
**109^{esimo} riunione del Comitato Esecutivo
Bruxelles, 2 e 3 giugno 2009**

Punto V.3.2

**SECONDA RIVENDICAZIONE COMUNE DELLA FEM
SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Bozza del 29 aprile 2009**

**PER UN LAVORO PIÙ SICURO,
CONTRO IL LAVORO PRECARIO**

Nel corso degli ultimi decenni il lavoro precario è aumentato in misura drammatica in tutti i paesi europei, come in tutto il mondo. In molti Stati membri dell'UE, non solo il tasso di disoccupazione continua a essere elevato, ma si assiste anche all'erosione di tutto ciò che viene definito come 'norme', 'standard' o tipologie 'tipiche' del lavoro. Un'erosione che mette indubbiamente a rischio e riduce la possibilità che i lavoratori conquistino un lavoro dignitoso e ne fa quindi, in circostanze in così rapida trasformazione, le prime vittime del sistema e dell'attuale crisi economica. Ma non vi è dubbio sul fatto che, quando la ripresa economica muoverà i primi passi, i posti di lavoro precari saranno anche i primi a tornare a essere offerti e, con una certa probabilità, a condizioni persino peggiori di quelle che conosciamo oggi.

In gran parte, la situazione in cui ci troviamo oggi è direttamente imputabile alla prassi delle aziende di creare divisioni tra i lavoratori per ottenere maggiore flessibilità. Molti imprenditori hanno adottato una strategia d'attacco, finalizzata a esternalizzare attività aziendali secondarie quali la manutenzione, le pulizie, le attività impiegate o informatiche, nonché in maniera crescente le attività di ricerca e sviluppo, tramite il ricorso a ditte specializzate in tali servizi. Allo stesso tempo, queste strategie sono sempre più accompagnate dal ricorso massiccio a una varietà di tipologie contrattuali precarie e alle agenzie interinali, spesso in grado di offrire prestazioni lavorative a più basso costo e in base a incarichi ad hoc.

Nel corso degli ultimi anni, i sindacati di tutta Europa hanno dovuto continuamente fare fronte ai tentativi degli imprenditori di cancellare i diritti dei lavoratori per ottenere maggiore flessibilità. Ciò ha prodotto un mercato del lavoro più deregolamentato, vulnerabile e instabile, che genera disuguaglianze. I governi e gli imprenditori sostengono che la flessibilità produce opportunità

occupazionali, ma tendono a trascurare o dimenticare gli aspetti inerenti la sicurezza e i diritti sindacali. Ciò produce ulteriore precarietà. La crisi economica attuale, causata dalla crisi dei mercati finanziari, ha fatto riesplodere il problema: la Banca Centrale Europea, seguita poi da molti governi, ha colto l'occasione per rilanciare il dibattito sulla propria versione di *flexicurity*.

Ai lavoratori viene continuamente chiesto di essere più flessibili, accettare che l'organizzazione del proprio lavoro cambi repentinamente, adeguarsi a un orario di lavoro sempre più lungo, accettare contratti di lavoro meno tutelati, contratti di lavoro interinale, contratti che prevedono meno diritti e non assicurano la parità di trattamento, accettare di lavorare per meno soldi possibile... Il fondamentale riequilibrio originariamente insito nel concetto di *flexicurity* viene così negato, poiché si chiede solo flessibilità e al contempo si rendono i lavoratori meno sicuri. E tutto ciò non sta solo rendendo i lavoratori più insicuri, ma sta anche provocando l'aumento dello stress da lavoro e mettendo a repentaglio la salute e la sicurezza sul lavoro. Inoltre, diventa sempre più difficile stabilire un giusto e sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Un importante tratto caratteristico del lavoro precario è quello di genere... Ed in effetti, un elemento costituente del lavoro precario è proprio la percentuale superiore alla norma di donne, giovani, lavoratori migranti, gruppi di lavoratori particolarmente vulnerabili.

A parte le conseguenze dirette sulla vita e il benessere dei lavoratori coinvolti, tutto ciò ha anche un altro spiacevole risvolto, ovvero il fatto che la precarizzazione delle forme di lavoro precario e il trasferimento delle mansioni alle ditte di subappalto minano spesso alla base la contrattazione collettiva e il modello sociale europeo.

