



**Nazionale
Lombardia
Milano**

Milano, 1 giugno 2006

IL VALORE DELLA CONTRATTAZIONE CONTRO LA
PRECARIETA'
CHE INVADE I TEMPI DI LAVORO E DI VITA

Relazione di Giorgio Cremaschi

Secondo i dati ufficiali il lavoro precario rappresenta circa l'11% dell'occupazione complessiva e il 13% circa del lavoro dipendente. In realtà questi dati non ci dicono tutto. Quando essi vengono minimizzati per sostenere che ancora oggi la grande maggioranza dell'occupazione gode del contratto a tempo indeterminato, si tacciono due aspetti decisivi della realtà. Prima di tutto la tendenza nelle assunzioni è quella che vede prevalere i contratti precari. Oggi il 50% di coloro che hanno meno di 30 anni sono assunti con contratto precario. Se si tiene conto che l'Italia è un paese nel quale prevalgono le piccolissime imprese, nelle quali non c'è bisogno di assunzioni a termine perché non vige in esse l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e, di conseguenza, si considera che gran parte delle assunzioni precarie avvengono nelle strutture medio-grandi, il fenomeno è ancora più rilevante. A questa precarietà ufficiale si aggiungono poi i lavoratori falsamente autonomi - bisogna ricordare che in Italia la percentuale di lavoro autonomo è di quasi il 27% molto sopra la media europea che è di circa il 14% - e il lavoro nero che in Italia finora non è mai diminuito. Se si tiene conto delle tendenze reali, di come si entra e si esce dal mercato del lavoro, della disoccupazione strutturale che colpisce ancora intere zone del Mezzogiorno, si capisce come la precarietà sia diventata la questione sociale principale del nostro paese, nonostante la percentuale di lavoro precario ufficiale inferiore a quella di altri paesi europei. Come sempre l'Italia va valutata nella sua realtà sociale e non solo sulla base della fotografia del momento. Le distorsioni sull'effetto precarizzazione sono le stesse che vengono attuate sull'andamento delle retribuzioni. L'Istat ci ha consegnato un rapporto sullo stato sociale del paese nel quale emergono precarietà e povertà senza precedenti. La stessa Istat ci consegna periodicamente dati sui salari che indicano una tenuta o addirittura una crescita del potere d'acquisto delle retribuzioni. Evidentemente l'istantanea non coglie l'andamento complessivo. Lo stesso possiamo dire per la precarietà, lo stock complessivo del lavoro precario non ci dice quasi nulla sulle tendenze di fondo che vedono lavoratori a tempo indeterminato sostituiti da lavoratori precari. Per questo la precarizzazione diventa un fenomeno sociale che incide su tutto il mondo del lavoro, anche su chi è ancora formalmente tutelato dal lavoro dipendente a tempo indeterminato, garantito dallo Statuto dei lavoratori. I fenomeni di delocalizzazione, di ristrutturazione, di *outsourcing* rendono incerto il futuro di ogni lavoratore. Il fatto che nei luoghi di lavoro si entri solo in condizioni di precarietà rende precari anche coloro che già ci sono. D'altra parte quando nelle pubbliche amministrazioni, per ragioni di bilancio, tutto il personale nuovo è precario e i servizi vengono appaltati e decentrati a cooperative sulla base del principio degli appalti al massimo ribasso, tutta la struttura del lavoro ne viene sconvolta.

Per questo la precarietà del lavoro è il male sociale della nostra epoca. Diciamo subito che non sarà semplice contrastarla, così come non è stato semplice contrastare quei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro che all'inizio del Novecento hanno introdotto il

taylorismo. La lotta contro la precarietà caratterizzerà tutta una fase del movimento operaio e sindacale, fino al raggiungimento di una nuova fase di potere e diritti per le lavoratrici e i lavoratori. In ogni caso, bisogna partire ora e per questo che è decisivo accompagnare l'iniziativa per intervenire a livello legale e legislativo a quella contrattuale e rivendicativa. Con questo convegno definiamo quindi sia obiettivi di fondo, sia obiettivi immediati da perseguire in questa fase politica e sociale.

