

*Per una critica della "Carta
dei diritti universali del
lavoro" della Cgil*



*Cambia
per non
cambiare
niente*



euro 1

dal blog

*proletari
comunisti*



*Sulla
"Carta dei diritti universali del
lavoro - Nuovo Statuto
di tutte le lavoratrici e
di tutti i lavoratori"
della Cgil*

**Una disamina critica dei
principali articoli**

**info:
slaicobasta@gmail.com
3475301704**

1° maggio 2016

Presentazione

La Cgil ha formulato una “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”, che in questo periodo sta portando in giro per presentarla.

La Cgil ne fa il centro della sua attuale politica, la grande scoperta, per intervenire sull’insieme delle condizioni di lavoro.

In realtà si tratta, da quanto leggiamo dagli articoli, di un intreccio tra: affermazioni tanto generiche quanto inutili, analisi niente affatto calate nella realtà odierna dei lavoratori e delle lavoratrici, copiatura (fatta anche male) di normative già esistenti (che, purtroppo, senza la lotta, non diventano neanche strumenti a difesa dei lavoratori); un bluff per dire che cambia tutto quando non cambia realmente nulla; unito a riaffermazioni di passaggi chiave che stanno portando ad una fascistizzazione delle libertà sindacali (vedi regolamento Rsu).

La Cgil non dice che vuole organizzare una grande campagna di lotta sui diritti violati dei lavoratori e delle lavoratrici, ma aumenta la montagna di carte, arraffando dappertutto e indice 3 referendum che abrogano solo alcuni aspetti del grande attacco del governo Renzi, e poi rischiano di finire male.

Perchè fa questo? Che questa trovata riveli più un elemento di debolezza della Cgil, e il tentativo di uscirne, che un lavoro serio (sia pur impotente comunque senza la lotta di classe), non è argomento di questo articolo. Ma una cosa pensiamo che emerga.

Volere o volare questa oggettivamente (e forse anche soggettivamente, adeguandosi a quanto chiesto dal mondo imprenditoriale e politico/ governativo) è una operazione interna alla campagna contro lo “Statuto dei Lavoratori”.

Anche la Cgil della Camusso è salita sul carro di tutti coloro che vogliono cancellare lo Statuto dei lavoratori e sostituirlo con uno “Statuto del lavoro”. E non basteranno 96 articoli per nascondere

Come fare dello spirito ad un funerale

(Le frasi in grassetto/corsivo sono nostre)

Titolo I – Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

Articolo 1 - Campo di applicazione soggettivo

1. Le disposizioni del Titolo I della presente legge si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa... nonchè alle lavoratrici e lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro in ragione di contratti di tipo associativo... tirocini di formazione e orientamento, le attività socialmente utili, o altre relazioni a queste assimilabili comunque denominate.

Prima la Cgil aveva detto, anche con varie dichiarazioni della stessa Camusso, che voleva che venisse eliminato tutto il coacervo di contratti atipici, ora invece vengono legittimati una serie di contratti e di rapporti di lavoro che camuffano prestazioni di vero e proprio lavoro dipendenti. Vedremo in seguito come riprende pienamente i più comuni di questi contratti.

Art. 2 - Diritto al lavoro

1. Ogni persona ha il diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati.

Qui si fa dello “spirito a un funerale”. Dove sta questa libera scelta che avrebbero i lavoratori? Il massimo di “libertà” che i lavoratori hanno è tra subire uno sfruttamento che sempre più acquista il modello di un moderno schiavismo; fare lavori sottopagati e demansionati; essere licenziati; dover accettare contratti sempre più precari, ecc., o scegliere di essere “liberamente” disoccupato...

2. Ogni persona ha il diritto di godere di servizi gratuiti di collocamento e di beneficiare dei livelli essenziali, stabiliti dallo Stato, delle prestazioni in materia di

orientamento e di aiuto nella ricerca di un lavoro adeguato alla sua condizione soggettiva, conforme con le sue attitudini personali e i suoi interessi, in considerazione delle possibilità offerte dal mercato del lavoro, delle quali deve essere costantemente e correttamente informato.

Si continua con lo “spirito al funerale”; da un lato si chiedono cose che sulla carta già esistono (servizi gratuiti di collocamento) o sono imposti (vedi ad operai in cigs o in mobilità), dall’altro si rappresenta una situazione idilliaca, che chiunque vada al collocamento sa bene che non è vera e non potrà mai esserlo, se appunto il lavoro (non solo quello “adeguato” ma anche uno qualsiasi) è legato solo alle possibilità offerte dal mercato, cioè dalle aziende, che sempre più si restringono, al di là delle grottesche statistiche di Renzi.

3. Adeguate misure di politica del lavoro assicurano che il diritto al lavoro sia reso effettivo, anche attraverso forme di sostegno economico e assistenza tecnica alla nascita e allo sviluppo di attività innovative che migliorino la qualità della vita e il benessere delle persone e della collettività, la tutela dell’ambiente e la cura del territorio.

Si tratta di formulazioni talmente generiche a cui neanche esponenti del padronato o del governo direbbero di No. Se è per questo, i rappresentanti della Confindustria nell’incontro col papa hanno usato termini anche migliori. Ma a che servono?

4. Nessuno può essere costretto a compiere un lavoro forzato o obbligatorio.

La stragrande maggioranza fa un lavoro forzato, che è meglio chiamare più scientificamente lavoro sfruttato.