La FEM predilige nettamente i contratti a tempo indeterminato con un unico datore di lavoro quale forma più tutelata di regolamentazione contrattuale, come ad esempio anche indicato nelle convenzioni ILO. Ciononostante, riconosciamo anche il lavoro precario può presentarsi in una vasta varietà di casi.

In effetti, un "posto di lavoro precario", o un'occupazione precaria, significa un posto di lavoro che non offre tutele sufficienti ad assicurare o mantenere un livello di vita accettabile nella società nel suo complesso – e che pertanto genera nella persona un senso d'instabilità, un senso di incertezza su cosa il futuro le riservi. Quello del lavoro precario è un problema molto ampio. Il modo in cui viene percepito, sentito, vissuto, è una questione molto personale. Dipende dalla posizione lavorativa effettiva all'interno della fabbrica, dell'azienda (il tipo di contratto, le condizioni retributive, le informazioni che si riescono a ottenere,...) ma anche dalla posizione della persona nella società in senso più ampio (il modo in cui quel lavoro viene visto, quanto è rispettato, il modo in cui viene considerato, ecc.)

In ogni caso, un posto di lavoro deve sempre essere considerato precario se è caratterizzato da:

- scarsa o nessuna tutela occupazionale
- salari bassi e non garantiti
- assenza di sicurezza sociale o prestazioni sociali insufficienti (in termini di pensione, copertura sanitaria, sussidio di disoccupazione)

- assenza di controllo sul processo produttivo, legato alla presenza o assenza di organizzazioni sindacali e alla possibilità di avere voce in capitolo sulle condizioni di lavoro, sul salario e sui ritmi di lavoro
- assenza di tutela dal licenziamento
- nessuna possibilità di accedere alla formazione professionale
- nessuna possibilità di avanzamento di carriera
- scarsa o mancata tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- assenza di tutela giuridica o contrattuale
- assenza di rappresentanza sindacale

È praticamente impossibile citare tutte le nuove tipologie contrattuali che sono state create negli ultimi anni, per il semplice motivo che ne sono state create troppe. Gli imprenditori, come anche i governi, sembrano essere molto creativi quando si tratta di definire nuove tipologie di contratto di lavoro la cui caratteristica determinante è che i sistemi di tutela previsti dai normali contratti a tempo indeterminato sono parzialmente o totalmente rimossi.

Ciò che accomuna tutte queste tipologie di lavoro è che si discostano dal normale rapporto di lavoro (a tempo pieno, con contratto a tempo indeterminato e a datore di lavoro unico); tuttavia, esse non devono essere considerate precarie in tutti i casi, poiché l'esistenza di buone leggi e/o buoni accordi collettivi possono offrire più garanzie di quante non ne offrano in sé queste tipologie contrattuali.

In relazione a tutto questo, il 7 ottobre 2008 la FEM, in stretta collaborazione con la FISM, ha già organizzato con successo una giornata di azione mondiale contro il lavoro precario e ha tutta l'intenzione di continuare a intervenire su questo fronte.

La FEM e i suoi affiliati decidono quindi, in linea con la decisione del Congresso di Lisbona del giugno 2007, di avanzare la seconda rivendicazione comune della FEM durante le prossime tornate contrattuali, rivendicazione incentrata sul tema "per un lavoro più sicuro - contro il lavoro precario".

Ciononostante, nel caso del lavoro precario, non possiamo trascurare gli aspetti giuridici strettamente connessi alla materia. Non tutto si può risolvere tramite accordi collettivi, e non in tutti i casi. Pertanto, la nostra seconda rivendicazione comune costituisce un'appendice della più ampia campagna FEM/FISM contro il lavoro precario.

