

CGIL NAZIONALE - CGIL LOMBARDIA - CGIL MILANO

A 40 anni dallo Statuto dei Lavoratori NO ALLA DEREGOLAZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

13 aprile 2010 dalle 9.30 alle 13.00

Milano, Sala Affreschi della Società Umanitaria

Il convegno è stato presieduto da **Onorio Rosati** – Segretario generale CdLM Milano; relazione introduttiva di **Nino Baseotto** – Segretario generale Cgil Lombardia. Testimonianze filmate di: **Carlo Callieri**, **Pierre Carniti**, **Pietro Ingraio**.

Sono intervenuti: **Tiziano Treu**, Senatore, Vicepresidente della 11^a Commissione permanente (Lavoro, previdenza sociale) **Valerio Onida**, Docente di Diritto costituzionale – Università di Milano. **Franco Scarpelli**, Professore ordinario Diritto del lavoro, Università Milano Bicocca - Consulta giuridica Cgil Nazionale. **Silvana Sica**, Vice-presidente Associazione Nazionale Magistrati. **Roberto Natale**, Presidente Federazione Nazionale Stampa Italiana. Conclusioni di **Agostino Megale**, segretario confederale CGIL

Relazione di Nino Baseotto, Segretario generale CGIL Lombardia

Questo convegno lo vogliamo dedicare alla memoria di Gino Giugni, Giacomo Brodolini, Riccardo Lombardi e di tutti coloro che – quarant’anni fa – concorsero alla definizione ed approvazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori, la legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Questi uomini, anzi ci piace dire questi statisti, colsero un fatto evidente: in qualsiasi rapporto di lavoro esiste una parte forte – il datore di lavoro – ed una più debole, il lavoratore. E decisero che la parte più debole andava tutelata dalla legge.

Con questo presupposto nacque lo Statuto dei Lavoratori: principio politico e di buon senso, prim’ancora che provvedimento giuridico ineccepibile.

Quarant’anni dopo un Ministro della Repubblica, dalla memoria labile rispetto alle proprie origini politiche, ha deciso di scardinare questo principio, di minare il fondamento stesso dello Statuto dei lavoratori.

E tenta di farlo in nome e per conto di un Governo che, in materia di lavoro e di cittadinanza, sembra voler ridisegnare poteri, equilibri e diritti, sulla scorta dell’idea che una società moderna possa prosperare sulla codificazione dell’esistenza di cittadini diseguali.

Diseguali rispetto alla cittadinanza: tra coloro che possono accedere a servizi e istruzione di qualità, quelli che debbono accontentarsi del welfare minimo che il medesimo Ministro descrive nel suo libro bianco, e quelli – i migranti – che vengono considerati cittadini minori, secondo convenienza, comunque numeri buoni per il lavoro irregolare e marginale, e – quando non servono più – colpevoli del reato di immigrazione clandestina.

Diseguali nel lavoro attraverso una serie di interventi mirati, spesso non eclatanti, che però convergono tutti su alcuni obiettivi di fondo: la diminuzione della funzione e della coerenza del contratto nazionale di lavoro, l'abbassamento della soglia dei diritti delle persone, l'enfatizzazione del carattere individuale del rapporto di lavoro.

Sono lontani i tempi dell'attacco frontale sull'articolo 18, come fece il precedente Governo Berlusconi a partire dal 2001.

Ora la strategia è più prudente e al tempo stesso molto più subdola e pericolosa: si persegue la divisione e la corporativizzazione degli interessi in campo: dipendenti pubblici contro dipendenti privati, insegnanti contro personale non docente, giovani contro anziani, nativi contro migranti, donne contro uomini.

Prendiamo il Collegato lavoro di cui discutiamo oggi: a me pare evidente che alcune norme sono destinate ad incidere di più sui futuri rapporti di lavoro – e quindi soprattutto sui giovani – rispetto ai rapporti già instaurati, soprattutto se consolidati nel tempo e nella forma.