Art. 3 - Diritto ad un lavoro decente e dignitoso

1. Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.

2. Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, la utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.

E' evidente che - al di là delle parole alate, che sembrano una presa per i fondelli o dette da uno che evidentemente vive in un altro mondo - la Cgil pensa non agli operai e operaie, non alla maggioranza dei lavoratori, ma alla piccola borghesia.

Art. 4 - Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e di ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e dei loro diritti.

2. L'obbligo di cui al comma precedente va adempiuto secondo correttezza e buona fede. La sua violazione da parte del datore di lavoro o del committente determina l'applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, nonché il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale...

Questo obbligo già esiste, che senso ha fare un'altra norma quando la norma esiste già? Qui sarebbe stato più logico porre il problema dell'ampliamento dell'attività ispettiva di controllo.

Art. 5 - Diritto ad un compenso equo e proporzionato

1. Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Consigliamo alla Camusso e alla Cgil di studiarsi un pò Marx. Nel sistema del capitale (che la Cgil non mette chiaramente in discussione) il salario non paga il lavoro, ma la forza-lavoro; vale a dire paga il tempo di lavoro necessario che serve a ricostituire la FL, il resto del lavoro che fa l'operaio, pluslavoro, è attività lavorativa gratis per il profitto del capitalista. Se fosse come scrive la Cgil, per cui il salario (ma qui viene chiamato "compenso") dovrebbe essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, dove sarebbe il plusvalore? Che convenienza avrebbe il capitalista?

2. Il compenso fissato dalle parti in misura non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi, ove applicabili alle parti stesse...

Il salario non viene "fissato dalle parti", neanche nella più "corretta"

società capitalista. Il salario viene fissato dal capitalista, in quanto classe - non dal singolo capitalista – secondo la legge generale sopra detta. I contratti collettivi è ormai da decenni che recepiscono soltanto le esigenze industriali.

La “parte” del lavoratore non ha alcun potere/diritto, in questo sistema, di concordare il suo salario. Solo i rapporti di forza tra operai e padroni possono strappare miglioramenti salariali.

Nello stesso tempo la formulazione della Cgil fa fare anche un passo indietro rispetto alla legislazione attuale, secondo cui un lavoratore se riceve una retribuzione inferiore a quella prevista dai contratti collettivi può ricorrere al giudice del lavoro.

Art. 6 - Libertà di espressione

1. I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge, anche nei luoghi dove prestano la loro opera.

Questo diritto, sulla carta, c'è già.

2. La libertà di manifestare il proprio pensiero comprende quella di contribuire alla cronaca, nel rispetto del segreto aziendale, e alla critica relativa al contesto lavorativo e all'attività in esso svolta. L'esercizio legittimo della cronaca e della critica non pu essere limitato attraverso l'esercizio di poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del committente.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Nel punto 2. si aggiunge qualcosa in più. Bene, si direbbe. Ma nel punto 3. viene poi usata una formulazione così ambigua “in quanto compatibili...” che lascia spazio di manovra alla repressione padronale.

Art. 7 - Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a lavorare in condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della propria salute fisica e psichica e della

propria personalità.

2. Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro o il committente devono adottare ogni misura, rispondente al criterio di massima sicurezza possibile e al principio di precauzione, che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sia necessaria per tutelare l'integrità e la salute psichica e fisica dei lavoratori.

3. Il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende altresì il diritto a non subire vessazioni...

4. Tutti i lavoratori hanno diritto di controllare, anche mediante loro rappresentanze, che l'ambiente di lavoro in cui effettuano la loro prestazione sia idoneo e dotato di tutte le misure di sicurezza e igiene necessarie. Hanno inoltre diritto di richiedere informazioni e di essere informati su tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure e procedure adottate per prevenirli e sui nominativi di tutti i soggetti responsabili per la sicurezza del luogo di lavoro, nonché di ricevere la formazione in materia di sicurezza adeguata alla loro attività.

5. Tutti i lavoratori hanno diritto di abbandonare il luogo di lavoro qualora ritengano di trovarsi in una oggettiva situazione di pericolo grave, immediato e inevitabile, nonché di rifiutare di svolgere in tutto o in parte la prestazione di lavoro ove non siano assicurate adeguate condizioni di igiene e sicurezza.

6. Nessun lavoratore può subire pregiudizio alcuno a causa dell'esercizio dei diritti e delle prerogative attribuite in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Tutto questo articolo è completamente inutile perchè molto più generico di quanto già scritto dal TU sulla sicurezza D.Lgs 81/08. Si direbbe: la Cgil scopiazza e scopiazza pure male...

Come fare il pappagallo per non dire nulla di nuovo

(Le frasi in grassetto/corsivo sono nostre)



Art. 8 - Diritto al riposo

1. Salva ogni diversa previsione di maggior favore, tutti i lavoratori hanno diritto a un riposo minimo giornaliero di 11 ore, oltre che a un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, e a un riposo annuale di almeno 4 settimane...

Di nuovo. A che serve questo articolo? Nella normativa sull'orario di lavoro è già previsto questo riposo. Invece di aggredire le condizioni di avanzato peggioramento del lavoro che impediscono che si attuino queste norme, la Cgil si limita a ripeterle come un "pappagallo".

Art. 9 - Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale

1...Lo svolgimento di esami clinici e di visite mediche specialistiche connesse

alla genitorialità rende inesigibile la prestazione lavorativa e dà diritto a permessi retribuiti o a prestazioni previdenziali...

