



**NUOVA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO
COMPENSAZIONALE – TRIESTE**
34131 TRIESTE, VIA PONDARES, 8
TEL. 0403788211 FAX 040772474
e-mail trieste@fvq.cgil.it
sito internet <http://trieste.cgilfvq.it>

ATTIVO DEI QUADRI E DELEGATI

Trieste, 18 febbraio 2016

***Relazione di Adriano Sincovich,
Segretario Generale della NCCdL CGIL Trieste***

Care compagne, cari compagni,
delegato, delegati sindacali,
attivisti di Lega SPI

l'iniziativa odierna si propone di ragionare insieme sulla proposta di ***Carta dei diritti universali del Lavoro***, elaborata dalla CGIL, e vuole essere una tappa del percorso di informazione e consultazione degli iscritti che stiamo attivando sul testo ed il suo significato.

L'attivo di delegati e quadri sindacali viene dopo che, nei giorni scorsi, si sono svolti sul tema i Comitati Direttivi provinciali della FILCAMS, della FLC, della FILT, della FILCTEM, della FLAI, della FIOM, della SLC;

- abbiamo avviato una campagna sui social media
- abbiamo messo a disposizione delle strutture di posto di lavoro il materiale informativo rivolto agli iscritti ed ai lavoratori

e, ovviamente, ci apprestiamo ad ulteriori iniziative informative degli iscritti in concomitanza al grosso delle assemblee degli iscritti nei posti di lavoro e nei territori.

Tento di mettere in evidenza alcuni aspetti di strategia in cui si colloca la Carta.

Il primo richiamo riguarda gli orientamenti del **Congresso CGIL del 2014**, allor quando le battaglie per i diritti del lavoro e il contrasto delle disuguaglianze, acuite dalla crisi economica, assunse un punto centrale; l'esplicitazione di queste strategie furono:

1. i contenuti del **Piano del Lavoro** per il cambio delle politiche economiche ed industriali e la creazione di buona occupazione.
2. L'apertura di una battaglia organica sulla organizzazione della produzione per **APPALTI**, oramai generalizzata in tutti i settori e riguardante 600.000 lavoratori e lavoratrici, attraverso la proposta di legge di iniziativa popolare sulle tutele minime, clausola sociale, responsabilità in solido nonché la revisione del Testo unico sugli appalti.
3. La riapertura della battaglia sull'assetto normativo della Previdenza pubblica a fronte dei pesanti guasti sociali che la riforma Fornero ha introdotto e come punto qualificante del sistema di welfare italiano.
4. L'avvio di un percorso di lavoro di sistematizzazione dei problemi della contrattazione deputata ad affrontare il quadro delle regole su democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacale e quindi di rilancio tout court del ruolo contrattuale del sindacato.

Alla Conferenza di Organizzazione del 2015 la CGIL si è dotata di una scelta forte sulla contrattazione decidendo che, attraverso questa azione tipica del sindacato, operiamo per l'unificazione dei diritti e delle condizioni economico normative di un mondo del lavoro sempre più diseguale, sempre più frammentato, sempre più costrette, in recinti differenziati, le condizioni di vita e lavoro.

Abbiamo introdotto non a caso il concetto di **contrattazione inclusiva** che nella ridefinizione dei modi di esercitarla a tutti i livelli nazionale, territoriale, aziendale dovrà appunto realizzare

cambiamenti effettivi della condizione di centinaia di migliaia di persone.

La strumentazione strategica della CGIL non poteva, a questo punto, non misurarsi con quanto era successo nel campo del **diritto del lavoro** da almeno un ventennio a questa parte. Si trattava cioè di rispondere in termini adeguati e attrezzati ad una azione che ha trasportato su questo terreno le idee politico economiche liberiste.

Dobbiamo ricordare, infatti, il così detto Pacchetto Treu del 1996 ma soprattutto il Libro Bianco di Sacconi del 2001 e tutto il portato legislativo conseguente L. 30/02 – DgL 276/03 (il primo grande attacco all'art. 18 della Legge 300).

Per poi proseguire con molti altri interventi legislativi specifici, che non solo hanno definito un mercato del lavoro precario iperflessibile e sempre più senza diritti, ma hanno anche prodotto un radicale cambiamento su aspetti decisivi quali:

- un'azione, attribuita alla legge, di ridurre diritti e condizioni favorevoli per il lavoro, a differenza di quanto successo dalla fine degli anni '50 agli anni '90.
- Un'azione della legge tesa a ridurre o confinare l'azione contrattuale del sindacato.
- Un azione di sbilanciamento nel rapporto tra Imprese e lavoro, invertendo completamente l'azione storica pregressa che aveva visto la legge come supporto e riequilibrio del naturale scompenso di forza tra Impresa e lavoro.

Il colpo finale alla destrutturazione del diritto del lavoro, ovviamente, lo ha inferto il "Jobs Act" i cui effetti non tarderemo a vedere sulle condizioni delle persone.