Il nostro punto di partenza per ogni proposta è che le difficoltà e le crisi in Italia non possono più essere affrontate riducendo il costo del lavoro. La compressione del costo del lavoro è stata spesso l'unica politica economica ed industriale realmente praticata nel paese. Secondo tutti gli indicatori e in particolare i recenti dati Istat, il costo del lavoro italiano, non solo le retribuzioni ma proprio il loro valore complessivo lordo, è largamente inferiore a quello dei principali paesi europei e industriali. Esiste una caduta di produttività che è esclusivamente determinata dalla riduzione dei volumi e del valore aggiunto, cioè della qualità dei prodotti e degli investimenti. La produttività è un rapporto, se essa cala e uno dei suoi due fattori, il costo del lavoro non è responsabile di questo calo, vuol dire che l'altro, la quantità e la qualità dei prodotti ad esserlo. Per questo noi riteniamo che non possa essere affrontata l'attuale congiuntura industriale con un nuovo giro di vite su flessibilità non negoziata, contrattazione, diritti dei lavoratori e salari. E' il senso della stessa vertenza contrattuale. Non solo ci siamo opposti alla flessibilità imposta degli orari, perché ingiusta, ma anche perché non è uno strumento per affrontare i problemi industriali del paese. Come dimostra il fatto che, nonostante la nostra disponibilità in questi mesi ad estendere a tutti i settori le 64 ore di flessibilità, naturalmente previo accordo sindacale, le richieste realmente pervenute sono pochissime.

L'accanimento sulla flessibilità, che è anche uno dei temi centrali dell'ultima relazione del presidente della Confindustria, non è una soluzione dei problemi del paese, ma è anche anzi una parte di essi. Finché il sistema delle imprese continua a insistere su un terreno sul quale gli spazi di manovra sono ridottissimi e grandissime ingiustizie per i lavoratori possono produrre solo piccolissimi risultati per le imprese, fino a che si continuerà su questa strada noi non avremo un vero salto di qualità nel nostro sistema industriale.

Per questa prima ragione noi riteniamo che oggi la drastica riduzione della precarietà del lavoro sia non solo un atto di giustizia sociale, ma anche una scelta a favore di una migliore qualità dello sviluppo industriale. Ce lo dicono tutte le riflessioni e le esperienze che abbiamo costruito nei luoghi di lavoro. In generale oggi si lavora molto peggio, efficienza e qualità del lavoro sono diminuite, e il ricatto della precarietà, che non è solo quello del contratto di assunzione, ma anche la più generale incertezza che si estende a tutto il mondo del lavoro, riduce l'efficienza qualitativa delle imprese. Lavoratori che hanno paura possono forse realizzare le quote formali della produzione, ma sicuramente sono meno attenti alla qualità del prodotto e, soprattutto, alla loro sicurezza. Per questo registriamo una continuità inaccettabile, al di là di qualche variazione percentuale, sugli infortuni mortali e gravissimi nei luoghi di lavoro.

La seconda considerazione che vogliamo svolgere è che la precarizzazione estrema del lavoro non è causata dall'eccesso di diritti di una parte delle lavoratrici e dei lavoratori. E' questa la tesi che viene in particolare sostenuta, magari non proprio in questi termini, da giuslavoristi tra i quali Pietro Ichino. Questa posizione riconosce sì l'inaccettabilità sociale della precarizzazione del lavoro, soprattutto per le giovani generazioni. Tuttavia essa addossa la principale responsabilità di questa situazione all'eccesso di tutele che vi sarebbero ancora in una parte del mondo del lavoro. Nella sostanza, la precarizzazione del lavoro è dovuta al fatto che su una sola parte del mondo del lavoro si scaricano quelle esigenze di flessibilità che sarebbero richieste a tutti. Invece coloro che sono tutelati dall'articolo 18, dai contratti nazionali, dal potere contrattuale, stanno rigidi e asserragliati nei loro privilegi e quindi la vendetta del sistema si scarica tutta sui giovani nuovi assunti.,