3. I lavoratori con responsabilità familiari hanno diritto alla conciliazione secondo modalità che possono contemplare congedi, riduzioni di orario o altre forme efficaci di conciliazione alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi e dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi... ovvero dalla legge.

4. Per garantire l'ingresso e la permanenza nella vita attiva di lavoratori con responsabilità familiari o il loro rientro dopo un'assenza dovuta a tali responsabilità, la Repubblica assicura forme di orientamento e di formazione mirata all'aggiornamento della loro professionalità, nonché orari e modalità di lavoro, anche a distanza, compatibili con le esigenze familiari...

5. E' compito della Repubblica, in relazione alle predette responsabilità familiari ed alla tutela dei diritti del bambino, assicurare servizi accessibili e di qualità per la cura, la custodia, l'educazione e l'istruzione, dei bambini di età prescolare e servizi per le persone anziane bisognose di cura.

6. Le responsabilità familiari non possono costituire valido motivo di recesso da parte dell'altro contraente.

In questo articolo, a parte il primo e ultimo punto, gli altri sono posti in termini talmente generici che non dicono nulla, non pongono diritti certi ed esigibili. E soprattutto, le questioni più importanti: riduzioni d'orario, permessi vengono rinviati alle modalità stabilite dai CCNL o dalla legge, e, quindi, torniamo allo stessa situazione attuale in cui CCNL e legge piuttosto restringono e peggiorano i diritti, che riconoscerne di nuovi. Pertanto, è ancora un "mettersi la coscienza a posto" per non dire nulla.

Art. 10 - Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione

1. ...è assicurata la parità di trattamento e di opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

2. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore delle donne ovvero degli uomini, nei casi e nella misura in cui l'uno o l'altro sesso risulti sottorappresentato...

In questo articolo da un lato non si dice ancora una volta nulla che non

sia già scritto (il problema è che non viene applicato!); dall'altro però nel secondo punto si dice una cosa negativa, subdolamente negativa. Qui stiamo parlando della parità delle condizioni della donna con le condizioni dell'uomo, o no? In realtà NO, perchè si dice che anche l'uomo potrebbe essere "sottorappresentato", dando così un'arma al diritto borghese contro le lavoratrici. In questo sistema per affermare la parità occorre affermare il "diritto diseguale" per le donne! In questo sistema capitalista, in cui le donne, e le lavoratrici soprattutto, sono "per principio" e prassi, doppiamente sfruttate, discriminate, ogni politica di "pari diritti" che metta sullo stesso piano donne e uomini, è in realtà una perpetuazione della condizione di discriminazione delle donne.

Art. 11 - Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, dell'orientamento sessuale, dell'età, degli handicap, della razza, dell'origine etnica, del colore, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, dello stato di salute, di condizioni sociali o condizioni e scelte personali, di controversie con l'attuale datore di lavoro o con i precedenti, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro...

6. In deroga a quanto previsto... una differenza di trattamento basata su di una caratteristica correlata ad uno dei fattori individuati dal comma 1 non costituisce discriminazione, diretta od indiretta, laddove, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa medesima...

Qui vi è un allargamento di quanto già viene vietato dallo Statuto dei Lavoratori. Ma il problema è il punto 6: la deroga. Si indicano discriminazioni di vario genere... ma "se la natura dell'attività lavorative...", ecc. ecc., queste diventano legittime. E' scontato come

verrebbero usate queste deroghe dalle aziende e in sede giudiziaria.

Art. 12 - Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di ogni altro mezzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori...

Questo è già ampiamente previsto dallo Statuto dei lavoratori.

Art. 13 - Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori...

Ci sono già le leggi che lo prevedono, tant'è che la stessa Cgil non può che citare e rimandare a queste leggi... Come sono previsti gli articoli successivi che riguardano il diritto all'informazione e a "soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata..."

Art. 16 - Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali

1...sulla base di sopravvenute e documentate ragioni:

- a) ineludibili esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute...
- c) ulteriori casi stabiliti dai contratti collettivi o dagli accordi collettivi...

3. In tutti i casi in cui sia attribuito dalla legge o dal contratto il potere unilaterale del datore di lavoro o del committente di modificare l'oggetto, il luogo o il tempo della prestazione dovuta, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di almeno 15 giorni.

(E' sintomatico come qui si usi la parola "patto", come se fosse un accordo tra due parti che stanno nella stessa condizione, travisando quindi il rapporto di subordinazione del lavoratore). Nel merito. Qui si dice solo che il lavoratore può denunciare, ma senza porre che il lavoratore per questo non può essere licenziato, la cosa diventa una richiesta, a cui al 90% il padrone dice NO. Invece per quanto riguarda il potere dell'azienda di modificare (= peggiorare) le condizioni di lavoro, si dice solo che deve dare un preavviso di 15 gg.

Entriamo nella sostanza: la politica corporativa

(Le frasi in grassetto/corsivo sono nostre)



Art. 19 - Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi

- 1.** Il datore di lavoro o il committente devono comunicare per iscritto il recesso dal rapporto di lavoro... il recesso... deve avvenire sulla base di un valido motivo...
- 2.** Nei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato... il datore di lavoro... obbligato, salvo il caso di recesso per giusta causa, a dare il preavviso previsto dalla legge, dai contratti...
- 3.** In tutti i casi di successione di più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato... che complessivamente superino la durata di sei mesi, il mancato rinnovo deve essere comunicato in forma scritta, entro 10 giorni prima della scadenza... con indicazione dei motivi...
- 4.** Tutti i lavoratori hanno diritto ad agire in giudizio, ai sensi dell'articolo 22, comma 1...

