



**Nazionale
Lombardia
Milano**

Milano, 1 giugno 2006

IL VALORE DELLA CONTRATTAZIONE CONTRO LA
PRECARIETÀ
CHE INVADA I TEMPI DI LAVORO E DI VITA

Sintesi dell'intervento di Giovanni Naccari

1. La precarietà del lavoro: una sconfitta culturale e politica.
2. L'importanza delle battaglie culturali, oltre che politiche, per contrastare le ricorrenti linee propositive che scaricano sul lavoro le crisi di sistema.
3. La linea della riduzione delle tutele nel rapporto in cambio di quelle nel mercato.
4. la linea della centralità del mercato e del profitto, della mercificazione del lavoro e della drastica riduzione delle tutele individuali e collettive.
5. La linea dello scambio tra minori tutele e unificazione dei rapporti di lavoro.
6. La necessità di una linea propositiva non subalterna.
7. Mezzi finanziari e moderni sistemi di sicurezza sociale.
8. Flessibilità, necessaria nell'organizzazione del lavoro post fordista e garanzie.
9. Garanzie e competitività, nell'epoca della globalizzazione.
10. La modellistica sociale nell'Unione europea. La difficoltà della esportazione dei modelli. Un possibile modello sociale europeo basato su un nucleo garantistico costituzionalizzato.
11. Una linea propositiva alternativa in Italia.
Le proposte di legge di iniziativa popolare promosse dalla Cgil:
 - a) L'unificazione del lavoro alle dipendenze altrui
 - b) La tutela contro i licenziamenti ingiustificati nelle imprese minori
 - c) Nuovi strumenti di tutela giudiziale in tema di controversie di lavoro, previdenziali e di licenziamenti
 - d) La salvaguardia dell'occupazione, qualità del lavoro e garanzie dei redditi.
12. Il completamento dei suddetti progetti in modo da presentare un corpus alternativo, completo e sistematico.
In particolare: il problema del lavoro separato dall'impresa.
13. La lotta alla precarietà è una battaglia anche normativa.
Il d.lgs n. 276 del 2003 è uno strumento normativo che ha favorito la precarizzazione del lavoro. Esso, infatti, ridimensiona la contrattazione e predispose una pluralità di sottotipi contrattuali sottotutelati per una pluralità di scopi (apprendistato, progetto, somministrazione, ecc.).
14. Rispetto alla analitica e penetrante disciplina del d.lgs. 276/2003 appare insufficiente garantire l'implementazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato attraverso l'aumento del costo del lavoro precario, e altresì abrogare il rapporto di lavoro a chiamata e occasionale.

15. Si tratta di apprestare uno strumento normativo di segno diverso che abbia effetti giuridici di stabilizzazione dei rapporti e delle tutele, senza che questa operazione introduca elementi di rigidità.
16. Questo è possibile riunificando il lavoro subordinato e parasubordinato, ed estendendo a quest'ultimo le tutele previste per il primo. Va, infatti, superata l'idea che le tutele siano date a compenso della subordinazione personale o eterodirezione. Mentre oggi è la connotazione della dipendenza socio-economica che giustifica le tutele del lavoro svolto per conto altrui, che pertanto va tutto riunificato e egualmente tutelato, quali che siano i modi in cui si esplica, purchè esista detta dipendenza.
17. A partire dalla unificazione legislativa dei rapporti e delle tutele del lavoro dipendente, si può prevedere una limitata articolazione delle funzioni operata in via legislativa.
Ma in questo contesto si inserisce la contrattazione, a cui occorre ridare un compito altrettanto importante.
Bisogna dare una risposta di alto livello alle esigenze di specializzazione dei rapporti e di articolazione delle modalità esecutive. Questo deve essere il compito della contrattazione collettiva.
18. In questa operazione di unificazione del rapporto di lavoro si colloca un doveroso ripensamento della disciplina dell'apposizione del termine al contratto di lavoro, che ha subito una revisione di segno negativo.
19. La contrattazione collettiva, partendo dalla stabilizzazione dei rapporti e delle tutele, deve avere il compito della specializzazione dei rapporti modulando le discipline in vista di specifiche esigenze, come, ad es., per la creazione della stabilità dove non c'è, con pattuizioni che stabilizzino i lavoratori a termine; o per la crescita professionale del lavoratore; o per il raggiungimento di particolari fini, come l'apprendistato, il reinserimento, la collaborazione concettuale, la compartecipazione economica, e altro.
20. Ma, mentre il d.lgs. 276/2003 ha voluto affrontare queste esigenze con microcontratti sottotutelati, dovrà essere la contrattazione collettiva ad operare la specializzazione dei rapporti, partendo, tuttavia, dalla generalizzazione delle garanzie.
21. La contrattazione collettiva infine potrà dare compiute discipline di rapporti, caratterizzati da finalità specifiche sulla base di una previsione di emanazione legislativa e sempre che la normativa sia adottata sulla base della rappresentatività sindacale maggioritaria e misurata.