

Convegno "Mai più Precari" – Napoli 9-10 maggio 2006
Ilaria Lani – *Le tutele contrattuali*

Nella lunga storia del movimento dei lavoratori l'esercizio della contrattazione collettiva ci ha consentito di far progressivamente avanzare l'affermazione dei diritti e quindi il processo di emancipazione del lavoro.

Molte delle conquiste riconosciute attraverso la contrattazione collettiva si sono poi trasformate in diritti universali, fatti propri dalla legislazione.

Infatti la contrattazione collettiva è lo strumento per riequilibrare i rapporti di forza ricostruendo l'unità, l'identità dei lavoratori e la filiera stessa del lavoro.

La precarietà al contrario individualizza il rapporto di lavoro e rende solo e più debole il lavoratore, spingendolo alla competizione con i propri colleghi e marcando una frattura tra inclusi, i lavoratori stabili, ed esclusi, i lavoratori precari.

Per questo non penso che inserire nella contrattazione collettiva norme sulle forme di lavoro atipiche e precarie ne possa legittimare pericolosamente l'uso.

Al contrario credo che sia necessario, se vogliamo puntare ad eliminare queste forme di lavoro, inserire nella contrattazione limiti al loro utilizzo, estensione dei diritti, percorsi di stabilizzazione. Tutto ciò ha una triplice valenza:

1. Ci dota di un corpus di norme che estendono i diritti, mettono un freno agli abusi, migliorano le condizioni di lavoro dei precari e rallentando così il drammatico fenomeno di dumping.
2. Si riconosce la presenza dei lavoratori precari, se ne unificano le condizioni, si rafforza l'unità nei luoghi di lavoro.
3. Si mette in evidenza tutte le contraddizioni insite nelle forme di lavoro precarie e atipiche, rivendicando così un riconoscimento legislativo che faccia pulizia di questa giungla.

Infatti la nostra analisi sull'utilizzo delle forme di lavoro atipiche e precarie ci dice che siamo di fronte ad un grande e ingiustificato abuso, spesso ai limiti dello sfruttamento, che può essere sanato soltanto attraverso una nuova legislazione, che metta al centro il rapporto di lavoro economicamente dipendente a tempo indeterminato.

Oltre a questo, intanto, dotare di tutele contrattuali i lavoratori precari, manifesta la coerenza di chi vuole che si affermino i diritti ed è pronto ad ogni livello a mettere in campo i rapporti di forza necessari per farlo.

Sarebbe piuttosto una contraddizione giustificare l'assenza dalla contrattazione di questo aspetto attraverso un generale rifiuto delle forme di lavoro atipiche e precarie così mostrando di prestare indifferenza nella nostra fondamentale azione quotidiana ad una parte sempre più consistente del mondo del lavoro.

In tutti i comparti, per tutte le modalità di lavoro, a tutti i livelli di contrattazione, l'estensione dei diritti deve essere al centro delle nostre piattaforme contrattuali ricostruendo così le ragioni della solidarietà tra stabili e precari, consapevoli che solo in questo modo è possibile garantire le prospettive di tutti.

I nostri comparti del pubblico impiego hanno visto progressivamente negli ultimi anni un utilizzo del rapporto **di lavoro dipendente a tempo**

determinato come un fenomeno che va ben oltre la necessità di effettuare fisiologiche modalità di sostituzione. Parliamo di numeri dal carattere patologico.

Per questo è urgente inserire nel primo livello di contrattazione delle norme che ribadiscano la restrizione del campo di utilizzo e contemporaneamente applichino al tempo determinato le stesse tutele contrattuali rivolte agli stabili, proprio come recita il principio di non discriminazione presente nella disciplina legislativa.