Cosa aggiunge di nuovo rispetto alla normativa attuale? Nulla. Questo articolo, quindi, non fa che avallare, “normalizzare”, la bruttissima situazione esistente, aggravata dal jobs act del governo Renzi, in cui i lavoratori sono permanentemente a rischio licenziamento.

E che questo licenziamento venga fatto “in regola”, per iscritto, sai che soddisfazione per il lavoratore...!

Art. 20 - Diritto al sostegno dei redditi da lavoro

1. Tutti i lavoratori hanno diritto, in caso di disoccupazione involontaria, anche per periodi dell'anno, e di contrazione dell'attività produttiva ad un sistema assicurativo che preveda trattamenti economici tali da assicurare loro un'esistenza libera e dignitosa...

Anche qui, la Cgil non fa che ratificare la normativa in corso, che è un'offesa alla “dignità” dei lavoratori. Se neanche si indica quanto deve essere il trattamento economico, di che si parla? O si mettono chiaramente in discussione i trattamenti economici già esistenti, che, ripetiamo, non assicurano nessuna “esistenza libera e dignitosa” o, ed è quello che fa questo articolo, si vuole prendere ancora una volta per i fondelli i lavoratori.

Art. 21 - Diritto ad una adeguata tutela pensionistica

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento pensionistico comunque in grado di garantire loro mezzi adeguati alle proprie esigenze di vita. A tal fine, essi hanno diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi. Nel caso in cui la contribuzione non sia sufficiente a garantire ai lavoratori quanto necessario per le esigenze di vita, lo Stato provvede ad integrare le prestazioni con risorse provenienti da forme di solidarietà.

Bene, diremmo. In questo articolo si pone un intervento concreto dello Stato. Vorremmo solo che si chiarisse che si intende per: “necessario per le esigenze di vita”. Se questa quantificazione viene lasciata allo Stato, i pensionati non stanno messi bene...

Detto questo, comunque questo articolo è pochissima cosa su un tema così grave e così peggiorato come questo sulle pensioni. E sull'allungamento dei tempi per andare in pensione? E sul taglio avvenuto delle pensioni, soprattutto nel passaggio tra sistema retributivo e sistema contributivo? E sulla vergogna degli esodati? Dove stanno i diritti dei lavoratori?

Art. 22 - Tutela processuale dei diritti del lavoratore.

Anche qui, nulla di nuovo e di non già previsto. Unica novità nel punto 3. dove si dice:

“Il lavoratore ha diritto... di ottenere un provvedimento entro tre mesi dalla proposizione della domanda. Nel caso il procedimento si protragga oltre i tre mesi, il giudice, su istanza del lavoratore, provvede con ordinanza motivata a carattere sommario, i cui effetti si estinguono con la conclusione del processo.

Art. 23 - Libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro.

1. Tutti i lavoratori hanno il diritto di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali...

3. Le associazioni dei lavoratori... maggiormente rappresentative sul piano nazionale, hanno diritto di essere rappresentate... negli organi e nelle commissioni che... elaborano le statistiche del lavoro o effettuano monitoraggi delle politiche del lavoro...

Ma come!? Nel punto 1. si dice che “tutti i lavoratori hanno diritto di organizzarsi liberamente”, e poi nel punto 3. si nega questo diritto, dicendo che le associazioni sono solo quelle “maggiormente rappresentative”, cioè le loro...!? Chiaramente, questo non è affatto una sorpresa per i lavoratori che lottano. Sanno fin troppo bene che se scelgono di “organizzarsi liberamente” non solo non vengono riconosciuti, ma subiscono forti discriminazioni, repressione, sia da parte delle aziende che dei sindacati confederali, e tanti possono testimoniare che il più delle volte alla testa di questa repressione c’è proprio la Cgil.

Titolo II – Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione
Parte I – Registrazione dei sindacati, rappresentanze unitarie sindacali e contrattazione collettiva ad efficacia generale.

Articolo 28 - Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

1. E' istituita la Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e per l'accertamento di rappresentatività in vista delle procedure di contrattazione collettiva ad efficacia generale di cui all'articolo 39 della Costituzione...

2. La Commissione è composta da cinque membri... sulla base delle indicazioni provenienti rispettivamente dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro...

Articolo 29 - Registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori

1. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto a ottenere la registrazione per partecipare, rappresentate unitariamente, alla contrattazione collettiva ad efficacia generale...

Articolo 30 - Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali

1. Ferma restando, per i datori di lavoro tenuti al rispetto del TU sulla rappresentanza CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, la validità ai fini di legge delle comunicazioni all'INPS previste nella Parte prima dell'accordo, per i datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al predetto TU... il lavoratore può demandare, mediante cessione di credito, il prelievo dei contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale...

Con questo Titolo II comincia la parte più reazionaria corporativa della politica dei sindacati confederali in generale e della Cgil in specifico. L'organizzazione sindacale diventa un "catenaccio" per i lavoratori. Gli unici legittimati a contrattare per i lavoratori sono i sindacati confederali, e si impone una "registrazione" ai lavoratori iscritti. Chiamare tutto questo "Diritto dei lavoratori e lavoratrici" è una bestemmia.