Espressa più volte e sotto varie forme, la tesi che per diminuire la precarietà del lavoro occorre ridurre tutele e diritti dove essi sono più consolidati, è una tesi non accettabile e neppure dimostrabile nei suoi presupposti. Per tre ragioni. Perché essa parte dall'idea liberista del mercato perfetto. Secondo questa tesi la disoccupazione è solo dovuta a una cattiva distribuzione della risorsa lavoro. Nella sostanza è sempre possibile la piena occupazione purché si trovi il giusto equilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Nella sostanza se alcuni hanno troppi diritti e altri nessuno, basta abbassare i diritti medi fino al punto nel quale le imprese troveranno conveniente assumere. E' la tesi di fondo di Milton Friedman, il teorico della rivoluzione conservatrice neoliberista. Peccato che molti anni prima John Maynard Keynes abbia dimostrato che non basta rendere convenienti i fattori produttivi perché l'economia cresca. Il lavoro può essere più conveniente possibile, ma l'impresa lo assume solo se ha convenienza a produrre. Altrimenti, diceva Keynes, è come con il cavallo. Puoi continuare a mettergli davanti l'acqua sempre più fresca, ma se il cavallo non ha sete non beve. D'altra parte in Italia la disoccupazione è concentrata in alcune aree del paese, nel Mezzogiorno, mentre nelle altre abbiamo i problemi della piena occupazione. Pertanto qualsiasi misura di questo tipo finirebbe solo per agire nelle zone a piena occupazione e non avrebbe effetti su quelle ad alta disoccupazione.

La seconda ragione per cui la tesi che sintetizziamo in: "precariare meno, precariare tutti", non è fondata è che l'esperienza dimostra che essa non ha prodotto i risultati attesi. L'estensione di questi anni della precarietà del lavoro nel nostro paese non ha inciso in alcun modo nello stock di lavoro nero, clandestino, sommerso. Anzi, in questi ultimi anni assistiamo a una crescita ulteriore del lavoro nero. Nella sostanza non accade quello auspicato dai sostenitori di questa tesi. La riduzione dei diritti non fa emergere lavoro sommerso, ma sommerge lavoro tutelato. Nella sostanza, e lo vediamo con chiarezza in particolare nelle nostre aziende, la precarizzazione del lavoro incide sulle condizioni e sui diritti del lavoro a tempo indeterminato. Si assumono con contratti precari lavoratori che potrebbero essere assunti con contratti a tempo indeterminato. Non si tratta di flessibilità, cioè nel senso di una diversa modulazione delle attività aziendali, ma semplicemente di una riduzione dell'area del lavoro tutelato pienamente, nell'ambito delle stesse attività.

In questo modo il lavoro precario non diventa la legalizzazione del lavoro nero, ma serve a ridurre i diritti del lavoro tutelato, senza intaccare in alcun modo la quota del lavoro nero. Il risultato finale è semplicemente una svalutazione complessiva del valore del lavoro, che costa meno perché più precario a tutti i livelli, compreso là dove viene retribuito in nero. Così a lavori precari a 800 euro corrispondono lavori in nero a 400 e le cifre si abbassano in continuazione.

Infine, come dimostrano queste cifre, non è pensabile in Italia agire ancora sulla leva della flessibilità e della precarietà perché il livello dei salari è troppo basso. Noi abbiamo bisogno di una crescita complessiva delle retribuzioni, ne ha bisogno il paese, e per questo non possiamo certo pensare all'estensione dei contratti precari, ma anzi bisogna costruire le condizioni per una maggiore tutela di tutto il mondo del lavoro.

La legislazione di questi anni non solo ha aumentato la precarietà, ma ha soprattutto perseguito un disegno ideologico esplicitamente dichiarato già nel Libro Bianco, che il ministero del Welfare varò nel 2002. Come è scritto nel primo numero di Uffisind, che commentava quel testo, il principio ispiratore che l'ha guidato può essere condotto a questa affermazione: l'Italia ha un gap di sviluppo e disoccupazione rispetto agli altri paesi europei soprattutto a causa delle rigidità contrattuali e dei vincoli nel mercato del lavoro. I punti di fondo della legislazione berlusconiana sul lavoro, che si inserisce su quella precedente ma ne aggrava e in alcuni casi modifica profondamente il senso, sono:

- L'idea che tutte le tutele dei lavoratori siano in qualche modo un privilegio e che lo sviluppo in Italia sia ancora rallentato dalla tutela dei lavoratori contro i licenziamenti.

Da qui l'attacco all'articolo 18 e più in generale l'idea di un superamento di principio della giusta causa.