In questo contesto va collocata la proposta di ***Carta dei diritti universali delle lavoratrici e dei lavoratori.***

La sua definizione è sicuramente la realizzazione delle decisioni del Comitato Direttivo Nazionale del 2 febbraio 2015 quando la CGIL espresse una valutazione negativa del Jobs Act; in realtà è necessario riflettere più attentamente sulla sua portata e sul suo significato.

CARATTERISTICHE TECNICHE

- ✓ Il testo elaborato è frutto della collaborazione del Centro nazionale e un pool di giuristi di grande spessore tecnico e politico.
- ✓ E' redatto sotto forma di Progetto di Legge compiuto diviso in 3 parti e 97 articoli che rispondono a 3 grandi esigenze / problematiche.

1. **LA PRIMA PARTE**, attraverso l'introduzione del concetto di diritti universali, cioè riguardanti la persona che lavora, indipendentemente dalla sua collocazione (pubblico – privato / solidarietà – contratto stabile – precario etc.) opera una rivoluzione copernicana della concezione dei diritti e dell'esercizio del diritto. In 26 articoli si riassumono concetti e principi che sottolineano la differenza tra una società evoluta e democratica o meno !!!

Cito: - diritto al lavoro
 - Diritto ad un compenso equo
 - Diritto al riposo
 - Etc, etc.

L'operazione si propone quindi di estendere diritti a chi non c'è li ha o di crearne di nuovi per tutti.

- Tecnicamente dal punto di vista giuridico questo avviene attraverso l'aggancio ai disposti della Costituzione Repubblicana dando cioè all'articolato giuridico il così detto rango costituzionale.
- Sul piano politico va evidenziato che questa prima parte in particolare rompe l'antica separazione tra lavoro subordinato e autonomo. Colloca la CGIL come soggetto di tutela generale, rompe consolidati steccati politici e normativi, consegna alle forme di rappresentanza del lavoro autonomo un ruolo diverso e positivo nella conquista di diritti generali.

Da questo punto di vista si evidenzia così la necessità di un **nuovo strumento generale del diritto del lavoro.**

2. **LA SECONDA PARTE** su democrazia, rappresentatività, partecipazione e contrattazione riprende il disposto degli artt. 39 e 46 della Costituzione portando a compimento un impianto legislativo rimasto monco nel II° dopoguerra.

Si tratta di ricostruire un supporto organico legislativo al ruolo contrattuale del sindacato, messo in discussione dal restringimento degli spazi di partecipazione dei lavoratori e di rafforzamento dei poteri delle Imprese.

Questo lo si fa attraverso un Nuovo Statuto che prevede l'estensione dei modelli di partecipazione a tutti i lavoratori, regole per la rappresentanza che unifica pubblico e privato, Aziende grandi e piccole, lavoratori standard o tipici e non.

Le previsioni in campo al diritto di informazione e contrattazione, introducendo un obbligo diffuso a tutti i tipi di Imprese, non possono che essere musica per le orecchie

di noi sindacalisti che, per primi, sui tempi e modi della conoscenza dell'Impresa, ci troviamo a scontrarci. L'obbligo dell'adempire alla contrattazione è altro punto di novità.

La definizione di regole chiare e semplici sulla certificazione delle rappresentanze sindacali è la preconditione per un esercizio contrattuale ed efficacia generale, sia nella dimensione nazionale che aziendale.

Segnalo che si introducono per la prima volta un sistema di certificazione della rappresentanza delle Imprese anche come una preconditione per un esercizio contrattuale fattivo.

➤ **LA TERZA PARTE** è la definizione di un nuovo Testo Unico che ribalta il Jobs Act in termini di rapporti di lavoro. Sul tema dei licenziamenti illegittimi:

a) reintroduce **l'intervento del giudice** a salvaguardia di una equa soluzione del contenzioso, rimodulando l'effetto deterrente già contenuto nel vecchio art. 18.

Questa parte contiene inoltre:

- una serie di disposti legislativi a garanzia delle lavoratrici e dei lavoratori del sistema degli appalti nonché di trasparenza economica.
- Una serie di abrogazioni di legge in contrasto con l'impianto proposto, quali:
 - ✓ art. 8 Legge 8/11/2013 che contiene la derogabilità dei CCNL
 - ✓ alcuni art. del Decreto legislativo 276 sulle tipologie dei rapporti di lavoro
 - ✓ etc., etc..

CONCLUSIONI

Ho cercato di esplicitare i punti ed i concetti di una grande operazione politico sociale molto difficile e complessa, dagli obiettivi molto alti ma, penso, indispensabili per il mondo del lavoro.

Che cosa dobbiamo fare ora?

a) Consultazione / informazione iscritti.

Voto sul dispositivo del Comitato Direttivo nazionale sul consenso alla Carta.

Fase qualitativa statutaria.

b) Successivamente, forse già da aprile, si aprirà un percorso di raccolta firme sul Disegno di Legge.

Obiettivi ambiziosi sia nei numeri che nel consenso sociale.