- Mi riferisco a istituti contrattuali che riguardano la malattia: per esempio nelle supplenze temporanee del comparto scuola viene tutelata esclusivamente per 30 giorni e troppo spesso accade che, se disgraziatamente ci si ammala il primo giorno di lavoro, si subisce un pregiudizio per la costituzione del rapporto stesso.
- Mi riferisco inoltre al diritto di vedersi riconosciuta l'anzianità di servizio ai fini della retribuzione, visto che il rapporto a tempo determinato investe oramai una lunga parte della carriera professionale.
- E' inoltre necessario ribadire norme di restrizione che limitino i casi di utilizzo del tempo determinato, compresa la percentuale massima; questo seppur amaramente consapevoli che in questa fase siamo spesso portati a chiedere di più l'utilizzo di questa tipologia di lavoro rispetto ad altre ancora meno tutelate.
- E' inoltre utile per sanare questa situazione, visto che le opportunità di stabilizzazione nei comparti università e ricerca sono vincolate dai concorsi pubblici, inserire per via contrattuale delle norme che valorizzino al massimo l'esperienza maturata, oltre a quanto stabilito dalla legge.

Abbiamo in proposito l'esperienza dell'art. 5 dell'ultimo ccnl della ricerca. Certamente questo articolo ci apre grosse opportunità, ma anche qualche contraddizione nella sua applicazione. Infatti recita: "Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'Ente potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato" e si aggiunge la possibilità di inserire nei futuri concorsi una riserva del 20% rivolta a chi ha lavorato nell'ente con rapporto a tempo determinato oppure è sottoinquadrato.

Questa norma ci consente quindi di sanare una situazione patologica, sapendo che si interviene su una delicata materia di portata costituzionale e che si possono verificare alcune contraddizioni nella sua applicazione. Un esempio è la discriminazione che attualmente nel caso della riserva potrebbero subire quei lavoratori non dipendenti che pure hanno ugualmente prestato il loro servizio per molti anni.

Anche il secondo livello di contrattazione è determinante: da una parte nel caso della ricerca per applicare nella contrattazione d'ente quanto sancito nel primo livello, d'altro canto soprattutto nel comparto scuola per intervenire sull'organizzazione del lavoro che troppo spesso penalizza i lavoratori precari, essendo considerati di solito "gli ultimi arrivati".

Per quanto riguarda l'intervento verso i rapporti di lavoro non dipendenti o tecnicamente definiti parasubordinati la riflessione è assai più complicata.

Innanzitutto il primo livello di contrattazione è attualmente poco agibile per almeno due ordini di motivi:

1. L'Aran ribadisce di non aver il mandato a trattare per i lavoratori che hanno un contratto di lavoro in collaborazione.
2. Nell'università, in particolare, il ccnl attualmente regola solamente il personale tecnico e amministrativo.

Per intervenire su questa giungla senza regole né controllo di molteplici rapporti parasubordinati presenti nelle funzioni della ricerca, della docenza e dei servizi tecnici e amministrativi è necessario riportare questi lavori e questi lavoratori nel contratto nazionale.

Per questo nella prossima tornata contrattuale dei comparti università e ricerca dobbiamo chiedere al Governo un mandato politico che permetta di riportare tutte le figure parasubordinate nel contratto attraverso la loro trasformazione in rapporti di lavoro a tempo determinato. La contrattualizzazione di tutte le figure di lavoro presenti in questi comparti, comprese quelle della docenza universitaria, è per noi un obiettivo centrale.

Nell'immediato dobbiamo invece utilizzare la contrattazione integrativa d'ente e d'ateneo per effettuare accordi collettivi che regolino i rapporti di lavoro parasubordinati in maniera tale da raggiungere un primo fondamentale obiettivo: l'unificazione normativa di molteplici figure parasubordinate, quali assegni di ricerca, co.co.co. o prestazioni d'opera, partite iva, collaborazioni occasionali, professori universitari a contratto, borsisti.

Vogliamo quindi una normativa comune applicabile a tutti i rapporti di lavoro atipici che stabilisca modalità di utilizzo, compensi e tutele in attesa di riportarli nell'alveo del lavoro dipendente.

Le esperienze di contrattazione già maturate ci dicono che è possibile regolare una serie di fondamentali istituti:

1. Le professionalità e i casi disponibili per queste forma di lavoro e le modalità di utilizzo, compresa la normale durata del contratto, almeno di un anno.
2. Il compenso: inserendo una tabella che legghi professionalità e compensi usando come parametro il costo aziendale o perlomeno il lordo delle tabelle dei ccnl. E' inoltre necessario inserire l'obbligo dell'erogazione mensile del compenso.
3. Inserire il diritto, solo per il lavoratore, alla non interruzione da parte del datore del rapporto fino al suo termine, se non per giusta causa; il diritto alla prelazione per il rinnovo dello stesso contratto e il riconoscimento delle professionalità acquisite nel caso di futuri concorsi.
4. estensione di diritti, tutele e servizi quali: maternità, malattia, riposo, formazione, assicurazione, mensa.