- L'idea che le imprese debbano poter avere a disposizione la più vasta disponibilità di flessibilità e precarietà, lasciando ad esse il compito della scelta. Questo per favorire la piena disponibilità della forza lavoro e un modello di gestione del lavoro e della sua prestazione sintetizzabile nel principio: "usa e getta".
- L'idea che il lavoro migrante non abbia diritto ad alcuna forma di cittadinanza e che debba essere rigidamente controllato e vincolato. Il legame diretto tra permesso di soggiorno e contratto di lavoro, privatizza il permesso di soggiorno e dà all'impresa un doppio potere sul lavoratore: quello del licenziamento e quello dell'espulsione dal paese.
- L'idea che si fanno gli accordi con chi ci sta e che la contrattazione non possa essere sottoposta a vincoli democratici. La validità *erga omnes* degli accordi avviene per via autoritaria, attraverso il potere dell'impresa o del governo, e non con la validazione democratica di essi.

Questi principi non sono solo alla base della Legge 30 e della legge Bossi-Fini sul lavoro migrante, ma anche di altre misure del governo. In particolare il Decreto 368 che liberalizza i contratti a termine sotto i 7 mesi, e fa per la prima volta esplicito divieto alla contrattazione di interferire sulle scelte delle imprese. Il Decreto 66 sugli orari di lavoro, che cancella il concetto di orario giornaliero e settimanale e definisce una lunga franchigia sullo stesso orario medio. Le nuove norme sul part-time che mettono il lavoratore a disposizione dell'impresa senza alcun diritto su eventuali variazioni degli orari.

In questo quadro la Legge 30, articolata nel Decreto 276, non solo definisce un vero e proprio "supermarket" delle flessibilità a disposizione delle imprese, ma liberalizza totalmente gli appalti, togliendo ogni vincolo e cancellando la precedente Legge 1369 del 1960. In questa, come in altre disposizioni sul lavoro, il governo Berlusconi ha poi applicato il principio che gli accordi si fanno con i sindacati "comparativamente più rappresentativi". Formula ambigua, attraverso la quale, a detta del passato governo, passa la legalizzazione degli accordi separati.

Quando si affronta il tema della riforma della legislazione occorre dunque tenere presente che essa ha un impianto unitario, un'ideologia di ispirazione, una catena di disposizioni difficilmente districabili. Per queste ragioni occorre procedere alla cancellazione totale della Legge 30, del Decreto 368, della Bossi-Fini. Occorre andare alla riscrittura del Decreto sugli orari, e alla ridefinizione complessiva della legislazione sul lavoro. Si tratta infatti di operare su vari fronti per far sì che si realizzi effettivamente quell'obiettivo che è contenuto anche nel programma dell'Unione, tornare la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per fare questo occorrono misure immediate e misure di prospettiva e, soprattutto, occorre comprendere come tutte le misure sono necessarie. Nessuna di esse è di per sé sufficiente, ma se qualcuna di esse manca, la precarietà non verrà ridotta. La legislazione del governo Berlusconi non è certo la sola causa della precarietà. Per discutere e affrontare seriamente le condizioni per una stabilizzazione del lavoro occorre risalire sia alla legislazione precedente, in particolare al pacchetto Treu, ma anche alle riforme del Codice Civile, sia a una tendenza da tempo in atto nelle imprese. Per questo occorre definire un insieme di disposizioni che abbiano l'obiettivo di riportare realmente il contratto di lavoro a tempo indeterminato alla normalità e quelli a termine all'eccezionalità. Per questo ci pare giusta la proposta del Segretario della Cgil di definire una vera e propria Carta dei diritti del lavoro contro la precarietà. E' un lavoro complesso, di ricostruzione di una legislazione sul lavoro che si può articolare con diverse misure, dal

puro divieto, all'incentivo, al disincentivo.

