offensiva sindacale portò al primo sciopero generale unitario dai tempi delle scissioni (14 novembre 1968), proclamato per ottenere una nuova riforma previdenziale ed ebbe un approdo positivo all'inizio del 1969 con la vittoria sindacale sulle pensioni e sull'abolizione delle zone salariali (cioè delle differenze salariali, a parità di lavoro, da zona a zona) chiamate in gergo gabbie salariali" (dalla storia ufficiale del sito CGIL). Quindi la storia ci insegna che la democrazia e la lotta pagano mentre la subalternità a Cisl Uil alla Confindustria e al Governo no.

GLI ANNI DELLA RISCOSSA OPERAIA



Gli anni 1970/1977 racchiudono il periodo della riscossa operaia con la conquista di importanti leggi di sostegno ai diritti dei lavoratori che non hanno bisogno di commenti. Le principali sono:

► **Legge n. 153 del 1969: Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale (riforma Brodolini).**

Nel periodo **1968-1969** il sistema retributivo, basato sulle ultime retribuzioni percepite, sostituisce quello contributivo nel calcolo delle pensioni. Nasce la pensione sociale, si riconosce ai cittadini bisognosi che hanno compiuto 65 anni di età una pensione che soddisfi i primi bisogni vitali. Sono predisposte misure straordinarie di tutela dei lavoratori (Cassa integrazione guadagni straordinaria e pensionamenti anticipati) e per la produzione (contribuzioni ridotte ed esoneri contributivi).

(fonte INPS)

► **Legge n. 300 del 1970: Statuto dei lavoratori.**
Legge nota a tutti.

► **Legge n. 1204 del 1971: Tutela delle lavoratrici madri.**

Il rapporto maternità/lavoro con il sorgere del movimento femminista diventa centrale nel dibattito del movimento operaio. Questa attenzione accompagnata dalla lotta porta a due leggi: la legge n.1204/71 sulla "tutela delle lavoratrici madri", che sostituisce la precedente legge n. 860/1950, figlia ancora del regime corporativo. **La legge è universale** e si applica a tutto il mondo del lavoro comprese le lavoratrici a domicilio e le addette ai servizi domestici e familiari, allora

molto numerose e con scarse tutele. Tra le norme più significative vi è il diritto ad un congedo retribuito per tutte le madri nel periodo pre e post-partum con un'indennità giornaliera di maternità pari all'80% della retribuzione, il divieto di licenziamento, l'obbligo all'assistenza sanitaria e ospedaliera.

E' inoltre fatto divieto di adibire la lavoratrice in gravidanza a lavori pesanti e pericolosi. La legge 1204 prevede inoltre di allungare l'astensione dal lavoro post-partum "per un ulteriore periodo di sei mesi e di assentarsi anche durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni". La seconda è la **legge 6 dicembre 1971, n.1044**, sugli asili nido, prima normativa che cerca di spostare la cura e la tutela del bambino dalla famiglia alla comunità.

► **Legge n. 533 del 1973: Nuovo processo del lavoro.**

Introduce un rito speciale per tutte le controversie nate in tema di lavoro e previdenza modificando il codice di procedura civile; la sua specificità sta nella rapidità del giudizio per meglio tutelare la parte debole (il lavoratore), per questo al giudice del lavoro sono assegnati ampi poteri istruttori che, come vedremo, oggi si vogliono cancellare.

► **Legge n. 903 del 1977: Parità tra uomo e donna.**

Si introduce la parità nei trattamenti tra donne e uomini in materia di lavoro.

Il cambiamento storico sta nell'aver stabilito la piena parità e non solo di tutela delle lavoratrici come nelle leggi precedenti; ad esempio si proibisce la ricerca di personale, selezionata per sesso, e si unificano le liste di collocamento fino a quel momento divise per sesso, portando ad un incremento significativo dell'occupazione femminile. Si stabilisce inoltre che il diritto di assentarsi dal lavoro sia in capo ad entrambi i genitori a prescindere dal sesso.

► **Legge n. 833 del 1978: Riforma sanitaria.**

Tra le leggi fondamentali per il mondo del lavoro non è una forzatura inserire la legge 833/1978 cioè **la riforma sanitaria** che estende a tutti i cittadini occupati, disoccupati, pensionati e giovani l'assistenza e la tutela della salute.

Per comprenderne la valenza basti citare l'art. 1 "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività mediante il servizio sanitario nazionale". Tutto fuorché l'interesse economico come si vorrebbe imporre oggi.

► **Accordo sul punto unico di contingenza del 25 settembre 1977.**

Quest'accordo ha fatto la storia della contrattazione e dei diritti in Italia. Il 25 settembre 1977 i sindacati firmano con Agnelli, allora presidente di Confindustria, l'accordo per il punto unico di contingenza che conclude il percorso per garantire a tutti eguale recupero del potere d'acquisto dei salari erosi dall'inflazione.

Le differenze calcolate in base alla collocazione geografica furono abolite nel 1969 con l'accordo del superamento delle gabbie salariali, mentre quelle per sesso furono superate nel 1970. Le differenze per età durarono fino al 1971, quelle per qualifica (operai e impiegati) e quelle derivanti dalla classe di grandezza delle aziende vennero abolite appunto nel febbraio 1977 con l'accordo sopracitato.





LE RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO E LA PRECARIZZAZIONE



Per un'organizzazione di classe affrontare separatamente i vari interventi che si susseguono ogni anno con lo scopo di ridurre diritti e tutele nel mondo del lavoro dipendente sarebbe un errore. Così come è sbagliato denunciare tra i lavoratori l'ultimo provvedimento come un attacco senza precedenti sferrato contro il mondo del lavoro. In questo modo si depotenzia (al contrario di ciò che vorrebbe l'enfasi propagandistica) la portata dell'attacco.

GLI ANNI DELLA SCONFITTA

Per dimostrare e comprendere meglio come l'evoluzione della nostra legislazione non sia un insieme casuale di leggi ma un progetto ben studiato, lucidamente perseguito, che si è andato concretizzando lentamente dagli anni 80 ad oggi, è bene partire dalle elaborazioni che i principali protagonisti hanno sviluppato e poi realizzato.

IL PROGETTO DEL CNEL DEL 1985

Tra queste elaborazioni la meno conosciuta (e politicamente rilevante) è il documento del CNEL approvato dall'Assemblea del 4 giugno 1985 (n. 276/154) denominato **"OSSERVAZIONI E PROPOSTE SULLA REVISIONE DELLA LEGISLAZIONE SUL RAPPORTO DI LAVORO"**.

E' un vero e proprio documento programmatico a 360° sulle cui linee guida si è mossa tutta la legislazione successiva. L'importanza di questo documento risiede nel fatto che fu approvato da tutti i componenti del CNEL, sindacati compresi, con la sola riserva di Confindustria che lo riteneva ancora troppo "timido" nella liberalizzazione del mercato del lavoro.

Tra i firmatari di questo documento un'autorevole firma: **Luciano Lama, capo della CGIL**, e questo forse spiega anche perché il referendum sulla scala mobile "perso" l'anno precedente fu subito archiviato come una sconfitta, quando invece ben 15 milioni e mezzo di cittadini, pari al 45,70% dei votanti, avevano sostenuto un diritto che riguardava solo il lavoro dipendente, ben oltre quindi i 12 milioni di elettori (il 33 % del totale) che allora votavano PCI, PdUP, Sinistra Unita.

Anziché valorizzare questo grande spostamento di 3 milioni e mezzo di elettori "a sinistra" e di fasce popolari del paese non direttamente interessate dalla scala mobile (a differenza dei precedenti referendum su aborto e divorzio, questo riguardava interessi di "classe") si è voluto enfatizzarne la sconfitta per imporre la svolta strategica già teorizzata da larghi settori del PCI.

Il documento del CNEL ci parla molto anche dell'evoluzione politica degli anni successivi e delle difficoltà odierne e racconta come la posizione politica del PD abbia radici lontane, aldilà delle scelte tattiche di fase. L'accettazione della centralità degli interessi dell'impresa come "bene supremo" ha mutato geneticamente le politiche sociali del PDS/PD, portando quest'ultimo ad essere oggi sul piano valoriale organicamente un partito di destra. Democratico liberale, ma sempre di destra.

I CONTENUTI DEL DOCUMENTO CNEL

Senza entrare nel dettaglio, ma la sua lettura completa è molto interessante per comprendere riforme e comportamenti successivi, riportiamo solo alcuni concetti e titoli.

Lo Statuto dei Lavoratori ha "però prodotto situazioni di attrito tra l'azione di mediazione svolta dai sindacati sul piano dei rapporti collettivi di lavoro e l'intervento garantistico dei giudici sul piano dei rapporti individuali".

Attenuazione del favore per il rapporto di lavoro continuativo e a tempo pieno (titolo).

Attenuazione dei vincoli della legislazione sul collocamento (titolo).

Precarizzazione “D'altro lato il favore sempre più accentuato per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e stabile, ossia tendenzialmente a vita, ha finito col produrre duplicazioni e sovrapposizioni di tutele garantistiche, irrigidendo oltre misura l'organizzazione del lavoro”.

Accordi sindacali in deroga alle leggi “il «diritto della crisi» e la giurisprudenza più recente della Cassazione valorizzano la tutela collettiva, come dimostrano le leggi già ricordate, che affidano alla contrattazione collettiva funzioni normative anche in deroga a disposizioni imperative di legge”.

Flessibilità “Sono già state ricordate nel punto precedente le leggi che hanno ammesso con maggiore larghezza forme flessibili di impiego del lavoro”.

Collocamento “interventi parzialmente liberalizzatori della richiesta nominativa (...) Esso implica, da un lato, l'abbandono graduale del principio di obbligatorietà del servizio di collocamento, dall'altro la trasformazione del servizio (...) in uno strumento di politica attiva del lavoro, organizzato con criteri manageriali (e quindi separato dall'amministrazione diretta dello Stato) secondo i modelli di Agenzia sperimentati in altri Paesi”.

Si tratta cioè del collocamento privato e del lavoro interinale espressamente previsto in un capitolo del documento.

Art. 18 “Complessivamente l'esperienza applicativa dell'art. 18 dello Statuto non suggerisce un giudizio positivo sull'istituto della reintegrazione, che nei termini generali in cui è previsto nel nostro diritto non trova riscontro in alcun altro ordinamento (...)”