Nei vari paesi in cui siamo presenti, questa seconda rivendicazione comune dovrà essere avanzata coerentemente con la lista di priorità a livello nazionale e con le consuetudini e prassi nazionali in materia di contrattazione collettiva, e può pertanto racchiudere in sé diversi contenuti specifici in base allo stato dell'arte nei diversi paesi. Ciononostante, vogliamo comunque fornire un elenco non esaustivo di possibili punti da sollevare:

LAVORO INTERINALE

I lavoratori interinali sono diventati una componente sempre più importante della forza lavoro dell'industria e, indubbiamente, l'industria metalmeccanica è di gran lunga il settore che più si avvale di questa tipologia di lavoratori in Europa. Il ricorso al lavoro interinale dovrebbe costituire, per l'azienda utilizzatrice, una soluzione temporanea legata a specifiche esigenze a livello di organici, e non

dovrebbe diventare la norma in termini di rapporti di lavoro. Occorre inoltre prestare ulteriore attenzione al fatto che molti imprenditori utilizzano sempre più il lavoro interinale al posto del normale periodo di prova previsto dai contratti a tempo indeterminato e/o per estendere tale periodo.

Da questo punto di vista, un primo importante obiettivo per i sindacati dovrebbe essere richiedere che la Direttiva sul lavoro interinale sia applicata in maniera adeguata a garantire la piena parità di trattamento ai lavoratori interinali e ai lavoratori in posizione analoga nell'azienda utilizzatrice, senza eccezione alcuna e senza tempi di maturazione del diritto alla parità di trattamento. Altri contenuti specifici potrebbero essere:

- garantire pieno accesso a tutti i trattamenti previsti per i lavoratori dell'azienda utilizzatrice, attraverso disposizioni specifiche da parte dell'azienda utilizzatrice stessa e/o delle agenzie di lavoro interinale;
- garantire accesso a/informazione su tutto ciò che riguarda le norme per la salute e la sicurezza all'interno dell'azienda utilizzatrice, ivi compreso l'accesso alle attrezzature di protezione e alla formazione in materia di salute e sicurezza da essa previste;
- garantire l'accesso e il diritto alla formazione professionale individuale;
- contrattare accordi collettivi a livello di settore o agenzia laddove le regole e norme esistenti non assicurano la parità di trattamento dal punto di vista della retribuzione o da altri punti di vista;
- limitare il ricorso al lavoro interinale, ad esempio imponendo soglie di massimo utilizzo, specificando le circostanze in cui è legittimo (picchi stagionali, picchi di attività,...), escludendo determinati settori;
- escludere la possibilità, per il datore di lavoro, di avvalersi delle agenzie interinali se l'azienda utilizzatrice è in sciopero.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

I contratti a termine venivano originariamente utilizzati in maniera analoga a quelli di lavoro interinale, ovvero per le sostituzioni o come soluzioni temporanee per fare fronte all'incremento della domanda produttiva, con in più la differenza che, nel caso dei contratti a termine, il contratto era direttamente stipulato con l'azienda utilizzatrice. Negli ultimi tempi, questi contratti vengono sempre più utilizzati per scopi diversi da quelli per cui sono nati: ai lavoratori viene offerto un contratto a tempo determinato anziché indeterminato. Ed, in effetti, i contratti a tempo determinato sono sempre più utilizzati al posto del normale periodo di prova di un lavoratore o per estendere tale periodo. La rivendicazione fondamentale, anche in questo caso, dovrebbe essere quella della garanzia di piena parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori dell'azienda. Altre rivendicazioni specifiche potrebbero essere:

- limitare il numero di contratti a tempo determinato consecutivi con una stessa azienda,
- stabilire la soglia massima di contratti a tempo determinato che un'azienda può stipulare;
- garantire pieno accesso a tutte le prestazioni erogate dall'azienda;
- limitare i casi in cui è legittimo ricorrere a questo tipo di contratti, ad esempio limitarli ai picchi stagionali o temporanei;
- garantire la possibilità di passare al contratto a tempo indeterminato.

FINTO LAVORO AUTONOMO

Il ricorso a lavoratori con finti contratti di lavoro autonomo è un fenomeno in costante crescita. Gli imprenditori a volte sostengono – a torto – che sono scelte paragonabili alle esternalizzazioni e/o ai subappalti. La FEM rifiuta in maniera categorica questi finti contratti di lavoro autonomo – perché, chiaramente, la differenza principale rispetto agli altri casi è che questi cosiddetti lavoratori autonomi devono in realtà sottostare alla supervisione e al controllo diretto dell'azienda.