E' quindi importante non sottovalutare questa opportunità per ottenere significative tutele e far emergere una situazione di invisibile sfruttamento rendendo collettivo e non più individuale il rapporto.

Per i dottorandi inoltre va individuato un nuovo regolamento nazionale che adegui la consistenza della borsa di studio e sia inclusivo dei diritti fondamentali.

Un riflessione a parte riguarda i nostri comparti del privato.

Certamente gli interventi contrattuali per regolamentare l'utilizzo del tempo determinato e dei rapporti parasubordinati devono essere quelli già citati per i comparti pubblici, con alcune dovute specificità.

Innanzitutto la stabilizzazione è ottenibile attraverso i rapporti di forza che riusciremo a mettere in campo, anche grazie alla contrattazione, che deve puntare contemporaneamente ad estendere le tutele e procedere nella stabilizzazione, anche introducendo limitazioni nell'utilizzo di queste forme di lavoro. Una tutela contrattuale deve comunque essere il diritto di prelazione.

Per quanto riguarda i livelli di contrattazione dobbiamo aprire un necessario ragionamento su come intervenire nei ccnl, anche a partire dall'esperienza maturata dal comparto scuola non statale, che ha inserito una regolamentazione delle vecchie co.co.co., estendendo alcune importanti tutele. E' certamente disponibile il livello di contrattazione regionale o aziendale, soprattutto laddove i rapporti di forza consentono di ottenere accordi collettivi più avanzati.

E' inoltre opportuno fare un'ulteriore riflessione che riguarda la scarsa applicazione del contratto nazionale della formazione professionale e quindi l'opportunità di inventarci altri soggetti di interlocuzione per limitare gli abusi. Per esempio nulla ci vieta di aprire un confronto con la Regione, l'ente gestore e finanziatore delle attività formative, sia sul sistema dell'accreditamento degli enti di formazione, sia sulle normative di rendicontazione.

Con una sorta di contrattazione d'anticipo potremmo infatti introdurre alcuni significativi elementi di salvaguardia, che frenino l'effetto dumping che abbiamo sotto gli occhi: mi riferisco per esempio all'obbligo di avere un nucleo minimo di personale dipendente, oppure al necessario collegamento tra i contratti a progetto stipulati e le buste paga portate in rendicontazione, per regolarizzare i compensi.

Il mondo delle scuole non statali è inoltre colpito da fenomeni di dumping sociale così forti da rendere ancora più complesso il nostro agire contrattuale: contratti di sottotutela che abbassano la soglia dei diritti e dei compensi, presenza forte di lavoro nero, presenza di lavoro gratuito accettato solo per il ricatto di avere un punteggio nelle graduatorie statali; sono tutti fenomeni che indeboliscono la nostra forza contrattuale e agevolano i continui abusi facendoci capire come la dimensione della precarietà assuma in questi settori caratteri ancora più foschi che richiedono un impegno molto determinato del nostro sindacato.

Nel mio intervento ho tralasciato un corpus di diritti che il movimento dei lavoratori ha strappato con dura fatica, mi riferisco ai diritti sindacali che saranno oggetto della prossima comunicazione.

Mi limito quindi a dire che i diritti sindacali sono la preconditione per l'agibilità di tutti gli altri diritti e per questo nelle nostre piattaforme contrattuali devono avere un'assoluta priorità.

Inoltre non dobbiamo mai dimenticarci che la qualità e la riuscita della nostra azione contrattuale dipenderà dalla composizione della nostra delegazione trattante: non deve infatti passare un atteggiamento meramente paternalistico del sindacato e delle RSU che si fanno carico della parte esclusa del personale. Con noi al tavolo ci dovranno essere quindi i lavoratori precari, solo così potremo infatti rendere visibili e riconoscibili le condizioni di una parte consistente del personale che deve necessariamente poter vedere riconosciuta la propria cittadinanza nel posto di lavoro.