Si ribadisce in questa parte il patto del 10.1.2014 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, che ha stabilito regole fasciste sulla rappresentanza sindacale, costituzione e azione delle Rsu.

L'unica cosa reale che scrive la Cgil in questa parte è quando mette sullo stesso piano le associazioni rappresentative dei lavoratori e quelle dei padroni – o, come li chiama la Cgil, "datori di lavoro".

Effettivamente sempre più sono la stessa cosa!

Regolamento catenaccio delle Rsu e corporativismo aziendalista

(Le frasi in grassetto/corsivo sono nostre)



Con questi articoli entriamo in una delle parti più emblematiche, per concezione, posizione e proposte, della Carta dei “diritti” della Cgil, quella che tratta la costituzione e i compiti delle Rsu.

Chiaramente questa parte ha dietro il famigerato accordo sottoscritto dalla Cgil e da Cisl, Uil con Confindustria il 10 gennaio 2014, che riscrive il regolamento Rsu con una normativa, che giustamente è stata chiamata fascista, che ha come scopo di impedire ogni organizzazione di base sindacale (a meno che, come la Usb, non si venda per un piatto di lenticchie), sui posti di lavoro, scelta dai lavoratori al di fuori dei sindacati confederali, e di blindare le Rsu per fare delegati sempre più soldatini dei vertici sindacali, impedire, soprattutto, scioperi e proteste dei lavoratori contro accordi e contratti svendita.

Si tratta di un attacco alla minima democrazia sindacale dei lavoratori.

A questo si unisce l'altra parte che riportiamo della ‘Carta dei “diritti”’

sulla “Partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese”, che mostra l’altra faccia della repressione, il corporativismo.

Articolo 31 - Costituzione delle RUS e delle RSA

1. ...possono essere indette elezioni per l’istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali (RUS):

a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell’ambito di riferimento del datore di lavoro... aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

2. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello nazionale... che:

a) aderiscono ad associazioni sindacali registrate di livello confederale..

b) presentino liste firmate, presso i datori di lavoro con un numero di dipendenti tra 16 e 59, da almeno tre lavoratori, ovvero... con 60 o più dipendenti, da almeno il 5% dei lavoratori occupati...

6. Le associazioni sindacali registrate di livello nazionale... non partecipanti alla elezione della RUS, hanno diritto a costituire RSA... qualora:

a) aderiscano ad associazioni sindacali registrate di livello confederale... ovvero

b) abbiano un numero di lavoratori iscritti pari complessivamente almeno al 10% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti in quell’ambito, comprese quelle aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale...

Articolo 33 - Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale...

1. Decorso un anno dal suo insediamento, la Commissione procede... alla ponderazione, a livello confederale, dei dati relativi rispettivamente ai contributi associativi ricevuti dall’INPS ed ai risultati delle elezioni delle RUS... A tal fine calcola... la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti ad associazioni sindacali confederali registrate (e) la percentuale dei voti ottenuti nella elezione delle RUS sul totale dei votanti...

3. Con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale...

Articolo 36 - Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate

1. ...l'attività di contrattazione dovrà svolgersi ogni volta che la RUS lo richieda, previa decisione a maggioranza dei propri componenti...

Articolo 37 - Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori

1. A livello di singolo datore di lavoro il contratto collettivo ad efficacia generale è concluso dalla RUS a maggioranza dei propri componenti...

3. A livello di singolo datore di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale devono inoltre essere approvati in una consultazione referendaria dalla maggioranza dei lavoratori votanti e la consultazione dei lavoratori è valida qualora vi abbia partecipato il 50% più uno degli aventi diritto al voto. Per tutti gli altri contratti collettivi ad efficacia generale... le modalità relative alla consultazione... alla partecipazione dei lavoratori ed ai risultati della stessa consultazione... sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale...

Come si vede, questi articoli della Carta dei "diritti" non si discostano molto dall'accordo del 2014. I sindacati che possono partecipare alle elezioni delle Rsu, ma anche alla nomina di Rsa, e soprattutto possono contrattare e decidere sull'approvazione dei contratti, sono i sindacati confederali. Perchè anche lì dove delle liste alternative ottengano dei delegati alle Rsu, col discorso della decisione e approvazione di maggioranza, decidono sempre i sindacati confederali.

Il discorso della registrazione, che certifica la rappresentatività delle organizzazioni sindacali in base al numero di iscritti e ai voti ottenuti nelle elezioni delle Rsu, vuol dire che per essere titolato a partecipare ai tavoli di contrattazione vanno contate le deleghe certificate dei lavoratori e il numero dei voti ottenuti. E, quindi, in conclusione, sono sempre i sindacati confederali gli unici titolati a stare ai tavoli e a decidere.

Anche i lavoratori vengono incatenati. L'assemblea, unica forma realmente di espressione democratica dei lavoratori, in cui collettivamente possono far pesare il loro dissenso, la loro volontà, proprio per questo motivo viene cancellata e sostituita dal perverso

meccanismo del referendum.

Una volta così approvato, l'accordo vincolante e immodificabile!

Ricordiamo, ancora una volta, che l'accordo del gennaio 2014 - che la Cgil non ha certo sconfessato con questa Carta dei "diritti" - prevede sanzioni sia per i delegati che per i lavoratori che contestassero gli accordi approvati o, peggio, si permettessero di scioperare contro.