- laddove la legge, le norme e/o gli accordi già non lo prevedano, dovremmo contrattare una definizione chiara di cosa sia il lavoro autonomo rispetto al finto lavoro autonomo: "il lavoro sotto supervisione" dovrebbe sempre essere considerato come un normale rapporto di lavoro e non come un rapporto di lavoro autonomo;
- escludere, o limitare, il ricorso ai finti contratti di lavoro autonomo;
- limitare i casi in cui è legittimo ricorrere a questo tipo di contratti.

CONTRATTI A PROGETTO

I contratti a progetto prevedono la definizione di un compito che il lavoratore deve svolgere in cambio della retribuzione pattuita. Questi contratti spesso non contengono norme sull'orario di lavoro o le condizioni di lavoro... né sulla sicurezza sociale. Le rivendicazioni dei sindacati comprendono:

- Disposizioni che chiariscano quali tipologie di progetto possono rientrare in questo tipo di contratti;
- Inclusione di una descrizione chiara dei progetti, non solo dal punto di vista tecnico, ma anche delle condizioni sociali e lavorative previste;
- Se il lavoro prevede effettivamente attività indipendenti, il contratto deve fornire una descrizione chiara delle responsabilità come anche degli oneri previsti, a fronte del salario pattuito;
- Se il lavoro a progetto non necessita davvero di attività professionali indipendenti, autonome: prevedere la possibilità, dopo un lasso di tempo concordato, di passare al contratto a tempo indeterminato;
- Stipula di una normale clausola sull'orario di lavoro;
- Norme sull'accesso alla sicurezza sociale.

CONTRATTI A ZERO ORE

Questa tipologia non va confusa con il lavoro a chiamata, tradizionalmente utilizzato per le attività di riparazione e manutenzione dell'industria metalmeccanica attraverso la richiesta, per lavoratori con contratto a tempo indeterminato, di essere disponibili, previo compenso, al di fuori del normale orario di lavoro (sere, notti, finesettimana) per eventuali interventi urgenti. I contratti a zero ore sono una novità che va oltre il tradizionale lavoro a chiamata, prevedendo che il lavoratore debba essere disponibile, su chiamata, se e quando l'azienda ne ha bisogno e che sia retribuito solo per le ore di lavoro svolte su chiamata. In alcuni paesi, ci si riferisce a questa tipologia con l'espressione "lavoro occasionale" o "contratto di lavoro occasionale". Le rivendicazioni dei sindacati comprendono:

- Rifiuto di tutti i contratti "a zero ore";
- Definizione di chiari accordi per quanto riguarda il tradizionale lavoro a chiamata, stabilendo in maniera chiara le modalità di retribuzione, di recupero delle ore, gli aspetti relativi all'orario di lavoro...

LAVORO PART-TIME

Il lavoro part-time non va assolutamente essere considerato lavoro precario in sé, ma vi sono casi in cui occorre trattare la questione con cura, se si vuole assicurare una sicurezza sufficiente e garantire l'indipendenza economica. Ad esempio, in alcuni paesi i lavoratori part-time accedono alla sicurezza sociale solo se il loro contratto prevede un monte ore minimo. Inoltre, il lavoro part-time dovrebbe sempre essere una scelta volontaria e la parità di trattamento dei lavoratori part-time è molto importante, perché vengono spesso trascurati quando si tratta di opportunità di formazione o di avanzamento di carriera.

- Come sindacati, dovremmo promuovere il carattere volontario del lavoro part-time; in molti casi, ai nostri iscritti la possibilità di lavorare part-time interessa;
- Gli accordi potrebbero prevedere la possibilità che il lavoratore possa accedere al lavoro part-time se ne fa richiesta: un diritto individuale;
- I lavoratori part-time dovrebbero sempre avere pieno accesso alla sicurezza sociale;
- Garantire pari accesso ai percorsi e alle opportunità di formazione;
- Garantire pari opportunità di avanzamento di carriera ai lavoratori part-time;
- Includere la possibilità di tornare al contratto a tempo pieno.