L'obbligo incondizionato di reintegrazione nel posto di lavoro dovrebbe essere limitato ai casi di licenziamento radicalmente nullo per vizi di forma (...) oppure per illiceità del motivo (licenziamento discriminatorio ai sensi dell'art. 4 della legge n. 604/1966 e dell'art. 15 della legge numero 300/1970; licenziamento per causa di matrimonio, vietato dalla legge n. 7/1963; licenziamento per ritorsione, (...))

Chiudiamo qui l'esplicitazione degli esempi, ma il documento è una vera e propria piattaforma dove si parla di orario di lavoro, di ferie, visite mediche, controlli sul personale, contratti individuali, costo del lavoro e molto, molto altro.

IL PACCHETTO TREU (LEGGE 197/1997)

La pietra miliare, anche se non il primo provvedimento, della svolta nel mercato del lavoro è rappresentato dal “pacchetto Treu” cioè la legge 197 del 1997.

Il provvedimento fu approvato dal governo Prodi anche con i voti anche di Rifondazione Comunista il cui quotidiano il giorno della sua approvazione, 8 Maggio 1997, scriveva **“Primi passi per l'occupazione”**.

Successivamente il **libro Bianco di Maroni** ha prodotto la legge 30 del 2003, conosciuta comunemente come riforma Biagi, poi **la riforma Fornero** e, oggi, i provvedimenti di Poletti e Renzi, con le due leggi chiamate **Jobs Act** dalla direttiva europea che le ispira.

Solo analizzando come un tutt'uno questi provvedimenti si coglie appieno il progetto del capitale che è molto politico e solo in seconda battuta economico. Questi provvedimenti puntano più all'imposizione di un modello sociale autoritario ed individualista che ad un risultato economico immediato.

Nel 1997 **la Commissione Europea** invita gli Stati membri ad avviare **una riforma dell'organizzazione del lavoro nelle fabbriche e negli uffici** finalizzata a un'impresa maggiormente flessibile e ad una presa di distanza dal modello fordista.

Abolizione dell'obbligo di utilizzare il collocamento per le assunzioni del personale.

La citata giurisprudenza comunitaria imponeva inoltre il superamento del collocamento pubblico ob-



bligatorio in quanto qualificava (e qualifica tuttora) gli uffici pubblici di collocamento come impresa, soggetta agli obblighi di libera concorrenza e quindi ne sollecitava la privatizzazione. Perché per l'Europa il lavoratore è solo merce, come ben illustrava la mai troppo deprecata direttiva Bolkenstein.

La legge rappresenta la prima vera e propria riforma organica del mercato del lavoro, sancendo pari dignità tra precariato e lavoro costituzionalmente tutelato.

Treu cancella definitivamente il monopolio esclusivo degli organi dello Stato in materia di avviamento al lavoro vigente sino a quel momento, il collocamento.

La cancellazione della richiesta numerica al collocamento, pur non rientrando nel pacchetto Treu, poiché emanata un anno prima, si inserisce perfettamente nella volontà del Ministro Treu di liberalizzare il mercato del lavoro, togliendo certezze e tutele ieri in ingresso nel mondo del lavoro, oggi in uscita.

Già nel 1987 con la legge 56 e poi con la legge 223/1991 fu abrogato l'obbligo della richiesta numerica, previsto dalla legge n. 264 del 1949 "richiesta di avviamento al lavoro", per la quale andavano inseriti soltanto dati relativi al numero dei lavoratori richiesti e la qualifica che dovevano possedere, concedendo dapprima l'assunzione su richieste nominative per la metà degli assunti, estesa poi per intero a tutti.

La totale liberalizzazione del mercato del lavoro e dell'avviamento al lavoro la fece proprio Treu con la legge 609 del 1996, abolendo anche l'obbligo della richiesta preventiva.

Non più avviamento al lavoro: le assunzioni sono gettate nella giungla del rapporto tra domanda e offerta, sapendo che chi cerca lavoro ha un minore potere negoziale rispetto a chi lo offre. Il famoso libero mercato...degli schiavi. Questa del collocamento purtroppo è una riforma troppo presto dimenticata (e sostanzialmente accettata da CGIL CISL e UIL) ma che è stata devastante, reintroducendo un meccanismo medioevale come stiamo verificato nella pratica di questi anni. Ai figli dei lavoratori, oltre alla difficoltà nell'incontrare il lavoro, viene nei fatti impedita l'emancipazione sociale. **“Dimmi come ti chiami e ti dirò che lavoro farai”**.

Lavoro interinale

L'aspetto più eclatante e ricordato del pacchetto Treu è l'introduzione nell'ordinamento italiano del lavoro cosiddetto **interinale** sino allora vietato dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369 che si titolava *“Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi”*. Per comodità qui faremo un passaggio congiunto tra la riforma Treu e quella successiva di Sacconi che introduce il concetto di **somministrazione di lavoro**, che ha sostituito il lavoro interinale, trasformando l'azienda di lavoro interinale in agenzia per il lavoro. Importante sottolineare che comunque si chiami, interinale o somministrazione, il rapporto di lavoro in questione non è fra il datore di lavoro e il prestatore d'opera ma fra tre soggetti dove tra il lavoratore e l'impresa si inserisce un'agenzia che assume e poi affitta, pudicamente sostituito con il termine somministra, il lavoro. Non è propriamente un'idea nuova. Una volta, senza lacci e lacciuoli, si chiamava **caporalato**. La vera novità delle modifiche del governo Berlusconi è l'estensione del lavoro interinale alla Pubblica Amministrazione. Tanto per capire la dimensione del problema, l'Associazione Nazionale Agenzie del Lavoro stima il fatturato annuo intorno ai 5 miliardi di euro.

Contratto a tempo determinato

Il pacchetto Treu all'art 12 ha nei fatto agevolato il perpetuarsi dei contratti a termine, ampliando i margini di tolleranza fra la scadenza del primo contratto con quelli successivi, modificando l'impianto delle sanzioni. Concretamente è stata una vera e propria promozione di questa forma contrattuale. Come per tutti gli altri istituti, i governi successivi intervengono sul primo provvedimento, ormai metabolizzato dall'opinione pubblica, e impongono ulteriori liberalizzazioni. Nel caso della disciplina del contratto a termine, come vedremo, sono state apportate modifiche dal governo Berlusconi con il DL 368/2001, poi da Prodi con la legge 247/2007, poi di nuovo da Berlu-

sconi con la legge. 133/2008 ed infine con la Fornero. Un crescendo “rossiniano” per lasciare mano libera alle imprese nell’espandere l’utilizzo dei contratti atipici.

Apprendistato

Per capire di cosa stiamo parlando, questo istituto già esisteva ma viene “precarizzato” da Treu. Oggi sono 600 mila i giovani che, grazie ad esso, sono sottopagati e sino al 2011 non avevano neppure l’indennità di disoccupazione, mentre sulla collettività vengono scaricati i costi dei loro contributi previdenziali figurativi, per un impiego che tutti sappiamo non dà nessuna formazione.

Perché precarizzato? Perché dietro l’attuale apprendista c’è una truffa ai danni dei lavoratori e dell’INPS.

Questo tipo di contratto si dovrebbe fondare su un patto fra l’azienda e il lavoratore con il quale quest’ultimo accetta condizioni contrattuali peggiori (minor retribuzione e mancata assunzione con contratto a tempo indeterminato) in cambio di una cospicua crescita professionale che in futuro gli possa garantire un maggior potere contrattuale: nulla di tutto ciò avviene nella realtà.

Treu introduce un contratto a termine di ben 4 anni, dove l’unico obbligo sono 120 ore annue di formazione, di cui poche unità in aula ed il resto sul “campo”. Non impone nessun legame tra la qualifica e la durata dell’apprendistato, per cui oggi **abbiamo commesse e addetti alle pulizie “formati” per 4 anni per avere gli sgravi fiscali**. Neanche studiassero per la laurea in medicina!

Per 4 anni quindi non vi è certezza della conferma. Treu ha inoltre modificato l’età minima di ammissione portandola a 16 anni e la massima a 26.

Come sempre il governo Berlusconi è intervenuto con un’ integrazione con il decreto legislativo n. 276 del 2003 (attuazione della legge 30) nei fatti liberalizzando maggiormente il suo utilizzo ed allungando l’età massima sino al limite dei 29 anni.

Tirocinio

Tra le aberrazioni dal punto di vista giuridico del pacchetto Treu vi è l’introduzione dell’istituto del tirocinio, meglio noto come stage. Tramite il decreto n.142 del 1998 varato proprio dal Ministero del Lavoro Treu si legalizza questa forma di lavoro nero che oggi coinvolge migliaia di giovani ricattati dalla promessa, in futuro, di un posto di lavoro. Liberi professionisti e centri commerciali ringraziano sentitamente.

I lavori socialmente utili

In conclusione vogliamo ricordare il presunto scambio che Rifondazione Comunista chiese per l’approvazione del pacchetto Treu: l’istituzione dei Lavori Socialmente Utili divenuti poi noti con l’acronimo LSU. A questo tipo di “sostegno al reddito” potevano accedere sia disoccupati di lunga durata che lavoratori e lavoratrici posti in CIG, compensati con un assegno pari allora ad 800 mila lire al mese, oggi circa 400 Euro. Le pubbliche amministrazioni ne approfittarono subito predisponendo progetti che arrivarono a includere oltre 150.000 giovani e meno giovani prevalentemente nelle regioni del Centro Sud. Dovevano essere progetti speciali, in realtà gli Enti pubblici li utilizzarono per coprire le carenze organiche, dalle pulizie nelle scuole statali e comunali, alle mense, dall’igiene ambientale ai vigili urbani, agli uffici amministrativi, ecc. Tutto gratuitamente per gli utilizzatori, dato che i così detti progetti erano finanziati dal Ministero del Lavoro o dalle Regioni. Questa occupazione “parapubblica” generò per lungo tempo una grande aspettativa per una futura collocazione stabile nella Pubblica Amministrazione. In realtà si trattò e si tratta ancora di vero e proprio lavoro sottopagato e legalizzato, visto che i/le Lavoratori/trici socialmente utili non hanno avuto contributi pensionistici, neppure figurativi, né diritto alla malattia o alle ferie, neppure per molti anni alla maternità.

E’ solo con lotte dure che si è riusciti a stabilizzare una parte di loro negli enti utilizzatori, mentre molti altri, grazie soprattutto all’opera devastante di CGIL CISL UIL sono tuttora precari ed in condizioni sempre peggiori alle dipendenze di cosiddette Cooperative che spesso nascondono solo un vero e proprio “caporalato”.