Parte II – Partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese

Articolo 39 - Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese.

«Articolo 4. Modalità dell'informazione e della consultazione

1. ...le imprese... sono tenute ad informare i rappresentanti dei lavoratori sulle seguenti materie:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, i piani di investimento e sviluppo, i bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, in serie storica quinquennale, nonché più in generale la sua situazione patrimoniale ed economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) l'andamento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di apprendistato, a termine e di somministrazione, nonché di quelli di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli di lavoro autonomo, e l'andamento delle eventuali assunzioni dei lavoratori già titolari di tali contratti con contratti di lavoro a tempo indeterminato, rilevato nel semestre precedente e prevedibile per quello successivo;

d) le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione e/o della quantità e qualità del lavoro, ivi comprese quelle relative ad eventuali contratti di appalto o di altro tipo volti ad affidare all'esterno parti o fasi dell'attività produttiva di beni o servizi...

3. La consultazione si conclude con l'emissione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, di un parere che **non ha efficacia vincolante...**

2. I contratti collettivi ad efficacia generale a livello aziendale possono prevedere

la partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa societaria attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni senza diritto di voto o altri strumenti finanziari. In tal caso ai lavoratori stessi è riconosciuta la facoltà di cederli in via definitiva al proprio Fondo di previdenza integrativa a titolo di contribuzione individuale volontaria, aggiuntiva alle quote di trattamento di fine rapporto...

In questa parte siamo nel pieno del corporativismo, che ai padroni va anche bene.

Della serie: coinvolgiamo gli operai, così pensano di poter contare nei piani aziendali e se ne stanno buoni...

Ma, in realtà, per l'azienda si tratta solo di fornire informazioni, mentre per i rappresentanti dei lavoratori di esprimere al massimo un parere, ma che "non ha alcuna efficacia vincolante"...

L'azienda così ha ottenuto, invece, di vincolare i rappresentanti dei lavoratori ai suoi piani; ha ottenuto di portare avanti la linea del "siamo tutti sulla stessa barca"... "non sono io che voglio licenziare, ma è la dura realtà del mercato", ecc. ecc., nonchè di fare dei delegati strumento di coinvolgimento verso tutti i lavoratori, strumento di pace sociale.

Chi ci guadagna, oltre i padroni? Settori, sempre più ristretti nella crisi, dell'aristocrazia operaia, a cui il capitale butta delle briciole perchè si facciano suoi agenti tra le fila della maggioranza degli operai.

Cambia tutto per non cambiare niente



Concludiamo questa disamina della Carta della Cgil, con la parte su contratti, rapporti di lavoro.

La caratteristica di questa parte - che riguarda le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori che stanno nettamente peggiorando, che vengono stravolti sia a livello aziendale sia a livello generale per l'azione del Jobs act del governo Renzi, e che, quindi, richiederebbero un contrasto punto su punto - è semplicemente quella di avere la pretesa di costruire una sorta di Testo Unico, che in larga parte si limita soltanto a riscrivere normative già esistenti e già peggiorate dai precedenti governi (al massimo limitando alcuni eccessi dell'epoca della Fornero).

Questo riguarda, i rapporti a Tempo Indeterminato, i rapporti di apprendistato, i contratti a tempo determinato, quelli a part time, ecc.

Al di là delle parole della Camusso contro le troppe tipologie contrattuali, in particolare i rapporti parasubordinati che nascondono

contratti subordinati veri e propri, questa Carta dei “diritti” riprende come se niente fosse i contratti di co.co.co e di somministrazione, sapendo bene che questi contratti sono un “lavoro grigio”, per cui i lavoratori operano nelle stesse condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, ma con diritti ridotti all’osso, e sempre a rischio licenziamenti. Le stesse condizioni in cui questi contratti sarebbero legittimi vengono usati, “sempre legittimamente”, come un elastico, allargate secondo le necessità aziendali (tanto una giustificazione la si trova sempre...).

Altra situazione esemplare sono i lavori “occasionalni” (voucher), su cui la Cgil bleffa, alla grande! Da un lato indice un referendum per “l’eliminazione dei voucher”, dall’altro li riprende nella sua Carta, unicamente restringendo i campi in cui si possono utilizzare e ponendo un limite di 40 giorni per ogni datore di lavoro. Sapendo bene come questi lavori “occasionalni” stiano coprendo veri lavori a nero, cancellino diritti, in primis sulla sicurezza, taglino ore di lavoro e salario.

Su queste tipologie contrattuali sarebbe stato logico - se si parla di “diritti” - porre articoli che ne prevedessero la loro eliminazione, non “aggiustare” normative che già hanno mostrato che servono solo a tagliare il costo del lavoro e i diritti dei lavoratori, e spacciare questo, come col referendum sul lavoro occasionale, per “abrogazione”.

Si parla di “riforma dei contratti”, di “revisione” ma la Cgil resta pienamente all’interno delle politiche generali dei padroni e del governo, a cui chiede solo di fatto di rispettare le “regole”, che dovrebbero essere accettate da tutti (anche dai lavoratori), nella logica perversa che gli interessi padronali e gli interessi dei lavoratori siano sullo stesso piano, conciliabili; proprio mentre questi ultimi vengono schiacciati per affermare l’unico interesse “legittimo” in questo sistema capitalista, quello del profitto dei padroni.