Vogliamo qui definire undici punti che individuano obiettivi e priorità nella lotta contro il lavoro precario:

1. Le collaborazioni coordinate e continuative, oggi ritarghettate "lavoro a progetto", sono nella maggior parte dei casi una vera e propria truffa legale nei confronti dei lavoratori, della previdenza, del fisco. Qui occorre intervenire anche sul Codice Civile modificando l'articolo 2094. Si tratta di affermare il principio che se una persona lavora solo ed esclusivamente per un'impresa, con tutte le forme del lavoro subordinato e con tutti i vincoli corrispondenti, ad esempio come gli addetti ai call-center, essa è semplicemente un lavoratore dipendente e come tale va trattato e garantito. Le partite Iva di finti imprenditori di se stessi debbono sparire; deve essere considerato autonomo solo il lavoro artigianale ad alta professionalità e con autonomia nei confronti del sistema delle imprese.
2. Il lavoro a termine deve tornare ad essere regolato da casistiche rigide legate ai cicli dell'impresa. Il lavoro a termine non può essere un periodo di prova, serve a coprire attività che l'impresa non può realizzare a condizioni normali, con il suo normale organico. Esso, cioè, deve essere messo in competizione con l'utilizzo dello straordinario. Inoltre vanno ridefinite le percentuali massime per ogni azienda e nessun contratto può essere soggetto a franchigia.
3. Il lavoro interinale va ricondotto a mansioni non presenti nell'attività aziendale. Esso deve servire a coprire mansioni che, eccezionalmente, servono all'azienda ma di cui l'azienda qualitativamente non dispone. Anche in questo caso non può essere utilizzata questa forma di contratto come periodo di addestramento alle mansioni.
4. Il lavoro a part-time, non può essere considerato nell'ambito del lavoro precario. Per questo occorre ripristinare il principio che il lavoratore ha il diritto di concordare il regime degli orari e di non vederselo modificato improvvisamente. Va respinta l'ipotesi del lavoratore a part-time come lavoratore a disposizione dell'azienda in ogni momento. Così infatti si violano i principi stessi della Costituzione, che garantiscono che il tempo di lavoro non possa invadere tutto il tempo di vita del lavoratore. La lavoratrice o il lavoratore che operano a part-time organizzano la loro vita sulla base di determinati orari e non possono vedersela sconvolta dalle disposizioni aziendali. Per cui occorre ripristinare il principio della "doppia chiave", cioè che l'accordo collettivo e quello individuale sono entrambi indispensabili per gli orari a part-time e per le loro variazioni.
5. L'apprendistato va considerato l'unico contratto a causa mista, cioè con formazione definita e organizzata a carico dell'impresa. Questo significa superare i contratti di inserimento, figli di una precedente stagione. Vi sono altri strumenti, quali il credito d'imposta o interventi strutturali di altro tipo, che possono favorire l'assunzione di lavoratori di più difficile collocazione. Il contratto d'inserimento ha infatti l'ambiguità di raccogliere contemporaneamente l'eredità del contratto di formazione lavoro e di incentivo all'assunzione per aree e contesti difficili. Tutto questo va superato. Per la formazione d'avvio dei lavoratori l'apprendistato basta ed avanza. Al riguardo occorre che la legislazione affronti i temi della tutela previdenziale e rispetto alla malattia degli apprendisti, e che le Regioni siano rigidissime nel pretendere il pieno rispetto dei vincoli formativi. Occorre, inoltre, rivedere la durata dei contratti di apprendistato per le categorie più basse e far valere il principio secondo il quale

ogni esperienza lavorativa precedente può venire scontata dalla durata del contratto.