RAVEVIANO
UN LAVORO
ORANO +



RIFORMA BIAGI: LA LEGGE 30 E IL DECRETO 276 DEL 2003, OVVERO LA MERCIFICAZIONE DEL LAVORO

"Non esagero se dico che si tratta della riforma più importante degli ultimi anni nel campo del mercato del lavoro. Diventerà più flessibile, più dinamico, assicurerà una crescita di occupazione". (D'Amato presidente Confindustria).

La riforma Biagi, meglio sarebbe ricordarla come il libro bianco di Maroni, ha prodotto poi la legge 30 ed il decreto 276/2003, che sono dei veri e propri pilastri del rapporto di lavoro individuale e della precarizzazione del mercato del lavoro.

La legge 30, la cui cancellazione è stata chiesta per anni e che appare oggi supinamente accettata, è stata portatrice di un disegno che purtroppo si è realizzato, autoritario nel metodo ed eversivo nei contenuti.

E' bene ricordare che alla base di questa normativa, oltre al citato libro di Maroni, c'è un accordo (il famoso patto per l'Italia firmato il 5 luglio 2003) **sottoscritto da tutte le associazioni di impresa da Confindustria a Concommercio che ha coinvolto anche la Lega delle Cooperative**, insieme a tutti i sindacati confederali esclusa la CGIL.

Si sottolinea questo fatto perché è bene ricordare come l'opposizione a questa normativa dell'allora PDS fu sostanzialmente di facciata, dando nel concreto ampie disponibilità ad una mediazione sull'articolo 18. La cancellazione di questo articolo fu bloccata solo grazie alla nascita di un ampio conflitto sociale che vide protagonisti milioni di lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate, giovani, disoccupati e disoccupate.

Ricordiamo che il testo finale approvato dal governo Berlusconi, contro cui si scagliò il movimento di lotta prevedeva la sospensione dell'articolo 18 per tre anni per le imprese che attraverso le nuove assunzioni superassero il limite dei 15 dipendenti; ben poca cosa rispetto a ciò che è avvenuto dopo e che avrebbe ben altra risposta in termini di mobilitazione.

Con il percorso tracciato dal Governo Prodi di cui Treu era Ministro, il capitale compie un importante passo in avanti nella demolizione dei diritti dei lavoratori, progetto poi sostenuto da tutti i governi che si sono alternati sino ad ora. L'obiettivo è quello di creare "due forme di precarizzazione". La prima, concretizzatasi più velocemente, cioè la moltiplicazione pressoché infinita dei contratti atipici (con questo termine indichiamo tutto ciò che non è a tempo indeterminato) rendendo le nuove assunzioni strutturalmente precarie. La seconda che, passata per le forche caudine della Fornero, sta arrivando al traguardo con il governo Renzi, è quella di precarizzare il rapporto tradizionale a tempo indeterminato con la cancellazione della giusta causa o giustificato motivo per i licenziamenti.

Ritornando alla legge 30 e al conseguente decreto legislativo 276 essi hanno dato vita ad una vera devastazione del mercato del lavoro attraverso l'introduzione di provvedimenti che "inventano" e legalizzano 22 tipologie contrattuali di lavoro (46 con le varianti interne).

Entrambi molto sinteticamente introducono o modificano varie tipologie contrattuali di lavoro: dalla somministrazione al contratto di lavoro ripartito, dall'apprendistato al lavoro accessorio, dal lavoro occasionale al lavoro intermittente, sino al contratto a progetto.

Particolare attenzione si deve dare all'istituzione delle procedure di certificazione dei contratti individuali di lavoro che poi saranno molto ben codificate con il "collegato lavoro" del 2010 di cui parleremo più avanti. Viene inoltre estesa la definizione di trasferimento di ramo



d'azienda, liberalizzando quanto previsto dall'art. 2112 del Codice Civile.

Vediamo alcune tipologie contrattuali previste dalla legge 30.

Lavoro intermittente

Meglio noto come lavoro a chiamata, prevede che il lavoratore sia a totale disposizione del padrone senza che questo abbia nessun vincolo nei suoi confronti. Si pensi che il datore può obbligare il lavoratore a rispondere alla chiamata per tutta la durata del contratto, dandogli in cambio un'indennità di disponibilità pari a solo il 20% della retribuzione!

Lavoro ripartito (job sharing)

Paghi uno prendi due. Con il contratto di lavoro ripartito, due lavoratori si obbligano al compimento di un'unica prestazione.

Si badi bene che la norma si è premurata di stabilire che comunque ognuno dei due è responsabile per l'adempimento dell'intero lavoro, il che significa che se uno si ammala o è assente l'altro deve sostituirlo.

Lavoro a tempo parziale (part time)

Il lavoro a tempo parziale, che nel passato è stato visto come un elemento positivo per il lavoratore per trovare un giusto equilibrio tra tempo libero e tempo di lavoro, si è trasformato in una potente arma di ricatto in mano al datore di lavoro. Assumendo attraverso il minimo di orario contrattuale (la legge ovviamente non mette alcun limite all'orario minimo), con retribuzioni ridicole, si mette il lavoratore in una condizione di necessità di ore aggiuntive per raggiungere il salario minimo vitale, che però sono a completa discrezionalità dell'impresa. La legge inoltre non impone neppure nessun consolidamento nell'orario contrattuale delle ore supplementari (le ore "straordinarie" del part time) che possono essere estese per la quantità che decide il padrone e tolte senza alcun giustificato motivo. Nel lavoro dei servizi (ad esempio nelle mense) vi sono contratti di 5 ore settimanali che parlano da soli.

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento sostituisce quello di formazione e lavoro, che sopravvive solo per le pubbliche amministrazioni.

È di fatto solo un contratto a termine con agevolazioni per il padrone, di durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18. Venduto per favorire l'integrazione o la reintegrazione dei lavoratori espulsi dal processo produttivo, peraltro poco utilizzati, si è rivelato esclusivamente un'ulteriore forma di precarietà, per di più a basso costo perché portatore di agevolazioni contributive.

Lavoro a progetto

Cambiano i nomi, ma non la sostanza: i CO.CO.CO (collaborazioni coordinate e continuative) divengono CO.CO.PRO (collaborazioni coordinate a progetto) nel tentativo di dare dignità ad un lavoro che in tutto e per tutto è un lavoro subordinato ma viene ingabbiato nel lavoro autonomo, per liberare il padrone dalle proprie responsabilità, ridurre i contributi e togliere i diritti al lavoratore. Sul versante previdenziale si è inventata "la gestione separata", un fondo che non garantisce un futuro pensionistico a questi soggetti che risultano cornuti e mazziati pagano e non riceveranno nulla. Naturalmente senza ferie, malattia, congedi, tredicesima, etc.

Lavoro accessorio – voucher

Dato che ogni governo deve lasciare il segno inventando una nuova forma di schiavitù, con la legge 30 fa la sua comparsa il lavoro pagato con i voucher, un compenso che è un "buono pasto". Nessun contratto, nessun futuro previdenziale, nessun diritto. Uno sfruttamento selvaggio che diviene uno strumento per legalizzare il lavoro nero, non essendo più possibile controllare la durata della prestazione e le condizioni della prestazione lavorativa da parte dei servizi ispettivi.

Al danno si aggiunge la beffa per cui con il pagamento del voucher (allora di 7,5 euro ora il valore dei voucher è dai 10 euro in su) 1 euro va all'INPS, 0,5 euro all'INAIL e 0,2 euro alla società concessionaria per la distribuzione dei buoni. Neppure da dire che successivamente il governo Monti è intervenuto nuovamente su questa materia togliendo i pochi limiti iniziali ed estendendo il loro utilizzo a sempre più ampie causali e settori.

Associazione in partecipazione

E' questa l'ennesima forma di finto lavoro autonomo per eludere i diritti del lavoro subordinato, legalizzato dal decreto.

Con questo contratto un imprenditore (che viene detto appunto "associante") si accorda con uno o più soggetti (che vengono detti "associati") per svolgere una attività lavorativa compensata con la partecipazione agli utili dell'impresa.

Un terribile miscuglio tra partita iva e socio-lavoratore che può produrre il fatto che, nei casi in cui l'attività fosse in perdita, il lavoratore associato possa essere chiamato a rispondere direttamente delle passività.

Il contratto di associazione in partecipazione purtroppo è un rapporto di lavoro particolarmente diffuso nel sistema economico italiano.

LEGGE 30: NON SOLO PRECARIETÀ

► ma anche modifica del diritto processuale

La legge 30 apre la strada **all'arbitrato e alla certificazione dei contratti** che arriverà a compimento con il "Collegato lavoro" approvato dal Parlamento il 22 ottobre 2010, di cui ampiamente parleremo nel prossimo capitolo.

► ma anche appalto di servizi

La precarizzazione non si è attuata solo con la modifica delle regole del contratto di lavoro, ma anche con le **esternalizzazioni di servizi, con le cessioni di ramo di azienda che hanno prodotto la schiavitù degli appalti e subappalti al massimo ribasso.**

ESTERNALIZZAZIONI E APPALTO AL MASSIMO RIBASSO



L'art. 29 del 276 rivede la nozione di appalto di servizi, superando le vecchie norme del codice civile quando per appaltare occorre che vi fosse in capo all'appaltatore un' autonoma organizzazione tecnica, capitali, macchine ed attrezzature. Con questa legge viene richiesto solo il potere organizzativo e direttivo. Cioè si appaltano "braccia". Nella sostanza **cade il divieto di appaltare esclusivamente manodopera**. Si cedono le persone non più il servizio nel senso stretto.

La storia di questi anni ha dimostrato quanto denunciato a suo tempo: dal 2003 ad oggi abbiamo assistito al proliferare di terziarizzazioni senza nessuna esigenza produttiva, nè autonomia preesistente. Ovviamente questo ha generato un dumping



contrattuale e riduzione di diritti grazie allo smembramento produttivo con la rottura della filiera produttiva, ricorrendo alla piccola dimensione dell'azienda esternalizzata, al ricatto occupazionale.

Il proliferare degli appalti è una delle forme più violente e selvagge con cui si è fatta surrettiziamente entrare la precarietà in molti servizi, prima tutelati dai diritti della grande impresa o dalla pubblica amministrazione.

Mense scolastiche, pulizie, vigilanza, biblioteche, informatica e molti altri servizi per contenere costi e cancellare diritti sono stati esternalizzati con la conseguenza che ad ogni cambio d'appalto si riducono le risorse nel capitolato d'appalto, scaricando il taglio della spesa sui lavoratori e lavoratrici che si vedono tagliare le ore di lavoro, il salario, i diritti.