In questo senso, la certificazione dei contratti individuali rappresenta la grande partita, anche mediatica, del disegno di legge, ed è per noi una delle parti da modificare significativamente nell'iter legislativo che si riapre, dopo il rinvio alle Camere.

Non a caso il Governo usa argomenti potenti e insidiosi a sostegno: i lavoratori e le lavoratrici sono maggiorenni! Sono in grado di contrattare da sé le loro condizioni di lavoro, magari anche meglio del sindacato! La CGIL si oppone per la paura di diventare marginale.

A questo messaggio dobbiamo rispondere ribadendo anzitutto il carattere universale di tutela del contratto nazionale ma, forse, anche smontando dall'interno le argomentazioni del Ministro.

Spiegando, cioè, ai lavoratori e alle lavoratrici che possono già fin d'ora contrattare le loro condizioni lavorative (orario, salario, ferie, ecc) - e quelli con più potere contrattuale già lo fanno - ma che comunque esiste un minimo che viene garantito a tutti, proprio in ragione dell'esistenza del contratto nazionale di lavoro. Se un lavoratore o una lavoratrice decide di contrattare individualmente, che lo faccia superando i minimi contrattuali!

Infatti, al di là del ruolo delle commissioni di certificazione che possono mettere di fatto in discussione la funzione negoziale delle parti all'atto della stipula dei contratti nazionali di lavoro, certificare "tra pari" il rapporto di lavoro, cioè tra datore di lavoro e lavoratore o lavoratrice, significa dare per acquisito che tra questi due soggetti esiste pari dignità e pari potere rispetto alle regole da pattuire.

Sappiamo che non è così.

Ed anche aver previsto che tutte le materie che regolano il rapporto di lavoro possono rientrare nella certificazione tra le parti, dal salario all'orario di lavoro, dai provvedimenti disciplinari alla tipologia contrattuale applicabile, significa non solo sminuire e rendere marginale il contratto nazionale di lavoro, ma anche rendere apparentemente uguali tra loro soggetti che non lo sono.

Sempre nel rapporto di lavoro, ma a maggior ragione all'atto della sottoscrizione di un nuovo rapporto di lavoro, esiste, come accennato all'inizio, un soggetto più debole e più ricattabile – il lavoratore o la lavoratrice - rispetto ad un altro – il datore di lavoro - che detiene maggior potere negoziale, e proprio lo strumento del contratto nazionale come regolatore generale applicabile in tutte le realtà di quel determinato settore o comparto, ha permesso finora di avere un minimo comune denominatore in termini di diritti uguali per tutti, su tutto il territorio nazionale, per qualsiasi tipologia o genere di lavoratore.

Così come siamo stati contrari a sottoscrivere l'accordo del 22 gennaio sul modello contrattuale perché, tra l'altro, prevedeva la possibilità di derogare le norme del contratto nazionale, siamo altrettanto contrari all'idea che si possano "tipizzare" dei rapporti di lavoro, derogando anche qui di fatto al contratto nazionale, per di più senza che questo sia successivamente impugnabile né dal soggetto interessato, né da nessun altro.

E questo è sicuramente uno degli altri scopi di chi ha elaborato questo decreto legislativo: una rinuncia falsamente libera da parte del lavoratore o della lavoratrice rispetto all'applicazione dei propri diritti, accompagnata dalla impossibilità per giudici del lavoro, ispettori, organizzazioni sindacali, avvocati di poter intervenire con modifiche successive a quanto certificato in commissione.

In questo c'è qualcosa di particolarmente odioso perché si accetta l'idea di una sorta di baratto tra condizioni soggettive di bisogno e quindi di ricattabilità e diritti che nascono come collettivi, vengono ridotti ad individuali e, nei fatti, poi negati.

Accanto alla impossibilità di ripensamento sul rapporto di lavoro certificato, magari senza piena consapevolezza da parte di un lavoratore o lavoratrice di quanto ha sottoscritto, si evidenzia anche la pesante limitazione, che il decreto inserisce, all'operato dei giudici del lavoro.