6. Occorre ripristinare la legislazione sugli appalti. La Legge 30 ha infatti cancellato il principio della preesistente autonomia per la cessione di ramo d'azienda, che può in questo modo diventare il mero scorporo di manodopera che una volta era vietato. Si tratta di ripristinare ed estendere i principi di responsabilità dell'azienda committente sul lavoro in appalto e, in generale, sul lavoro terziarizzato. Il principio di responsabilità va esteso risalendo a tutta la filiera produttiva.
7. Va affermato il principio che la flessibilità degli orari si realizza attraverso la contrattazione in sede aziendale, nel quadro delle normative dei contratti nazionali. Va ripristinato per legge il principio di orario massimo giornaliero, oggi teoricamente è di 13 ore, e di orario massimo settimanale, oggi teoricamente è di 78 ore. Occorre quindi agire a livello europeo per modificare la direttiva sugli orari, il precedente governo ne ha sostenuto gli aspetti peggiori. Va ridefinito in Italia il regime degli orari riscrivendo il Decreto 66.
8. Va affermato con la legge e con l'iniziativa sindacale il principio della responsabilità sociale dell'impresa. Occorre che le delocalizzazioni che colpiscono l'occupazione divengano costose e che almeno venga affermato il principio che chi delocalizza paga. Vanno definiti impegni delle imprese per la riconversione dell'occupazione e per la tutela dei lavoratori. La contrattazione deve controllare e contrattare i programmi occupazionali delle imprese. In questo senso va anche profondamente rivista la funzione degli organismi sindacali in rappresentanza transnazionale, a partire dai Cae.
9. Va estesa, anche con forme specifiche, secondo le proposte sulle quali la Cgil ha raccolto oltre 5 milioni di firme, la tutela contro i licenziamenti ingiusti in tutte le aziende di ogni dimensione e ragione sociale.
10. Gli ammortizzatori sociali vanno estesi ai settori e alle aziende che oggi non ne usufruiscono. Occorre definire garanzie di reddito e, soprattutto, di contribuzione pensionistica per tutte le forme di lavoro intermittente. Va in ogni caso respinta ogni ipotesi di scambio tra estensione della flessibilità nel lavoro e maggiori ammortizzatori sociali. In Italia la spesa su questo terreno è già largamente inferiore a quella di altri paesi europei. L'estensione degli ammortizzatori sociali non deve compensare una maggiore facilità del licenziamento, ma favorire la riorganizzazione di quei settori che nel passato hanno meno usufruito di questi strumenti.
11. Occorre una nuova legislazione a tutela del lavoro migrante che, partendo dall'abrogazione della legge Bossi-Fini e dalla chiusura dei Cpt, garantisca ai migranti la piena parità dei diritti, fino al diritto al voto. Decisiva è anche la possibilità di utilizzare il lavoro migrante nella lotta contro il lavoro clandestino e sommerso. Occorre realizzare rapidamente quanto contenuto nel programma dell'Unione e cioè l'assegnazione del permesso di soggiorno a tutti i migranti che denunciano il lavoro nero.

Questi obiettivi sono realizzabili sia con iniziative di legge, sia con l'azione contrattuale del sindacato. In questi anni nei quali la legislazione ha peggiorato ulteriormente i diritti del lavoro abbiamo tentato, con la contrattazione, di rallentare o invertire questi processi. Non

sempre ci siamo riusciti, ma l'esperienza ha comunque insegnato che l'azione contrattuale del sindacato può ancora molto.

Per questo la nostra iniziativa contro la precarietà si rivolge in tre grandi direzioni:

- L'azione politica verso le istituzioni, per ottenere una nuova legislazione sul lavoro, che parta dalla cancellazione della Legge 30.
- Il rapporto con il mondo del lavoro precario, con i movimenti, con la società civile, per affermare il principio di una più estesa lotta contro la precarietà, sia nel lavoro, sia nelle condizioni sociali e di vita.
- L'azione contrattuale, tesa a ridurre la precarietà del lavoro e a ricostruire il controllo delle lavoratrici e dei lavoratori sulle condizioni di lavoro.

L'azione contrattuale che abbiamo dispiegato in questi anni, ha cercato di introdurre vincoli rispetto al lavoro precario e alla piena disponibilità della forza lavoro rivendicata dalle aziende. Abbiamo rivendicato, in alcuni casi ottenuto, e ci proponiamo di rivendicare:

- Un tempo massimo di durata individuale dei contratti precari a vario titolo. In generale dai 12 ai 18 mesi, dopo i quali si è assunti a tempo indeterminato. E' questa l'ipotesi sulla quale si è realizzato anche un accordo interconfederale in Spagna.
- Una percentuale massima, in generale tra il 10% e il 15%, che comprenda tutto il lavoro precario, escluso l'apprendistato, per il quale valgono comunque i limiti di legge.
- Un controllo rigoroso sulla formazione dei lavoratori apprendisti e sulla conversione del loro contratto a tempo indeterminato.
- Il controllo sul sistema degli appalti e delle terziarizzazioni, con la piena responsabilizzazione dell'azienda madre su tutto il lavoro decentrato.
- La contrattazione degli orari di lavoro e della flessibilità, respingendo ogni unilateralità delle aziende.

