Commercio, vigilanza e servizi

Considerazioni sulla Proposta di Legge Alleva

Nazionale, 17/06/2007

NOTE SUL PROGETTO DI LEGGE “NUOVE NORME PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E LA DIGNITA’ DEL LAVORO”. Cd. Legge Alleva.

La proposta presentata dal Centro Diritti del Lavoro della Sinistra Europea Prc, prende il nome del suo relatore Pier Giovanni Alleva, docente di diritto del lavoro all’Università di Genova e già membro della consulta giuridica della Cgil.

Le idee base della proposta Alleva risalgono a cinque anni fa, quando la CGIL non firmò il Patto per l’Italia siglato a Palazzo Chigi il 5 luglio 2002 da CISL e UIL, nel piano generale di una rottura del fronte sindacale e della concertazione così come era conosciuta, la CGIL aprì una fase di contestazione “virtuale” alla precarizzazione del mondo del lavoro, in questo contesto trovarono spazio proposte di riordino complessive del mercato del lavoro come risposta al patto separato.

In questi mesi, le idee fondamentali di quelle proposte, vengono ripresentate in un articolato che già nel titolo rimandano all’obbiettivo di dare attuazione alla parte del programma dell’Unione in cui il futuro governo si impegnava nel “superamento” della Legge 30, quantomai della leggi del Pacchetto Treu.

Ricordiamo che già vi furono accese critiche per il termine di superamento e non abolizione della Legge 30, ora il superamento viene affidato ad una proposta di legge parlamentale presentata non dallo stesso governo ma solo da una parte della sua maggioranza.

Come dichiarato dagli stessi promotori questa proposta di legge “sfugge” alla discussione sull’abolizione della Legge 30 e Treu, volendo utilizzare un gioco di parole “supera il superamento”. Questa proposta di legge raccoglie i consensi del cartello noto come “Stop precarietà, ora”, quello della manifestazione del 4 novembre 2006.

La proposta di legge si articola nei seguenti punti fondamentali:

1. Rapporto Unico: unificazione delle tipologie di contratto subordinato e parasubordinato, non più distinte dal diverso rapporto di comando gerarchico ma unificate nella condizione di “dipendenza economica”, vi è l’unificazione di un pacchetto base di diritti generali, trattamenti economici non inferiori per i parasubordinati, unificazione dei contributi previdenziali (con sgravi alle imprese per la transizione).

2. Abolizione del lavoro in forma di Associazione di partecipazione.

3. Contratti a termine: durata massima di tre anni (proroghe comprese), le motivazioni vengono affidate alla contrattazione collettiva, un anno di precedenza per le eventuali assunzioni indeterminate, in caso di più contratti pari a 18 mesi in cinque anni vi è la trasfomazione a tempo indeterminato (anche per le pubbliche amministrazioni se precedentemente svolta prova selettiva)

4. Abolizione del lavoro interinale a tempo indeterminato (il contratto di somministrazione, tra l’altro poco utilizzato nel mercato), stessi vincoli del lavoro a tempo determinato

5. Reintroduzione, in sostanza, delle precedenti norme sugli appalti: parità di trattamento per i lavoratori in appalto e del committente, appalto illecito ma con possibilità di deroghe contrattuali

6. Trasferimento di ramo d’azienda: mantenimento dei diritti contrattuali, necessità dell’autonomia preesistenze del ramo d’azienda

7. Determinazione dell’organico aziendale: si considerano come azienda e unica unità produttiva anche i gruppi di imprese che hanno di fatto lo stesso assetto proprietario, ai fini dell’applicazione delle norme riservate alle aziende con più di 15 dipendenti.

8. Lavoro non regolare come condotta antisindacale, con denuncia attivabile dalle organizzazioni sindacali e non più solo dai lavoratori direttamente coinvolti, con possibilità per l’impresa di sanare la propria posizione tramite accordo sindacale.

9. Danni da licenziamento illegittimo: norma che vuole chiarire che il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, oltre ai normali indennizzi già previsti, può chiedere ulteriori e maggiori risarcimenti per danno patrimoniale e non, si comprende anche la problematica cd del mobbing.

10. Abrogazione di alcuni contratti atipici: inserimento, a chiamata, ripartito, la certificazione dei rapporti (forme contrattuali e procedurali per il vero già scarsamente applicati).

Concludiamo con alcune riflessioni sul progetto di legge per punti sintetici:

Il progetto rappresenta il tentativo di eludere la questione della necessità di un completa abolizione delle forme di lavoro precario, il lavoro interinale, ad esempio è solo temperato dal divieto di utilizzarlo tramite contratti a tempo indeterminato ma rimane valido nella sua forma già abusata e regolamentata, male, dai contratti collettivi; stesso ragionamento per i contratti di collaborazione che non vengono aboliti ma solo “ritutelati” nella misura di una dipendenza economica, ma rimangono comunque precari e a termine.

Nel progetto trova spazio ed e anzi ribadita una tendenza negativa della legislazione del lavoro di questi ultimi anni: la contrattualizzazione dei diritti, cioè la libertà di contrattare in peggio le tutele e le condizioni fissate per legge, i tetti per i contratti a termine, le deroghe, gli accordi salva aziende ecc…; da tempo abbiamo la necessità di invertire la rotta della contrattualizzazione che ha portato nel

rinnovo dei ccnl allo scambio tra adeguamenti retributivi (e sblocco della firma dei contratti) e l'accettazione di vincoli sempre più evanescenti nell'articolato degli accordi

La RdB/CUB, oltre che ribadire la richiesta della concreta abolizione della legge 30 e del Pacchetto Treu (lì dove trovano fondamento lavoro in affitto e collaborazioni), e impegnata in una vertenza concreta di stabilizzazione dei precari, atipici e in appalto nei servizi della pubblica amministrazione (campagna di "Assunti Davvero"), e sostiene insieme alla CUB, la necessità di ristabilire non solo la condivisa centralità del lavoro a tempo indeterminato, ma anche la semplificazione assoluta dei contratti in rigide categorie:

? tempo indeterminato

? tempo determinato con motivazioni e percentuali per legge non derogabili

? part-time con rigidità nella collocazione oraria e maggiorazione superiore al normale straordinario per le ore eccedenti (prestazione comunque volontaria)

? equiparazione dei trattamenti per i lavoratori in appalto con riconoscimento dello stesso ccnl e aziendale applicato dal committente, assunzione dei lavoratori in appalto nella pubblica amministrazione

? estendere ai soci lavoratori tutte le tutele previste per i lavoratori dipendenti

A questo si aggiunge la vertenza sul reddito sociale minimo, che non può essere considerato come una forma di sussidio di accompagnamento alla precarietà (se non si accetta qualsivoglia offerta di lavoro si decade dal diritto all'assegno), ma come strumento di riscatto dalla dittatura del mercato del lavoro precario e sottopagato.