Un tassello di quel disegno più ampio teso a limitare ed in qualche modo sterilizzare le funzioni della magistratura.

Infatti, il giudice non potrà discostarsi dalle valutazioni espresse in sede di certificazione: ad esempio se lì viene definito un contratto a progetto, al di là delle caratteristiche intrinseche dello stesso, il giudice non potrà discostarsi dalla "libera volontà" delle due parti, salvo il caso di difformità tra quanto scritto e quanto realmente applicato.

Ancora più grave se pensiamo ad una causa per licenziamento: infatti il giudice dovrà tener conto delle "tipizzazioni" di giusta causa definite o dal contratto nazionale o dal contratto individuale, che può variare rispetto a quanto previsto nel CCNL.

Pensiamo solo a quanto potrà accadere nelle imprese con meno di 15 dipendenti: è presumibile ritenere, che laddove già non esiste il diritto alla reintegra, si forzerà sul principio del risarcimento economico in caso di licenziamento illegittimo, riducendo anche per questa via il valore e la dignità del lavoratore o della lavoratrice.

Anche la gratuità del processo di lavoro, sancita da una legge dello Stato nel lontano 1973, è oggi messa in discussione: infatti con la Legge 2 varata nel 2009, si è sancito che la soccombenza, cioè la perdita della causa, determinerà anche per il lavoratore o la lavoratrice il pagamento delle spese di lite.

Un evidente e chiaro tentativo di scoraggiare i ricorsi in magistratura per far valere i propri diritti o, alternativamente, di accettare proposte in fase conciliativa per evitare il rischio che, accanto alla possibile condanna, vi sia anche il pagamento delle spese di giudizio.

Anche qui, infatti, si introduce il concetto apparentemente neutro di "parti": ma come è noto non sono le imprese a ricorrere ai giudici. A loro basta l'applicazione dei contratti a

cui – e le parole non sono mai neutre e in questo caso ancora meno - i lavoratori e le lavoratrici sono subordinati.

Anche i tempi per il ricorso in giudizio si modificano – e non a caso – con questo provvedimento: in caso di cessazione o trasformazione del rapporto di lavoro, comprensivo oltre che del licenziamento anche dei trasferimenti individuali o di ramo d'azienda, i tempi per far valere i propri diritti si riducono in modo significativo: entro 60 giorni sarà necessario impugnare il provvedimento e/o la comunicazione, nel caso di trasferimento, ed entro il successivo termine di 180 giorni occorrerà depositare il ricorso in Tribunale.

Se pensiamo ad un semplice caso di recesso di un rapporto di lavoro a termine o a progetto, è evidente che i tempi brevi di presentazione del ricorso faranno venir meno, nel primo caso, la possibilità di verificare l'eventuale richiamo al lavoro con un nuovo contratto e, nel secondo, quello di ricostruire le prove necessarie per far valere un eventuale diritto al lavoro con contratto a tempo indeterminato.

Infatti la rigidità imposta, apparentemente come forma di velocizzazione dei tempi di giudizio, in realtà nasconde la volontà del legislatore di ridurre le possibili azioni legali a tutela dei propri diritti: infatti in modo particolare per un lavoratore o lavoratrice a termine che si vede rinnovati nel tempo più contratti, l'impossibilità, scaduti i 60 giorni, di ricorrere in giudizio significa che tutti i rapporti di lavoro pregressi, magari illegittimi, non potranno più essere impugnati.

Concludendo su questa parte del provvedimento, ci pare di poter affermare che la combinazione di queste norme agisce su tre livelli:

- limita il diritto costituzionalmente previsto che stabilisce che tutti in egual modo possono far valere i propri diritti davanti al giudice;
- limita il potere dei giudici del lavoro, che dovranno uniformarsi a quanto "liberamente" stipulato tra le parti e certificato nei contratti individuali;
- limita il diritto al ricorso in giudizio, laddove mette a carico del lavoratore o lavoratrice le spese in caso di soccombenza.