La politica del cambio di appalto al massimo ribasso è una nuova forma di schiavitù che mette in competizione non solo le aziende ma gli stessi operatori attraverso il ricatto occupazionale. La perdita dell'appalto da parte dell'azienda in molti casi significa anche perdita del proprio posto di lavoro o quanto meno una riduzione delle ore settimanalmente lavorate. Si pensi che in questi settori si vedono contratti di lavoro di cinque ore alla settimana come nel caso delle "scodellatrici" (chi materialmente è addetto alla distribuzione del cibo), si fanno appalti dove viene cancellato (illegally) l'orario di lavoro nei contratti part time, dove non si ha neppure un luogo di lavoro certo. Senza contare che gli addetti di questi settori non possono essere tutelati dal delegato alla sicurezza in quanto operano su proprietà non della propria azienda ma del committente, e quindi di competenza di un delegato alla sicurezza che sostanzialmente non ha alcun legame (diciamolo, interesse) con questi lavoratori.

Troppa poca attenzione per non dire indifferenza viene svolta dai delegati e delegate dell'ente committente su quanto previsto nel capitolato di gara redatto dagli uffici comunali, dalla ASL dal ministero dalle grandi aziende etc. Occorre prevedere un controllo politico e sindacale a monte, quando si scrivono le regole degli appalti per prevedere il rispetto di un contratto nazionale di settore più vantaggioso; che vi sia la cosiddetta "clausola sociale" che obblighi la ditta appaltante non solo ad assumere tutto il personale che già sta lavorando al servizio ma anche con le medesime condizioni lavorative ed economiche; che sia rispettata la sicurezza sul lavoro; che le ore lavorative siano mantenute e così via.

Un sindacato di classe deve porsi l'obiettivo di superare i limiti della contrattazione aziendale separata per contratto di appartenenza, costruendo un grande progetto di contrattazione di sito dove unificare il mondo di lavoro a partire dal luogo dove si opera.

Nessuna forza politica, nessun governo è mai intervenuto concretamente nel campo degli appalti pur sapendo che è attraversato da forme di sfruttamento selvaggio, perché questo è lo strumento utilizzato costantemente dalla pubblica amministrazione, che è il principale committente di appalti del paese, per tagliare la spesa e mantenere una parvenza di servizi. E' bene sapere che esistono appalti delle mense scolastiche che prevedono quattro euro a pasto per bambino, chiavi in mano tutto compreso. E' un costo che parla da solo.

Inoltre i costanti ribassi non possono essere infiniti, e quindi dopo aver azzerato i diritti vi è solo la strada dell'illegalità e della tangente per rimanere "sul mercato".

Per concludere il sistema delle esternalizzazioni che poi prevedono il ricorso all'appalto non è "un contratto di lavoro precario" ma rappresenta la peggior condizione di lavoro possibile con il quale si condanna il lavoratore e la lavoratrice al ricatto occupazionale, all'impossibilità di rivendicare i propri diritti, a non avere certezza neppure del proprio orario e salario essendo legato ai "capricci" della committenza. Potremmo dire che è la precarietà fatta sistema.

COLLEGATO AL DECRETO LAVORO : LEGGE 4.11.2010 N. 183

Sintesi:

- 1) Viene introdotta la possibilità di spostare le vertenze di lavoro **dall'autorità giudiziaria a collegi arbitrali**, privatizzando in questo modo la funzione dei giudici del lavoro.
- 2) Tende a **limitare il potere decisionale del Giudice** nelle controversie di lavoro.
- 3) Viene introdotta la possibilità di certificare la regolarità dei **contratti di lavoro contenenti regole difformi dalla contrattazione nazionale**. La necessaria volontà del lavoratore è evidentemente carpita sotto il ricatto occupazionale. Il contratto di lavoro viene tramutato in un affare privato tra due parti.
- 4) Viene introdotto l'obbligo di **impugnazione entro 60 giorni** di ogni forma di cessazione (scadenza, interruzione) di tutti i contratti atipici (contratti a termine, collaborazioni a progetto, somministrazione etc.).

Il "Collegato lavoro" è stato definitivamente approvato dal Parlamento il 22 ottobre 2010. Non è una legge che regola "direttamente" il mercato del lavoro ma interviene pesantemente su molti aspetti giuridici che tutelano il lavoratore.

Il cuore del provvedimento si concentra negli articoli: 30, 31, 32, 50.

Inizia il percorso per depotenziare l'autonomia ed il ruolo della magistratura del lavoro.

La legge 183 modifica il percorso per le controversie in materia di lavoro, intervenendo sugli strumenti con i quali il lavoratore si può tutelare contro i soprusi del padrone, ricorrendo alla legge. Con il pretesto di voler ridurre il contenzioso giudiziario e i tempi del processo, la legge è intervenuta pesantemente sui diritti del lavoratore **agevolando anche sul versante giuridico l'impresa**. L'obiettivo messo in atto dal Governo Berlusconi era quello di **imporre un controllo sul potere della magistratura**, limitandolo esclusivamente alla **verifica della conformità** ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità, **escludendo un giudizio di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro** ed al committente. In sostanza, rispettata la forma, nulla può essere contestato al padrone. Obiettivo poi perseguito dalla riforma Fornero/Bersani/Monti.

La cosiddetta certificazione, (art. 30).

La certificazione è una procedura, apparentemente volontaria, mediante la quale si attua una valutazione sulla "qualificazione del contratto" (in parole semplici quello di identificarne la tipologia, ad esempio se trattasi di co.co.pro. o associazione in partecipazione, anziché di natura subordinata). Con il "Collegato lavoro", **l'accertamento sulle singole clausole inserite all'interno di contratti con cui si regola la prestazione di lavoro** è limitato solo alla reale volontà delle parti di sottoscriverle. Dato che stiamo parlando di neo assunti, è evidente quale sia la libertà del soggetto debole, cioè di chi cerca lavoro.

Gli organi abilitati alla certificazione sono le apposite Commissioni istituite presso gli Enti Bilaterali, oltre alle DPL e le province, le Università iscritte in un apposito Albo e i Consigli Provinciali dei consulenti del lavoro. **Da tempo Cgil Cisl e Uil spingono per ampliare il potere degli Enti Bilaterali in tema di incontro tra domanda ed offerta di lavoro con annessa la certificazione del contratto stesso**. Oggi la certificazione e l'arbitrato sono inseriti in numerosi contratti di lavoro.



Le Commissioni di certificazione sono gli unici soggetti abilitati a validare l'eventuale **clausola compromissoria** inserita nel contratto di lavoro. **La clausola compromissoria è un fatto gravissimo che impone alle parti, una volta firmata, l'obbligo di utilizzare l'arbitrato in tutte le future controversie escludendo così in primo grado la magistratura ordinaria.**

Ad oggi questo istituto è inutilizzato, in quando non dà ancora nessuna certezza giuridica, con interpretazioni complicate e contraddittorie che persino i giuslavoristi di parte datoriale ne sconsigliano l'utilizzo. Ma una sua riscrittura potrebbe ridargli nuova vita, precarizzando strutturalmente qualsiasi tipologia contrattuale si voglia utilizzare.

L'arbitrato introduce l'istituto della giustizia privata (art. 31)

Quando insorge il contenzioso, anziché ricorrere al giudice, super partes, il "collegato lavoro" lo indirizza verso il cosiddetto "arbitrato", dando a questi persino la possibilità **di decidere secondo equità e non secondo la legge.**

Cosa significa equità in deroga alla legge?

Il collegato lavoro prevede tre arbitri scelti uno dall'impresa, il secondo dal lavoratore più il presidente, scelto o di comune accordo o designato dal Presidente del Tribunale.

Questo obbligo verso "l'arbitrato" si attua inserendo nel contratto individuale certificato ad esempio dall'Ente bilaterale la cosiddetta **"clausola compromissoria"**. Nella stesura finale della legge è stata inserita la foglia di fico che questa clausola può essere firmata solo dopo la conclusione del periodo di prova del contratto di lavoro.

Ad oggi nel "Collegato lavoro" e più in specifico dalla "clausola compromissoria" sono escluse le **controversie relative al licenziamento** anche se si prevede una regolamentazione dei termini di impugnazione dei licenziamenti davanti al tribunale. Ma come vedremo più avanti, pur non inserendo il termine licenziamenti tra le norme, gli altri **istituti inseriti nel contratto divengono punti di valutazione per il giudice per valutare la giusta causa.**

Appare evidente che anche alla fine del periodo di prova nessun cittadino può opporsi a questa clausola. Vero è che, qualora l'arbitrato non dovesse dare una risposta soddisfacente per il lavoratore, questo si può rivolgere ancora alla magistratura ordinaria ma saltando il primo grado di giudizio, e andando direttamente in appello con quel che ne consegue in termini di tempi, costi e con un arbitrato negativo sulle spalle.

Il licenziamento nel collegato al lavoro

Ovvero come inserire il libero arbitrio direttamente nel contratto individuale.

Inizialmente il Governo Berlusconi intendeva legare completamente le mani al giudice **imponendogli di rispettare quando definito tra le parti nel contratto certificato, prescindendo dalla legge.**

La stesura dell'art. 30 della Legge, più elastica, prevede che *"nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro...ovvero nei contratti di lavoro certificati"*. Questa legge quindi ha parificato in tema di licenziamento, le clausole del contratto individuale alle disposizioni del contratto collettivo. Un fatto gravissimo. Fortunatamente allo stato attuale, non sappiamo per quanto ancora, la giurisprudenza vigente considera le stesse clausole del contratto nazionale, a cui le clausole individuali sono state parificate, uno dei parametri di riferimento, peraltro non vincolante.

Il giudice dovrà tenerne conto, privilegiando però sempre la norma di legge. L'argomento deve essere costantemente monitorato e con attenzione poiché coinvolge un elemento cardine nella riforma della giustizia, vale a dire l'autonomia del giudice nei processi per le cause di lavoro, essendo i fautori della proposta tuttora nell'orbita del governo, Tiraboschi, Ichino e compagnia. Sarà questo un altro colpo all'art. 18 utilizzando la certificazione dei contratti individuali ed imponendone al giudice il rispetto.