ESTERNALIZZAZIONI / SUBAPPALTI

Nella maggior parte delle aziende europee, la pratica di esternalizzare o subappaltare parte della produzione è ormai diffusa. La relazione economica vigente tra azienda madre o azienda principale e aziende figlie o ditte di subappalto crea un rischio di precarietà per le aziende a valle nella catena produttiva. Si tratta di una tattica a vasto raggio per scaricare parte della responsabilità economica – e sociale – a valle della catena tra l'azienda madre e le ditte di subappalto. Di solito, i lavoratori si ritrovano a dover fare i conti con gli effetti negativi di questo meccanismo, che spesso crea problemi specifici tanto ai lavoratori dell'azienda madre quanto a quelli esternalizzati o in subappalto, tra cui il problema della precarizzazione dei posti di lavoro coinvolti. Le rivendicazioni dei sindacati per regolamentare questo campo comprendono:

- Diverse e congiunte responsabilità per i comproprietari delle aziende;
- Accordi sulla parità di trattamento a livello di salari, condizioni di lavoro, opportunità di formazione e di avanzamento di carriera per i lavoratori delle attività esternalizzate o delle aziende figlie;
- Clausole sociali standard negli accordi collettivi dell'azienda madre, che stabiliscano regole chiare per le aziende esternalizzate o le ditte di subappalto;
- Inclusione di un certo numero di disposizioni e norme minime per le attività esternalizzate o subappaltate;

- La necessità di stringere accordi preliminari con i sindacati / il consiglio d'azienda circa l'eventualità di esternalizzazioni o cessioni in appalto;
- Prevedere forme di controllo del sindacato / consiglio d'azienda sulle attività esternalizzate o in subappalto;
- Prevedere la possibilità di accordi collettivi congiunti che interessino l'intera catena produttiva;
- Stabilire un codice basilare di condotta per le ditte di subappalto.

PATTO DI NON SOLLECITAZIONE / NON CONCORRENZA

Un patto di non sollecitazione è un accordo tra due aziende per impedire a un'azienda di assumere i lavoratori dell'altra. Un patto di non sollecitazione è spesso parte integrante di un accordo quadro o di un contratto con un'azienda collaboratrice per lo svolgimento di un determinato servizio. Una clausola di non sollecitazione potrebbe essere formulata nel seguente modo: *"Le parti non potranno assumere o cercare di assumere i lavoratori dell'altra parte per un periodo fino a 12 mesi dalla scadenza del presente contratto"*.

A volte questo tipo di contratto viene stipulato senza neanche informarne i lavoratori, e ciò significa che i lavoratori oggetto del contratto non sono compensati in alcun modo.

Un patto di non concorrenza è un accordo e/o una clausola presente nel contratto di lavoro individuale che vieta al lavoratore di lavorare per un'altra azienda del ramo per un determinato lasso di tempo.

Le rivendicazioni dei sindacati in questo campo comprendono:

- Il divieto assoluto di stringere patti di non sollecitazione;
- Gli accordi di questo tipo dovrebbero quantomeno essere stati controfirmati dai lavoratori coinvolti, pena l'invalidità dei loro effetti;
- La limitazione del ricorso alle clausole di non concorrenza nei contratti di lavoro individuali;
- Un limite massimo di tempo e portata per le clausole di non concorrenza.

TUTELA OCCUPAZIONALE PER I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Nella maggior parte dei casi, sono i contratti a tempo indeterminato a subire sempre di più, all'interno delle aziende, la concorrenza delle tipologie contrattuali atipiche suddette. Ciò significa che anche i contratti a tempo indeterminato possono divenire sempre più precari, se sotto la minaccia di essere sostituiti con altri tipi di contratto.

- Promuovere i contratti a tempo indeterminato quale tipologia standard di contratto nella nostra industria;
- Migliorare le clausole sul licenziamento, ad esempio migliorando o prolungando i requisiti relativi al periodo di preavviso;
- Includere clausole generali sulla tutela occupazione negli accordi collettivi;
- Offrire possibilità di formazione per rafforzare le possibilità di avanzamento di carriera;

- Prevedere opportunità interne di avanzamento di carriera.