Tre aspetti che, partendo dal presupposto richiamato dal decreto legislativo di pari dignità tra le due parti, inseriscono forti elementi di limitazione e di dissuasione, ovviamente per una sola parte!

Ragionamento a sé merita il tema dell'arbitrato.

La contrarietà della Cgil al provvedimento nasce dal presupposto che stiamo parlando di una forma di "arbitrato irrituale", una forma cioè che permette la non applicazione di norme di legge o di contratto, attraverso un indennizzo ritenuto "equo".

Anche qui una parola apparentemente neutra o positiva significa in realtà che non si applicano leggi e contratti!

Stiamo parlando altresì di una decisione che potrà essere presa all'atto dell'assunzione e non al sorgere della controversia medesima, cosicché la libertà e la consapevolezza del singolo nel scegliere il luogo dove far valere i propri diritti, viene pesantemente compromessa.

Non si tratta cioè di un collegio arbitrale che, su alcune materie o per alcune parti, può dare un giudizio di corretta o scorretta applicazione di una norma, cosa già prevista in alcuni contratti nazionali, ma di un possibile superamento delle norme contrattuali pattuite tra le parti al tavolo negoziale.

Infatti basterà inserire nel contratto individuale certificato una clausola in cui entrambe le parti decidono di ricorrere al collegio arbitrale in caso di controversia, comprese quella sul licenziamento, e questo produrrà un triplice effetto:

- l'obbligatorietà del ricorso al collegio arbitrale
- il superamento delle norme contrattuali
- l'impossibilità di poter pretendere che il collegio arbitrale decida sulla base delle norme contrattuali e non dell'equità.

Sono questi i punti che noi consideriamo essenziali e da correggere.

Le assonanze con le osservazioni con le quali il Capo dello Stato ha deciso di rinviare la legge al Parlamento possono essere valutate da ciascuno di noi. Io non voglio indugiarvi.

Per quanto ci riguarda, vogliamo confermare il nostro rispetto per l'operato del Presidente della Repubblica che non va mai "usato", tantomeno da noi, per supportare questa o quella posizione, questa o quella istanza di una parte o di uno schieramento politico.

Noi quindi cerchiamo di rappresentare qui il nostro punto di vista, le nostre obiezioni principali ad un testo di Legge che nelle prossime settimane il Parlamento dovrà tornare ad esaminare e modificare in coerenza con le osservazioni ed i dubbi espressi da Giorgio Napolitano.

Vogliamo confrontare le nostre idee di merito con i giuristi e gli avvocati qui presenti, rappresentarle ai deputati e senatori che hanno accettato il nostro invito a sono qui a confrontarsi con noi. Ringrazio anche io tutti e tutte per la partecipazione ed il contributo che vorranno portare ai nostri lavori.

Al Parlamento chiediamo una valutazione che tenga conto di queste opinioni: lo facciamo con questo convegno, lo sta facendo la nostra Segreteria confederale con il compagno Fammoni proprio questa mattina nel corso di un'audizione da noi richiesta ed ora ottenuta.

Serve un cambio di segno, un atto di responsabilità politica nei confronti del Paese reale, quello che lavora e che paga le tasse, il Paese fatto da tante famiglie con un figlio o una nipote alle prese con la precarietà, con l'incertezza del posto di lavoro che è in se stessa sinonimo di minorità nei diritti.

Serve un cambio di segno che rafforzi e non infici la certezza del diritto in un Paese che sembra aver perduto – in alcune sue espressioni istituzionali e politiche – quella stessa cultura giuridica che al contrario appartiene alla nostra tradizione culturale e politica recente e meno recente.

Deregolare il diritto del lavoro sarebbe un'operazione socialmente iniqua e politicamente pericolosa: si andrebbe a rompere infatti quell'equilibrio prezioso che è anche parte e fondamento della nostra stessa convivenza civile e della sostanza democratica di questo Paese.