PD-FORZA ITALIA COME I “LADRI DI PISA”. L'IPOCRISIA AL POTERE



A riprova che sul tema del Mercato del Lavoro le strategie tra destra e PD coincidono si rammenta che nel novembre 2010 il Parlamento vota con 255 voti favorevoli, solo 14 contrari e 12 astenuti una mozione, il cui il primo firmatario è l'on. Francesco Rutelli, con la quale si auspicava l'approvazione del nuovo “diritto del lavoro” sul solco dei contenuti di due disegni di legge (numeri 1872 e 1873 del 2009) elaborati dal senatore Pietro Ichino. Il progetto Ichino, che sta oggi alla base del contratto a “tutele crescenti” di Renzi, contenuto nei due disegni di legge citati, è sottoscritto da personaggi come Emma Bonino, Nicola Rossi, Follini. I disegni di legge sono una monumentale riscrittura degli articoli 2082-2134 del Codice, per strutturare un nuovo Codice del lavoro – che ovviamente va ad annullare completamente lo

Statuto dei Lavoratori – a partire dal superamento dell'obbligo di reintegrazione in caso di licenziamento senza giusta causa, ma anche limitando ancor più il diritto di sciopero.

Il documento che ne sollecitava l'approvazione è stato votato da 225 deputati, PD in testa, molti dei quali oggi fingono di opporsi ai provvedimenti di Renzi.

ART. 8: CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ DEL 13 AGOSTO 2011 (AGGIORNATO ALLA L. 99/13)

Nel 2011 con un colpo di mano agostano, Sacconi introduce nella legge che una volta si chiamava “finanziaria” un articolo, il numero 8, che rappresenta un ulteriore colpo allo stato di diritto. Leggere per credere.

“Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma (i contratti di prossimità) operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2”.

E' incredibile che una legge consenta ad un semplice accordo tra le parti di derogare ad un'altra legge. La gerarchia delle fonti viene annullata con un colpo di spugna.

L'art. 8 infatti consente alla contrattazione aziendale e territoriale di derogare in peggio ai contratti collettivi nazionali e alle norme imperative che tutelano i diritti del lavoratore. E' una norma che conferisce una potestà diretta ai rappresentanti aziendali dei sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale o territoriale. Pseudo sindacalisti alla luce di questo articolo potranno sottoscrivere territorialmente accordi in deroga sia ai contratti nazionali sia alle leggi del lavoro. La norma prevede la possibilità con i contratti di “prossimità” – è questa la dicitura utilizzata per le intese di livello aziendale o territoriale – di derogare su un ampio ventaglio di materie: dal licenziamento, agli orari di lavoro, alla regolamentazione del part-time, alle mansioni e agli inquadramenti, fino alla disciplina delle assunzioni e dei rapporti di lavoro.

Non a caso la norma nasce a cavallo del caso Fiat, che richiedeva normative di sostegno al golpe attuato dalla azienda che una volta aveva sede a Torino. La protezione dei diritti inderogabili dei lavoratori, storicamente considerati “parte debole” del rapporto, è con questa norma piegata alle esigenze delle imprese ad ogni livello. Il pretesto è sempre quello: la conservazione del posto di lavoro in cambio della perdita di altri diritti. Il risultato di questi anni è che si sono persi diritti e nel contempo lavoro.



esigenze delle imprese ad ogni livello. Il pretesto è sempre quello: la conservazione del posto di lavoro in cambio della perdita di altri diritti. Il risultato di questi anni è che si sono persi diritti e nel contempo lavoro.

Evidentemente incostituzionale ma ancora in vigore, rimane una norma di legge con cui fare i conti.

Va sottolineato che la norma è una conseguenza dell'accordo tra Cgil Cisl e Uil e Confindustria del 28 giugno 2011 che, riprendendo pedissequamente l'accordo del 22 gennaio 2009, ha introdotto la possibilità di derogare in peggio ai contratti nazionali. Sacconi è andato oltre inserendo anche la deroga alla legge dello Stato. La Cgil che non aveva firmato l'accordo del 22 gennaio, andò poi a Canossa nel 2011 sottoscrivendo in tale occasione un testo praticamente identico a quello precedente.

RIFORMA DEL LAVORO FORNERO (LEGGE 92/2012) UNA LEGGE A FAVORE DEL PIÙ FORTE

Il nome della Ministra Fornero rimarrà indelebilmente scritto sul testo della violenta controriforma che ha modificato il sistema pensionistico, sulle norme per il depotenziamento dell'efficacia dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, sulla patetica riforma degli ammortizzatori sociali. In tutti e tre i casi un accanimento contro lavoratori e lavoratrici.

In materia di mercato del lavoro.

Sistematizzando quanto fatto dai suoi predecessori (vedi il continuo rimando alle leggi precedenti dimostrando l'armoniosa continuità tra vecchie e nuove norme) il Governo ha reso più organiche ed "efficienti" le norme che rendono strutturali precarietà e flessibilità nel mondo del lavoro dipendente.

Sugli ammortizzatori sociali, è intervenuta riducendo drasticamente la copertura del sostegno al reddito cancellando la cosiddetta "mobilità", che già aveva a suo tempo ridotto l'utilizzo della Cassa Integrazione. Insieme all'aumento dell'età pensionabile si è creato un vuoto di tutele per chi viene espulso dal mondo del lavoro soprattutto per quella fascia di età a cavallo del cinquantesimo anno, senza alcuna possibilità di reimpiego. Dal 2017 dopo 12 mesi di disoccupazione saranno condannati a mangiare alla Caritas perché privi di qualsiasi ammortizzatore sociale. E nessuna illusione per i giovani. Come vedremo, non c'è un euro per chi è in cerca di prima occupazione. Per capire la dimensione nel 2013 i lavoratori interessati alla mobilità sono stati ben 186 mila. Coloro che hanno utilizzato una qualche forma di indennità di disoccupazione sono stati più di un milione di persone e solo il 50% di loro si è rioccupato nei 6 mesi successivi. (dati INPS).

Articolo 18: licenziamenti e discrezionalità.

Il depotenziamento dell'articolo 18 è certamente uno degli obiettivi più devastanti raggiunti dai padroni con il Governo delle larghe intese Monti, Bersani, Alfano, Casini. Come abbiamo visto non un obbligo imposto dalla crisi, ma una scelta strategica da tempo teorizzata dal PD in perfetta sintonia con quanto teorizzato anche dalla destra.

La cosiddetta maggior flessibilità in uscita si trasforma in un drastico ampliamento dei licenziamenti senza giusta causa. Il cavallo di Troia utilizzato è stato quello di **estendere la motivazione "economica"**, prima valida solo per i licenziamenti collettivi come "giusta causa" o "giustificato motivo"; inoltre modificando la giurisprudenza consolidata impone che il reintegro sia subordinato alla "manifesta insussistenza". Vediamo come.

In passato il giudice non si limitava alla verifica di quanto indicato dall'impresa come motivazione al licenziamento (calo del fatturato, innovazione tecnologica, perdita di commesse etc.) ma doveva esserci un forte nesso tra causa ed effetto. La legge introduce il concetto di **"manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento"**. Difficile cogliere la differenza tra

una motivazione insussistente ed una “manifestamente insussistente” senza il quale rimane solo l’indennizzo economico. Per capire perché abbiano introdotto questa distinzione dobbiamo come sempre ricorrere ai padroni, riprendendo un esempio illuminante da un opuscolo del sole 24 del 2 luglio 2012.

“La soppressione della posizione lavorativa . In un caso del genere si può ragionevolmente pensare che la reintegrazione sarà solo possibile qualora risulti accertato che la posizione lavorativa non è affatto soppressa perché, per esempio, si è operata una semplice sostituzione di un lavoratore con un altro, rendendo così evidente che il motivo non era oggettivo ma legato alla persona del lavoratore. Qualora invece la soppressione sia accertata, ma emerga che il lavoratore poteva essere ricollocato in un’altra posizione dimostratasi disponibile, il giudice non potrebbe adottare la sanzione della reintegrazione, ma solo quella dell’indennizzo, non essendovi la manifesta insussistenza del fatto addotto per giustificare il licenziamento (la soppressione del posto di lavoro).” Tradotto: quando licenziate un operaio che vi sta sulle scatole, anche se potete spostarlo di reparto, per evitare **la manifesta infondatezza** basta che non fate assunzioni con la medesima qualifica professionale, e non correte più il rischio del reintegro.

A sostegno di questo progetto si aggiunga che il termine per l’impugnazione del licenziamento di fronte al giudice è ridotto a 240 giorni, in modo tale da “mettere in prescrizione” qualsiasi denuncia contro violazioni al licenziamento accertate dopo questo termine, ad esempio assumendo un altro addetto dopo tale periodo.

La “Fornero” inoltre impedisce al giudice di ordinare il reintegro per licenziamenti illegittimi con motivazione disciplinare, se questo non è esplicitamente contenuto nel CCNL disponendone solo il pagamento dell’indennità risarcitoria sino a 12 mensilità. Facile quindi per il padrone trovare un’altra causale che seppur illegittima non darebbe diritto al reintegro ma solo all’indennizzo.

Il ruolo del giudice. In tutto ciò appare sempre più evidente la mancanza di certezze nell’attuale giurisprudenza; rendendo sempre più indefinito l’esito del processo, si incentiva il lavoratore ad accettare “buone uscite” senza il ricorso alla magistratura.

Precarietà: si olia la macchina, si tolgono gli ostacoli.

La presa in giro della riforma Fornero sui contratti a tempo determinato è consistita nell’introdurre nella premessa della legge, ad uso della propaganda governativa, la formula magica che il contratto a tempo indeterminato “costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” senza per altro cancellare nessuno dei contratti atipici esistenti!

Non solo, la riforma Fornero cancella, per il primo contratto di 12 mesi, l’obbligo di dichiarare una motivazione (la causale) che giustifichi il perché dell’uso del contratto precario. Per non farci mancare nulla l’abolizione della causale con analoghe caratteristiche del contratto a termine viene estesa anche alla somministrazione di lavoro (ex interinale). Nella somministrazione di manodopera viene consentito l’utilizzo dell’apprendistato, un ossimoro giuridico.

Uno dei pochi aspetti introdotti dalla legge Fornero per limitare i contratti a termine è stato di allungare l’intervallo tra un contratto e il successivo, il cosiddetto “Stop and go”. Norma durata un anno. “Confermato il ritorno al passato” titolava il Sole del 19 agosto 2013. Lo stop ritorna di soli 10 giorni se il contratto originario ha una durata fino a sei mesi, oppure di 20 giorni se la durata è superiore. La legge 92/2012 aveva aumentato la pausa a 60 giorni per i contratti fino a sei mesi e 90 giorni per quelli di durata maggiore. Il decreto legge 76/2013 rimette tutto a posto.

Voucher.