Emblematico, per esempio, quando si parla del rapporto di apprendistato, in cui non solo si riprende sostanzialmente la normativa esistente, ma si dà valore ad un rapporto che nel 99% dei casi, che siano piccole o grandi aziende, viene utilizzato solo per pagare meno, senza alcuna applicazione della parte sugli obblighi formativi; o quando tratta dei contratti a tempo determinato, in cui, sempre copiando la normativa esistente già

penalizzante, si scrive - come dice il Min. Poletti - che il termine del contratto può essere prorogato anche più volte; e aggiungere “col consenso del lavoratore” chiaramente nella situazione di ricatto odierna fare dello spirito ad un funerale.

Sulla “disciplina di alcuni rapporti di lavoro”, e in particolare sull’orario di lavoro siamo della serie: “cercare di fare meglio per fare peggio”, i limiti settimanali sono uguali a quelli della normativa esistente, solo viene aggiunto il limite giornaliero di 10 ore, ma non viene ripreso un articolo della legge 66/2003 che prevede in caso di superamento delle 48 ore settimanali una comunicazione all’Ispettorato del Lavoro che dovrebbe controllare se tale superamento sia legittimo o meno.

Ma anche qui con la formula delle “deroghe per specifiche esigenze aziendali, si spalanca la porta alle aziende per aumentare l’orario di lavoro.

L’esempio più grave sta proprio nel rinnovo dei CCNL in corso, vedi quello dei metalmeccanici, dove queste “deroghe” stanno diventando la normalità, con l’accettazione di flessibilità, di aumento dell’orario, di modifiche peggiorative dei turni lavoratori, di uso selvaggio dello straordinario, di aumento di fatto dell’orario di lavoro giornaliero con la riduzione delle pause, ecc. ecc.

Quindi, a chi vuole prendere in giro la Cgil?

Sui licenziamenti individuali illegittimi siamo al paradosso. La Carta dei “diritti” - si scrive - sostituisce l’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Certo, allarga la tutela anche alle aziende con meno di 16 dipendenti, ma questo poteva essere posto come estensione dell’art. 18. Porlo, invece, come “sostituzione” oggettivamente accompagna l’attacco politico che ha cancellato l’art. 18.

Nello stesso tempo, diremmo, un pò troppo tardi si ricorda la Cgil...

Quando nelle piazze i lavoratori hanno scioperato e manifestato per la difesa dell’art. 18, sono stati lasciati sostanzialmente soli. E non è certo una riscrittura della normativa, o un referendum, purtroppo, di dubbio risultato, che può salvare la coscienza...

Ed anche sui licenziamenti collettivi, siamo nell’andazzo: “basta che mi salvo la coscienza...”, o meglio: “basta che con la Carta dei “diritti”

faccio una campagna nazionale per rilanciare la Cgil". Perché, mentre anche qui ci sono solo piccolissime modifiche che non toccano la sostanza delle normative esistenti, la vera realtà sono le decine e decine di accordi firmati anche dalla Cgil su cassintegrazione, mobilità, riduzioni di posti di lavoro.

Infine, nella Tutela dei lavoratori negli appalti e nei trasferimenti di azienda, la Carta si rifà sostanzialmente alle normative esistenti, con l'aggiunta - ma già in atto in vari appalti pubblici e fissata in sentenze - di clausole di garanzia per i lavoratori.

Riportiamo solo alcuni articoli - altrimenti dovremmo fare anche noi un libro (e non ne vale la pena) - per mostrare, come si dice, che "cambia tutto per non cambiare nulla".

E soprattutto non cambia nulla, anzi va sempre peggio l'organizzazione delle lotte per la difesa reale delle condizioni e dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

DALLA CARTA DEI "DIRITTI" DELLA CGIL:

Titolo III – Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti

Articolo 41 - Forma comune dei rapporti di lavoro e patto di prova

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

1. All'atto dell'assunzione è consentita la conclusione per iscritto di un patto di prova a fini di inserimento lavorativo...

5. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso.

6. In caso di recesso del datore di lavoro nel corso o alla scadenza del periodo di prova, al lavoratore è dovuta un'indennità...

Articolo 42 - Nuova disciplina dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dei contratti di lavoro autonomo con caratteristiche di dipendenza economica

1. Ai contratti di lavoro... si applica la disciplina, compresa quella previdenziale, prevista per il contratto di lavoro subordinato, ad eccezione degli articoli 2100, 2101, 2103, 2104, comma 2, 2106, 2107 e 2108 del codice civile... (Il compenso dovrà essere comunque proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione da eseguire...

Parte II - Revisione della disciplina dei contratti di lavoro

Contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato... a contenuto formativo, al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 44, comma 9, alla conclusione del periodo di apprendistato previsto dagli articoli 45, 46, e 47, il contratto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Il contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e quello di apprendistato di alta formazione e ricerca...

Contratto di lavoro a tempo determinato

Articolo 51 - Durata massima del contratto a tempo determinato

1. La durata dell'unico contratto, o di più contratti a termine conclusi da un lavoratore con lo stesso datore di lavoro, non può superare i trentasei mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale.

Articolo 52 - Disciplina delle proroghe e dei rinnovi

1. Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, anche più volte, a condizione che ogni proroga sia giustificata dalla persistenza delle medesime esigenze...

CAPO III - Somministrazione di lavoro subordinato

Articolo 61 - Definizioni

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto a tempo determinato con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2. La somministrazione a tempo determinato è consentita a fronte di esigenze:

- a) temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive...
- b) connesse a incrementi temporanei...
- c) relative a lavori stagionali...