Come sappiamo, nel corso del rinnovo dell'ultimo contratto, la Federmeccanica ha posto una sorta di teoria dello scambio. Essa si è dichiarata disponibile a discutere della precarietà, in cambio di certezze, cioè di zone franche dalla contrattazione, per la flessibilità degli orari. Aldilà del fatto che poi, in concreto, gli industriali non sono disponibili pressoché a nulla sul piano generale per ridurre la precarietà del lavoro, resta il fatto che lo schema di scambio a noi proposto è inaccettabile. Con esso, infatti, gli industriali chiariscono che per essi la precarietà del lavoro non ha ragioni tecniche o formative, ma è uno strumento per assicurarsi la piena disponibilità della forza lavoro. Se i lavoratori assunti a tempo indeterminato accettano di mettersi a disposizione delle aziende, allora queste sono meno interessate a utilizzare lavoratori precari. Se l'orario diventa precario, il contratto può esserlo un po' meno. Questo schema di ragionamento per noi è inaccettabile perché comunque riduce la forza lavoro a mero oggetto a disposizione dell'azienda. Per questo noi perseguiamo allo stesso tempo l'obiettivo della riduzione della precarietà di contratto e della piena contrattazione della flessibilità di prestazione. Nel corso della vertenza contrattuale abbiamo dovuto scontrarci con la pretesa degli industriali della piena disponibilità degli orari. Abbiamo fermato questa offensiva, e questo è il risultato più importante della vertenza. Tuttavia essa continua, come dimostra la relazione del

presidente della Federmeccanica, ove si esalta una sentenza in Alessandria a noi sfavorevole, che interpreta la flessibilità sugli orari come dovuta dal lavoratore. Ricorreremo contro quella sentenza e siamo ben convinti che essa non farà scuola perché il Contratto è chiaro: senza accordo sindacale non c'è flessibilità. In ogni caso registriamo che il sistema delle imprese torna alla carica e che lo stesso presidente della Confindustria, nella sua ultima relazione, ha dichiarato che l'interesse degli industriali per il contratto nazionale è proporzionale alla disponibilità del sindacato a mettere nero su bianco che sugli orari flessibili, in fabbrica, non si negozia. Non siamo d'accordo e contrasteremo queste posizioni, che ancora una volta dimostrano come gli industriali non vogliono semplicemente la flessibilità, ma la flessibilità non contrattata e imposta al lavoratore.

In conclusione, la lotta contro la precarietà del lavoro non è solo una scelta di giustizia irrinunciabile. Essa propone anche l'idea di un diverso sviluppo industriale che davvero valorizzi le lavoratrici e i lavoratori e la loro capacità di fare. In questi ultimi 20 anni i lavoratori hanno progressivamente restituito alle imprese salario e potere. Le imprese non hanno utilizzato questa condizione di favore per fare investimenti sulla tecnologia e sulla qualità dei prodotti e solo ora cominciano, di fronte alla concorrenza mondiale, a capire che devono darsi da fare. Tuttavia, ancora una volta le imprese sono tentate dalla scelta di scaricare tutto sui lavoratori e sullo stato. Impedire di nuovo una deriva in questa direzione è indispensabile e per questo la leva dei diritti del lavoro è fondamentale. La cancellazione della legislazione berlusconiana sul lavoro, una nuova legislazione che metta al centro il lavoro sicuro e la responsabilità dell'impresa, una nuova fase di contrattazione che riconquisti il controllo sul lavoro e sulla sua prestazione, sono indispensabili per far fare alle imprese un salto di qualità sul terreno stesso della competizione. La questione dello sviluppo e della sua qualità, la lotta contro la precarietà sono parte di una grande questione democratica, che riguarda l'applicazione dei principali principi contenuti nella nostra Costituzione. E' giusto ricordare che tutto il movimento sindacale è impegnato a bocciare con il referendum la riforma costituzionale voluta dal centrodestra che, se confermata, con la "devolution" finirebbe inevitabilmente per smantellare le garanzie nazionali a tutela del lavoro a partire dai contratti nazionali, estendendo ancora la precarietà. D'altra parte le esperienze di lotta di questi anni, l'attacco scatenato contro i diritti e la libertà di contrattazione, pongono con forza la necessità di una legislazione che garantisca la piena democrazia sindacale e in particolare la validazione democratica degli accordi da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Tutti questi obiettivi hanno valore generale e meritano di essere sostenuti con convinzione e determinazione.