Si ricorderà che la loro nascita era giustificata per **piccoli lavori in agricoltura**. Ma come sempre i pretesti servono solo ad aprire la porta. Questo è il perimetro che ne esce dopo la Fornero: **settore agricolo (stagionali e non stagionali); - imprese familiari - settore turismo, commercio e servizi; - settore domestico - lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti (svolti an-**



*che a favore di Enti locali); - manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà (svolti anche a favore di committenti pubblici e di Enti locali); - consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica; - insegnamento privato e supplementare; - attività svolte in maneggi e scuderie. (fonte sito INPS). Oggi i voucher costituiscono un affare da **931,7 milioni di euro passando dai 24 milioni venduti nel 2012 ai 41 milioni nel 2013. Quasi il doppio in un anno.***

A contraddire chi diceva che sarebbero serviti a combattere il lavoro nero sono i dati scorporati per regione: Lombardia 14,7 milioni voucher venduti, Emilia Romagna 11.1 milioni, Piemonte 9.2 milioni. Nelle aree geografiche ricche di lavoro nero quasi nessun utilizzo come in Sicilia, che ne ha acquistati solo per il 2.1 % del totale, in Calabria solo l'1%, in Campania solo il 2% del totale. Come è evidente il lavoro nero quando non è perseguito è sempre più conveniente di qualsiasi deregolamentazione, mentre diventa conveniente e molto utilizzato laddove c'è da abbattere diritti e costo del lavoro.

I lavoratori interessati sono stati **448 mila per un importo medio annuo lordo di 527 euro!**

Partita IVA e associazione in partecipazione.

La legge prevede che le partite IVA siano considerate "vere" se superano i 18 mila euro l'anno, il che significa che superata questa cifra non vi sarà nessun controllo e quindi nessuna repressione dell'uso illegittimo. Siamo a tutti gli effetti alla legalizzazione del contratto a tempo indeterminato con partita IVA.

Tra l'altro molto a basso costo in quanto 18 mila euro, onnicomprensivi anche della quota contributiva a carico del datore di lavoro, che è di oltre il 32 % della retribuzione lorda, rappresentano un reddito da fame, senza alcun diritto alla malattia, alle ferie etc.

Da sottolineare che qualora si verificasse una qualsiasi violazione delle norme, la legge impone solo la trasformazione in co.co.pro. che, come sappiamo, cambia molto poco per il lavoratore.

L'associazione in partecipazione.

Un altro esempio di estensione della flessibilità che consente di aggregare sino a tre associati sommati ai parenti. Sistema molto utilizzato nelle piccole agenzie turistiche e servizi.

Apprendistato

Ogni governo si inventa qualcosa di nuovo sull'apprendista. Per le aziende con meno di 10 dipendenti un lavoratore su due può essere apprendista, e quelle con più di 10 addetti il rapporto potrà essere addirittura di 3 a 2: su 50 dipendenti 30 possono essere apprendisti.

Ma non doveva essere formazione? Chi forma chi? Se realmente tutti gli operai a contratto indeterminato si trasformassero in cosiddetti tutor, non avremmo più una fabbrica ma una scuola. Inoltre si somma precarietà a precarietà, paghi uno prendi due.

La somministrazione di lavoro (il vecchio interinale) a tempo indeterminato è ammessa in tutti i settori produttivi dove vi è l'utilizzo di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Allora 50% di apprendisti più quanti interinali? Ma quanto è il risparmio utilizzando questo istituto contrattuale? I contributi versati per un apprendista dalle aziende con più di 9 dipendenti sono del 10% per tutto il periodo di apprendistato, contro il 32% del restante personale. La retribuzione è di due livelli inferiore alla figura corrispondente alla qualifica da conseguire.

Nonostante tutto ciò, i padroni continuano a preferire le altre formule di precariato, più brevi e discontinue.

I dati ci dicono che a fronte di circa 8,5 milioni contratti precari in essere nel 2012 (si ricordi che ogni lavoratore precario ogni anno è spesso coinvolto in molteplici assunzioni e licenziamenti) i contratti di apprendistato utilizzati sono stati solo 600 mila.

Ammortizzatori sociali

Secondo la propaganda governativa la maggior libertà nei licenziamenti e l'utilizzo di forme precarie di lavoro sarebbero stati compensati da una grande riforma degli ammortizzatori sociali.

Muore l'indennità di disoccupazione **nasce l'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI)**.

Ora faremmo un errore se pensassimo che cambia il nome ma non cambi nulla. Non è così, anche qui si verifica un sostanziale arretramento nelle tutele al reddito del lavoro dipendente. La spending review si è abbattuta pesantemente anche in questo campo.

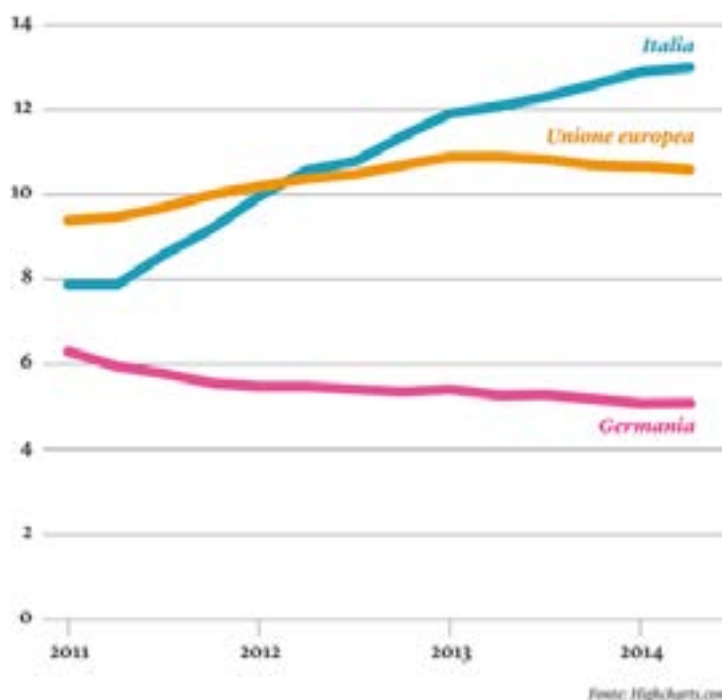
La nuova ASPI dal 2017 avrà una durata di 12 mesi, fino a 54 anni, e di 18 mesi, da 55 anni. Apparentemente può sembrare un allungamento della precedente indennità di disoccupazione, nei fatti l'ASPI somma in sé la vecchia indennità di disoccupazione, pari a otto mesi, con la mobilità, che poteva arrivare sino a tre anni, tagliando drasticamente risorse e periodi di copertura di sostegno al reddito.

Dal 2017 i licenziamenti collettivi come quelli individuali avranno solo 12 mesi di copertura economica, sempre che abbiano lavorato 52 settimane nel biennio precedente.

In Italia rimane il grave limite della mancanza di ogni sostegno in caso di disoccupazione.

L'ASPI infatti non è un sussidio e neppure un reddito minimo o di cittadinanza, si fonda sul sistema assicurativo: per ricevere devi avere prima pagato, almeno 13 settimane per la mini-ASPI e 52 settimane per l'ASPI.

Un giovane in cerca di prima occupazione non riceverà nulla, così il precario che non abbia lavorato almeno 13 settimane.



Questo grafico comparando la disoccupazione tra Italia, Germania e Media dell'Unione Europa dimostra come i fattori che determinano l'incremento della occupazione (e conseguentemente la riduzione del numero dei disoccupati) siano correlati alle politiche economiche con nessun collegamento alle politiche di maggior flessibilità del mercato del lavoro.



NO BASTA

Rubblic
impiego



IL LICENZIAMENTO NEL PUBBLICO IMPIEGO



LA RIFORMA BRUNETTA E DINTORNI

La riforma Brunetta rappresenta il fulcro della campagna denigratoria scatenata nei confronti del lavoro pubblico, il cui vero obiettivo era trovare, attraverso la campagna contro i fannulloni, il consenso popolare per accelerare la privatizzazione dei servizi pubblici, depotenziando il ruolo della Pubblica Amministrazione.

Il Decreto Legislativo 150/2009, modificando la precedente normativa del 2001 (D.lgs 165), crea le condizioni per un vera e propria campagna terroristica nei confronti di dipendenti pubblici, attraverso una dilatazione abnorme della discrezionalità del potere sanzionatorio che viene messo in capo alla dirigenza.

Non a caso la repressione è nascosta dietro il pomposo obiettivo di **“ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza”**. Il danno di questo progetto non sta nell'estensione dell'applicazione dell'art. 2106 del codice civile in materia disciplinare, articolo che peraltro si applica a tutto il mondo del lavoro privato. Nei fatti l'estensione della norma dal privato al pubblico è una menzogna perché si assume solo la parte della normativa che fa comodo per poi mantenere intatto il potere dello Stato su altri aspetti che fanno altrettanto comodo.

Appare inoltre in tutta evidenza che il medesimo concetto, come ad esempio “violazione degli obblighi della diligenza” (ex art 2104 Cod.Civ.), oppure “obbedienza e fedeltà” (ex art 2105 Cod. Civ.) applicato al pubblico o al privato non abbia la medesima accezione.

I concetti di diligenza, di obbedienza e fedeltà nella pubblica amministrazione assumono un valore molto più imperativo. L'idea di fedeltà nel lavoro pubblico ricorda l'infausto giuramento che si imponeva qualche decennio fa.

Va inoltre rilevato nel settore privato l'esercizio del potere disciplinare da parte dell'imprenditore non è senza limiti in quanto condizionato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori che precisa limiti quantitativi e qualitativi nelle sanzioni da irrogare; la materia è ampiamente condizionata dal contratto nazionale privato, quindi da un accordo tra le parti.

Nel pubblico l'articolo 7 della legge 300 concerne solo l'obbligo di formazione del codice disciplinare, della contestazione preventiva dell'addebito, e la sua prescrizione dopo due anni. Non a caso la materia disciplinare nel pubblico è regolata anche da altre leggi come il D.lgs 165 del 2001 e il 150 del 2009.

Brunetta, al quale tanto piace la privatizzazione, in questo caso si comporta da “Stato” e non da datore di lavoro, decide quindi, unilateralmente, regole e sanzioni del potere disciplinare della pubblica amministrazione senza alcun accordo sindacale.

Cosa ancora più grave, vengono fissate unilateralmente tutte le materie della giusta causa per il licenziamento del dipendente pubblico alle quali il giudice si deve attenere. Si tenga presente che la citata legge voluta dall'ex Ministro prevede infatti che i contratti collettivi del pubblico, nell'indicare la regolamentazione delle sanzioni disciplinari, non possano derogare in alcun modo dalla normativa prevista dal decreto a cui ha dato il suo nome, possono solo fare “copia ed incolla”.