CAPO V - Lavoro subordinato occasionale

Art. 80 - Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di lavoro subordinato occasionale ha ad oggetto prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria rese dai soggetti di cui al comma 2, nell'ambito:

- a) dei piccoli lavori di tipo domestico familiare, compresi l'insegnamento privato supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio e l'assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) della realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli di piccola entità;

3. Il singolo lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a 40 giorni nel corso dell'anno solare, ed i relativi compensi non possono essere superiori a • 2.500.

Articolo 81 - Disciplina del lavoro subordinato occasionale

2. Coloro che intendono ricorrere a prestazioni di lavoro subordinato occasionale devono acquistare presso le rivendite autorizzate una o più schede per prestazioni di lavoro subordinato occasionale... Ogni scheda ha un valore nominale di 10 euro, e corrisponde... al valore di un'ora lavorativa.

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, a titolo di compenso dovuto per la prestazione effettuata, un numero di schede corrispondente al numero di ore lavorate.

Parte III - Revisione della disciplina di alcuni istituti del rapporto di lavoro

CAPO VI - Orario di lavoro

Articolo 82 - Durata massima della giornata lavorativa

1. All'art. 4 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i commi 1 e 2 sono sostituiti dai seguenti:

Articolo 4 - Durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro.

1. Ai sensi dell'art. 36, comma 2, della Costituzione, la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, è fissata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, in misura comunque non superiore alle 10 ore...

I predetti contratti possono prevedere temporanee deroghe a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza di particolare importanza...

2. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la cui media, per ogni periodo di sette giorni, non può in ogni caso superare le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

CAPO VII - Tutele contro i licenziamenti illegittimi

Sezione I - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale illegittimo

Articolo 83 - Modifica dell'articolo 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300

1. L'art. 18 della L. 20 maggio 1970 n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

1. Per i lavoratori... assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, il regime di tutela nel caso di licenziamento individuale illegittimo è disciplinato dalle disposizioni seguenti.

2. Il giudice ordina... la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro...

a) dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio... ovvero intimato per ritorsione o in concomitanza col matrimonio... o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54... del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità... ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge...

b) annulla il licenziamento in quanto accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro...

3. Il giudice, con la sentenza di cui al comma 2, condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento...

Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi...

5. Con la sentenza di cui al secondo comma, il Giudice condanna altresì il datore di lavoro al pagamento di una somma da corrispondere al lavoratore in caso di inosservanza o di ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione...

Capo VIII - Tutele del lavoratore negli appalti e nei processi di articolazione dei processi produttivi di beni o servizi.

Articolo 90 - Norme in materia di solidarietà negli appalti.

1. Fermo quanto disposto dagli articoli 88 e 89, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente, imprenditore o altro soggetto privato o pubblica amministrazione, è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché a versare i contributi previdenziali, i premi assicurativi, i contributivi agli enti bilaterali...

Articolo 91 - Tutele dell'occupazione in caso di successione negli appalti

1. In caso di subentro di un nuovo appaltatore nello svolgimento di un'opera o di un servizio... il committente, anche pubblica amministrazione, l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante sono tenuti a darne comunicazione per iscritto... alle RUS ovvero alle RSA costituite nelle imprese uscente e subentrante...

5. L'appaltatore subentrante ha l'obbligo di assumere i dipendenti già occupati nell'appalto, ove ciò sia previsto e nei limiti dettati dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili a entrambe le imprese o dal capitolato di appalto...

Il committente pubblico, o comunque tenuto al rispetto di tale disciplina, deve inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato...

Capo IX - Tutele del lavoratore nei trasferimenti d'azienda

Articolo 92 - Riforma dell'art. 2112 del Codice civile

All'articolo 2112 del codice civile, gli ultimi quattro commi sono sostituiti dai seguenti:

«Il cessionario tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, territoriale ed aziendale vigenti presso il cedente alla data del trasferimento fino alla loro rispettiva scadenza, ove complessivamente più vantaggiosi per il lavoratore...

Nel caso in cui il trasferimento riguardi solo un'articolazione dell'azienda... possono essere inclusi nel trasferimento soltanto i lavoratori in essa incardinati da almeno 12 mesi... qualora le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nel corso dei 18 mesi successivi al trasferimento, i lavoratori interessati possono richiedere in via giudiziale il ripristino del loro rapporto di lavoro con il cedente, il quale tenuto a riammetterli al lavoro e ad assicurare loro il precedente trattamento economico e normativo, nonchè a corrispondere una somma... a titolo di risarcimento per l'eventuale danno subito...

E SE CI MANDANO
A CASA?

NE APPROFITTIAMO
PER FARCI UN PO' DI
CULTURA DELLA CRISI,
CHE SIAMO INDIETRO.



A SCIOPERARE
CI PERDIAMO,
CIPPA.

CHE INVECE, A
LAVORARE, CI
GUADAGNIAMO
UN CASINO!



NON DIRMelo: STAMATTINA
MI SON VISTO NELLO SPECCHIO
E MI SON MESSO A GRIDARE
LO STRESS, CHE C'ERA UN COMUNISTA
NEL BAGNO.



È TUTTO
ARRUGGINITO
CIPPA.

ANIMO, BUNDAZZI,
CHE SE FUNZIONA ANCORA
SARA' MITICO!