È utile farlo? È necessario?

Non lo chiedo tanto a me stesso o a noi perché sarebbero domande retoriche dalla risposta scontata; lo chiedo invece alle nostre controparti, al mondo delle imprese, a quei tanti imprenditori che scommettono su un mercato e su una competizione fondati su regole del gioco condivise e che hanno solo da perdere se la concorrenza è condizionata dal dumping sociale e dei diritti.

Lo chiedo agli amici e compagni della CISL e della UIL precipitosamente accorsi a firmare ciò che sarebbe stato saggio non firmare: la contrattazione collettiva è anche per voi una ragione fondante della forza e della stessa esistenza del sindacato confederale. Continuare a scegliere di indebolirla in cambio di una legittimazione strettamente connessa alle fortune politiche di un Governo o di qualche Ministro, a me pare un'operazione priva di respiro e di lungimiranza.

A CISL, UIL e alle Associazioni datoriali chiediamo poi anche di riflettere se assecondare queste spinte verso la preminenza del contratto individuale rispetto a quello collettivo non equivalga ad assecondare quella tendenza e, in alcuni casi, quella voglia di ridurre e svuotare il ruolo autonomo delle parti sociali, la funzione contrattuale propria delle Associazioni di rappresentanza degli interessi dei lavoratori da una parte e delle imprese dall'altra.

Deregolare il diritto del lavoro, minare la cogenza del contratto nazionale, contrapporre i diritti collettivi a quelli individuali, ancorché sussistenti, è un gioco che alza la temperatura dei rapporti sociali e rischia di avvantaggiare alcuni a scapito di molti.

Soprattutto per questo chiediamo al Parlamento e al Governo una profonda riconsiderazione della materia di cui oggi discutiamo.

Noi intendiamo fare la nostra parte per contrastare un orientamento sbagliato qualora dovesse essere riproposto; non rimarremo con le mani in mano. Abbiamo peraltro già iniziato ad adeguare il lavoro dei nostri uffici vertenze e legali a quanto previsto nel decreto ora rinviato alle Camere. Siamo consapevoli di come molte norme contenute nel DDL 1167 cambino l'orizzonte dell'iniziativa sindacale e della stessa tutela individuale.

E infine un'ultima annotazione che voglio rivolgere soprattutto a Roberto Natale che ringrazio per aver voluto essere qui con noi questa mattina.

Abbiamo bisogno che di questi temi i media parlino di più ed informino meglio. La lesione di un diritto, la diminuzione di una tutela non possono diventare un fatto normale che non fa più notizia, che non merita che poche righe in qualche pagina lontana.

Non possiamo rassegnarci all'idea che passi questa normalità, che ci si abitui all'essere diseguali per diritti e nella cittadinanza.

C'è uno straordinario punto che attiene al diritto di informazione anche per quanto riguarda i temi del lavoro, intorno ai quali regna uno sconcertante e rassegnato conformismo.

Non chiediamo che si parli di questo dal nostro punto di vista: sarebbe sufficiente parlarne dal punto di vista delle persone che sono interessate a tutto questo.

La cappa mediatica di silenzio acquiescente va spezzata, perché anche su questo vi è il tentativo di rimuovere, di mettere bavagli, di silenziare.

Il diritto di informazione, i diritti del e nel lavoro, il diritto della magistratura al proprio lavoro ed alla propria indipendenza sono parti diverse del medesimo problema e parlano della cifra democratica di un Paese.

Noi siamo quelli che non si rassegnano e che si ostinano a pensare che in una informazione libera, in una magistratura rigorosa, efficiente ed indipendente, nella dignità delle persone e del lavoro siano racchiuse le potenzialità e la ricchezza di una democrazia e la garanzia per tutti, anche per i nostri avversari, di poter far vivere le proprie opinioni ed agire il proprio ruolo nel rispetto della Costituzione e dei valori fondanti della nostra Repubblica.