La legge stabilisce che le normative dall'55 al 55 octies “siano imperative”.

Tutto il decreto Brunetta in materia disciplinare tende ad un costante inasprimento del trattamento sanzionatorio.

Ma è tutta la normativa in materia di licenziamento che vede una tale estensione e discrezionalità nel suo utilizzo da poterci far affermare che trovare la giusta causa nel pubblico è un “gioco da ragazzi”.

Dopo l'entrata in vigore del nuovo testo dell'art. 55 del D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.lgs. 150/2009, sono un'infinità le causali che sorreggono “la giusta causa” per il pubblico dipendente:

- ▶ rifiutare il trasferimento disposto dall'amministrazione (e con i processi in atto di riduzione dei servizi questa sarà una realtà che si presenterà sempre più spesso)
- ▶ tre assenze prive di giustificazione in due anni
- ▶ una certificazione che attesti falsamente una malattia.
- ▶ falsa attestazione della presenza in servizio
- ▶ reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte lesive dell'onore e della dignità personale altrui
- ▶ una valutazione di insufficiente rendimento formulata dalla amministrazione di appartenenza nel caso di prestazione lavorativa riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio
- ▶ grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale

Ma si può licenziare anche nel caso **di accertata permanente inidoneità psicofisica** al servizio oppure nel caso in cui il lavoratore **si rifiuti di sottoporsi alla visita di idoneità**.

ESUBERI E MOBILITA'



Di esuberi nella Pubblica Amministrazione si parla ormai da molto. Il tema in questi anni è stato affrontato in molteplici modi ma sostanzialmente la riduzione del personale si è attuata attraverso il blocco del turn over o con il consenso degli interessati (prepensionamento). Occorre peraltro rilevare che una consistente riduzione di personale si è ottenuta in forma silente, attraverso le esternalizzazioni di interi settori della pubblica amministrazione e con la costituzione delle aziende cosiddette "partecipate" che, dopo un primo passaggio a parità di personale, hanno negli anni ridotto drasticamente i propri addetti.

Non possiamo peraltro dimenticare le problematiche relative alla soppressione delle Province che si-

curamente nei prossimi mesi produrrà pesanti esuberi.

La campagna "per la riduzione dei costi nel pubblico", conseguenza delle imposizioni dell'Europa Unita, sarà la costante per i prossimi vent'anni. Per ridurre il debito pubblico non basterà più procedere con il solo blocco delle assunzioni; come in Grecia, come in Portogallo le pressioni comunitarie imporranno licenziamenti collettivi ed individuali. Le norme ci sono già.

Secondo le procedure previste dall'art. 33 del D.lgs 165/2001 il lavoratore, definito "sopran-numerario" o "in soprannumero" dopo la rideterminazione della dotazione organica, è sostanzialmente un "esuberante" (come per i padroni, anche nella pubblica amministrazione il lavoratore quando confligge con il profitto è "merce avariata" da gettare.)



Gli esuberi sono individuati nominativamente dall'amministrazione. Senza giri di parole la norma prevede che il personale in esubero va espulso.

Gli strumenti per raggiungere l'obiettivo sono prevalentemente due: prepensionamento, strumento che dopo la Fornero, sta arrivando al capolinea e messa in disponibilità.

Prima della mobilità, qualora non si possa accedere al prepensionamento, sono previste anche mobilità intercompartimentale e riduzione del lavoro a part-time.

La procedura per la messa in disponibilità, cioè per la fuoriuscita, è semplice: dopo la comunicazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali e trascorsi 30 giorni, anche in assenza di accordo, l'amministrazione pubblica può procedere liberamente senza alcun vincolo, individuando unilateralmente i nominativi da mettere in mobilità. La procedura prevede, prima di tutto, la possibile ricollocazione totale o parziale del personale attraverso forme flessibili di orario o di rapporti di lavoro.

Per quanto riguarda la collocazione in disponibilità, trascorsi 90 giorni dalla comunicazione ai sindacati, i dipendenti verranno esonerati dal lavoro con riduzione di stipendio e indennità integrativa speciale nella misura dell'80% per due anni, con esclusione di qualsiasi altra voce retributiva (indennità d'amministrazione, produttività, indennità varie che in molti settori arrivano al 30% medio del salario), dopodiché c'è il licenziamento. Punto.

A stylized graphic featuring a large, light blue letter 'C' that occupies the lower half of the frame. Overlaid on the upper part of the 'C' is a rainbow composed of several horizontal brushstrokes in various colors: red, orange, yellow, green, blue, and purple. The text 'IL FUTURO DI RENZI' is centered over the rainbow and the 'C'.

IL FUTURO DI RENZI



IL NUOVO CODICE DEL “LAVORO SENZA DIRITTI”

Mentre scriviamo queste pagine finali da qualche giorno è stato approvato al Senato il decreto che pomposamente è stato chiamato **JOBS ACT** sul quale il presidente del consiglio ha volutamente scatenato una battaglia mediatica completamente svuotata dal merito effettivamente contenuto nel testo scritto.

Non che questo provvedimento non vada contestato anzi, ma è bene premettere che lo scontro ad oggi è su **una proposta politica e non su un provvedimento legislativo.**

Va altresì ricordato che questo è in pochi mesi il secondo provvedimento approvato da Renzi. Prima c'è stata la legge Poletti (L.78 del 16 maggio 2014, Jobs Act n.1) che liberalizza totalmente il contratto a termine autorizzando il suo utilizzo senza dover portare nessuna motivazione (tecnicamente senza nessuna causale). Il limite della ripetizione di cinque rinnovi è fittizia perchè legata alla mansione e non alla persona. Stessa persona diversa mansione, contratto a termine a vita.

Il testo della legge delega approvata nell'ottobre 2014, Jobs Act n.2, in termini legislativi è un “guscio vuoto”, come verrà illustrato più avanti. Ma proprio la sua indeterminatezza dimostra il metodo proprio di un regime autoritario: al governo, o meglio al Presidente del Consiglio, viene consegnata una “cambiale in bianco” sul tema dei diritti del lavoro, degli ammortizzatori sociali, del contrasto alla violazione delle norme lavoristiche, alla lotta al lavoro nero, allo svuotamento del ruolo del Ministero del Lavoro nelle politiche attive.

Avendo fatto discutere il Parlamento su dichiarazioni stampa e non su precisi articoli di legge, si declassa tutta la normativa sul lavoro a semplice materia operativa degna solo di decreti attuativi e non affrontata attraverso una riforma organica, come, accadeva un tempo quando il Parlamento non rivestiva solo il ruolo di comparsa. **Il governo infatti avrà facoltà di varare la riforma vera e propria senza alcun passaggio parlamentare.**

Ricordiamo che tutti le norme andranno realizzate *“entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, (con) uno o più decreti legislativi”.*

Vediamo i punti principali.

Ammortizzatori.

Nulla di buono ci si può aspettare dai provvedimenti attuativi per la disoccupazione involontaria, dato che qualsiasi intervento dovrà avvenire a **costo zero**. La legge delega nel prospettare **“tutele uniformi” implicitamente dispone verso un allineamento al ribasso. Ma nel contempo la norma prevede che gli ammortizzatori in futuro dovranno essere “in linea con la storia contributiva dei lavoratori”.** Ciò significa che se hai lavorato poco prendi poco, ma se hai lavorato tanto prenderai solo un po' di più. Coerentemente con le dichiarazioni di voler favorire i giovani si vincola la durata del trattamento di disoccupazione ASPI e, in futuro, anche quella della cassa integrazione *“alla pregressa storia contributiva del lavoratore”*, meno hai lavorato meno prenderai!

Preoccupante invece quanto affermato nel punto 3) e 4) dove prima si ipotizza da un lato **“l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni”**, dall'altro si afferma perentoriamente l'“**introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa**”.

A chiare lettere di afferma che **non tutta la disoccupazione sarà coperta dai contributi figurativi per la pensione.**

Non male per chi, come Renzi, un giorno si e l'altro pure dice di voler abbattere vecchi privilegi per favorire i giovani!

Concetto ribadito al successivo punto 5) *“eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASPI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria.*

Ci mancava solo questo per estendere i diritti!

Inoltre **l'allargamento dell'ASPI anche ai co.co.co.** venduto come una grande concessione per i giovani, in realtà svela il grande imbroglio del Governo, che non intende cancellare il supermarket



dei contratti atipici. Al contrario si incentiva l'uso di una delle forme più indegne di ricatto nel lavoro (senza diritti contrattuali né contributivi come abbiamo visto) riconoscendogli anche la disoccupazione come se fosse una normale tipologia contrattuale del lavoro subordinato. Con questa norma il governo smentisce se stesso dimostrando che il contratto a tutele crescenti non cancellerà le altre forme di precarietà. Con tutta evidenza sarà solo l'ennesimo contratto precario che si somma a quelli già esistenti.

Il Governo smentisce la propria propaganda a difesa del lavoro al successivo articolo 4 quando concede la possibilità **“di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio (voucher) per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi”**. Estensione anche qui di una delle forme più violente di precarietà selvaggia.

L'attacco che si vuole portare alla cassa integrazione coinvolge un numero impressionante di lavoratori. Alla luce dei dati INPS i lavoratori dipendenti che nel 2013 hanno usufruito della CIG sono stati ben 1,5 milioni (12,1 % del totale degli occupati con una permanenza media nella CIG straordinaria di 2 mesi e 16 giorni e di 1 mese 10 giorni per la CIG ordinaria. Ma il dato più impressionante è che se trasformiamo le ore di CIG in “persone” (unità lavorative annue) **diventano ben 290 mila posti di lavoro a tempo pieno pari al 2,3 % del totale lavoratori**. Quando si fa propaganda dicendo che bisogna abbattere le tutele di chi il lavoro lo ha già per permettere di dare lavoro a chi non lo ha, si farebbe bene a ragionare cosa significherebbe mettere sulla strada centinaia di migliaia di ulteriori disoccupati.

Istituzione agenzia nazionale per l'occupazione

Nel testo è sancita la costituzione/istituzione, *senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente.*

Poco da spiegare: si privatizza l'attività dei centri per l'impiego attraverso la previsione della compartecipazione di società private e si centralizzano tutte le attività e le *competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASPI*. Tutto ciò impone l'esclusione dell'INPS da tutta la materia inerente il sostegno al reddito. Con l'INPS vi sarà solo un *“raccordo (...) sia a livello centrale sia a livello territoriale*.

Questa dell'Agenzia per l'occupazione è una delle poche parti che si spinge nel dettaglio sino a prevedere *individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica*. Quindi tutte le mobilità saranno a costo zero e l'armonizzazione sarà fatta con il contratto meno favorevole. Così come ad ogni mobilità corrisponde una riduzione di personale nell'ente pubblico di provenienza.

Gestione dei rapporti di lavoro e sicurezza sul lavoro.

Il punto 5) non dice nulla ma la sua esplicitazione in un decreto potrà essere molto, ma molto pericolosa.

Indicare tra le materie la **“semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro”**, significa aprire la porta sia alla deregolamentazione dei contratti di assunzione (allargando il potere del contratto individuale) ma soprattutto aprire la strada anche ad un intervento sul decreto 81 del 2008, relativo a salute e sicurezza, tanto richiesto dai padroni.

Che non sia una ipotesi peregrina lo racconta il successivo punto introducendo una delega per la *razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo.*

Costituzione e gestione del rapporto di lavoro sono termini molto pericolosi utilizzati in questo contesto.

Come per tutti i precedenti interventi in materia di lavoro non poteva mancare uno sui processi che riguardano **la giurisprudenza lavoristica**.

Il punto b) – attraverso l' **eliminazione e semplificazione**, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme interessate **da rilevanti contrasti interpretativi**, giurisprudenziali o amministrativi – dà via libera al Governo per intervenire su tutto quelle poche norme che in questi anni hanno rappresentato un punto a difesa della parte più debole, cioè il lavoratore.

L'enunciazione di "politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso" suona come un' ipocrita affermazione per nascondere l'esatta volontà contraria.

Molto poco fa sperare proprio la centralizzazione delle attività ispettive che vedremo adesso.

Centralizzazione ed unificazione di tutte le attività ispettive

L'articolo 4 al punto i) prevede *la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro*, assorbendo i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e INAIL.

Le amministrazioni competenti per gli adempimenti dei decreti attuativi della legge dovranno immediatamente attivarsi per la mobilità del personale. **Il confronto con le organizzazioni sindacali** non è in alcun modo prevista, neppure attraverso la foglia di fico dell'informazione.

Dato che non è credibile la volontà di perseguire realmente l'evasione contributiva e di lottare seriamente contro il lavoro nero, tale operazione **è evidentemente finalizzata ad attuare un controllo politico sulle attività ispettive**, a sostegno di quei settori economici che debbono la loro sopravvivenza proprio grazie all'evasione fiscale e contributiva. Non a caso questi settori economici rappresentano il blocco sociale di riferimento di quella destra a cui Renzi guarda con particolare attenzione e a cui chiede esplicitamente il voto.

Non solo cancellazione dell'articolo 18.

Il governo con la delega si è arrogato il potere di legiferare in tutte le materie che regolano i contratti.

L'attenzione mediatica si è concentrata molto sull'articolo 18, complice anche l'ipocrita critica dei sindacati confederali, corresponsabili delle politiche sociali ed economiche attuate dal Treu in avanti. Ma l'articolo 4 al punto sette è una premessa (senza contenuto ma a 360°) **a riscrive l'insieme delle norme che stanno alla base della contrattazione collettiva nel nostro paese**. Con le premesse che abbiamo riportato in precedenza dobbiamo attenderci non solo la cancellazione degli ultimi paletti contro i licenziamenti discriminatori contenuti nell'articolo 18, ma anche la devastazione di quanto rimane del contratto nazionale.

L'esecutivo, qualora il provvedimento ottenga l'approvazione definitiva dalla Camera dei deputati, potrà legiferare quasi indisturbato su tutte le materie che riguardano l'ordinamento generale del mercato del lavoro e della prestazione lavorativa.

Non deve quindi stupire che il testo non faccia riferimento all'articolo 18 in quanto è solo un "sottinteso" di un più vasto intervento deregolatorio.

Riportiamo testualmente il punto 7. *"Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione,(..), il Governo è delegato ad adottare, uno o più decreti legislativi, di cui uno **recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro**, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:*

c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio;

Inoltre successivamente al punto d) si apre la strada al demansionamento che può essere attuato sia a livello nazionale sia attraverso la contrattazione decentrata *"stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria"*;

al punto e) inoltre si prevede la *"revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica"*, **evidenziando la natura autoritaria del progetto anche attraverso il controllo costante e personale del lavoratore.**

al punto f) *l' introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo,*



applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, dimostra come non si voglia assolutamente cancellare il precariato.

A scanso di equivoci al punto h) è imposta “l’abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato”.

Come si vede il **CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI** è una strategia più che un’indicazione legislativa precisa. L’idea di un “contratto con tre anni di prova” è un’invenzione giornalistica a cui solo qualche sindacalista farlocco fa finta di credere. Come dice un proverbio “fa lo scemo per non pagare il dazio”. L’obiettivo vero è quello di svuotare la legge 300 del 1970, lo Statuto dei Lavoratori, con altri provvedimenti e nel contempo emanare una serie di decreti sui singoli temi che però nella giurisprudenza materiale diverranno un tutt’uno. Una vera e propria legge truffa ai danni della dignità del lavoro: IL NUOVO STATUTO DEL LAVORO SENZA DIRITTI.

L’art. 4) è la quintessenza dello smantellamento dell’impianto contrattuale e di relazioni sindacali che abbiamo conosciuto sino ad ora nel nostro paese. Molto più che la sola cancellazione dell’articolo 18.

Forse faremmo bene a rileggerci nel suo insieme tutte le proposte passate, da Sacconi ad Ichino, per capire lo tsunami che travolgerà il mondo del lavoro da qui a sei mesi.

LA DELEGA IN BIANCO SENZA PARLAMENTO SINO A FINE LEGISLATURA

Come detto in precedenza tutto ciò avverrà esautorando il Parlamento. Non solo, l’arroganza di Renzi arriva al punto di dichiarare che se ne infischia dei pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari, passati trenta giorni dalla richiesta i decreti saranno emanati anche in mancanza dei pareri.

Ma la delega è talmente estensiva da sembrare eterna, infatti per un anno dopo l’emanazione dei decreti attuativi, che arriveranno dopo 6 mesi dalla approvazione della legge quadro, “il Governo può adottare, con la medesima procedura (...) disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse”.

Per tutta questa legislatura il Governo Renzi ha carta bianca.

**APPARE IN TUTTA EVIDENZA CHE
UNA LEGGE DELEGA COSI’ AMPIA
NON PUO’ CHE PREFIGURARE ELEMENTI
DI INCOSTITUZIONALITA’.**

**È BENE CHE ANCHE SU QUESTO TERRENO OLTRE QUELLO DEL
CONFLITTO SIA ESERCITATA LA PIÙ FORTE OPPOSIZIONE**

Anno	Debito/PIL [1]	Deficit/PIL [1]	Inflazione [2]	PIL (reale) [1]	Disoccupazione [1]	Variazione PIL nel decennio	
1980	56,86	-6,97	21,8	3,43	7,1		
1981	58,91	-10,87	19,51	0,84	7,4		
1982	63,58	-10,01	16,46	0,41	8		
1983	68,38	-10,11	14,7	1,17	7,4		
1984	74,4	-11,48	10,74	3,23	7,9		
1985	80,53	-12,38	9,24	2,8	8,2		
1986	84,52	-11,96	5,82	2,86	8,9		
1987	88,6	-11,51	4,72	3,19	9,6		
1988	90,52	-11,05	5,09	4,19	9,7		
1989	93,06	-11,43	6,28	3,39	9,7	25,51	
1990	94,65	-11,44	6,1	2,05	8,9		
1991	98,04	-11,38	6,22	1,53	8,5		
1992	105,2	-10,37	5	0,77	8,8		
1993	115,66	-10,03	4,5	-0,89	9,8		
1994	121,84	-9,08	4,16	2,15	10,6		
1995	121,55	-7,48	5,39	2,83	11,2		
1996	120,89	-7,01	3,98	1,1	11,2		
1997	118,06	-2,74	1,9	1,87	11,3		
1998	114,94	-2,96	1,98	1,4	11,3		
1999	113,7	-2	1,66	1,46	10,9	14,27	
2000	108,58	-0,91	2,58	3,69	10,1		
2001	108,32	-3,19	2,32	1,86	9,1		
2002	105,36	-3,16	2,61	0,45	8,6		
2003	104,14	-3,65	2,81	-0,05	8,4		
2004	103,71	-3,57	2,27	1,73	8		
2005	105,72	-4,49	2,21	0,93	7,7		
2006	106,35	-3,41	2,22	2,2	6,8		
2007	103,28	-1,59	2,04	1,68	6,1		
2008	106,09	-2,67	3,5	-1,16	6,7		
2009	116,42	-5,45	0,76	-5,5	7,8	5,83	
2010	119,29	-4,34	1,64	1,7	8,4		
2011	120,7	-3,72	2,9	0,4	8,4		
2012	126,96	-2,88	3,3	-2,4	10,7		
2013	132,74	-2,78	1,3	-1,9	12,2	-8,86	2008/2012



L'analisi di questi dati nella loro serie storica rappresenta la prova che come uno dei pilastri della teoria neoliberista – maggior flessibilità nel mercato del lavoro produce maggiore occupazione e maggiore sviluppo economico – sia privo di qualsiasi fondamento scientifico.

Negli anni '80 in cui le norme erano frutto delle conquiste operaie del decennio precedente, il PIL è cresciuto del 25,51 %. Nel primo decennio degli anni 2000, anni della massima precarizzazione l'incremento è crollato al 5,83%, sino ad arrivare agli anni della crisi, 2008/2013 in cui, in piena precarizzazione (riforme Sacconi prima e Fornero poi), si è avuta una riduzione del PIL pari all'8.86%. Parallelamente la disoccupazione, pur avendo una flessione nel 2000/2010, dovuta non alla crescita del lavoro ma alla suddivisione della medesima quantità di lavoro tra più soggetti con contratti a termine o a tempo parziale, dal 1980 ad oggi è sempre rimasta al livello del 10%.

Con tutte le Finanziarie “lacrime e sangue” di questi 34 anni il debito pubblico è passato dal 56.86% del 1980 all'attuale 132,74. Questi dati rappresentano l'evidente fallimento delle politiche economiche neoliberiste. Peccato che al Governo siedano esponenti di quella stessa classe dirigente politica, economica e finanziaria che ha causato il disastro sociale che viviamo e che continua a riproporre le medesime ricette.

CHI LOTTA PUO' PERDERE...

CHI NON LOTTA

HA GIA' PERSO

