



Camera del Lavoro Territoriale di Alessandria
Via Cavour, 27 - 15121 Alessandria - Tel. 0131 308111
e-mail: alessandria@cgil.al.it - Sito Internet www.cgil.al.it

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

**IL TUO PUNTO DI VISTA
UN PUNTO DI SVOLTA**



PRESENTAZIONE DEL PROGETTO DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PER UN **NUOVO STATUTO** DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI

*Dal 18 gennaio al 19 marzo 2016 si svolgerà la consultazione straordinaria delle Iscritte e degli Iscritti alla CGIL per promuovere la **CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO - NUOVO STATUTO DI TUTTE LE LAVORATRICI E DI TUTTI I LAVORATORI**, un disegno di legge di iniziativa popolare a sostegno del quale nelle settimane successive sarà avviata una campagna per la **raccolta** di milioni di firme.*

*Con questa iniziativa la CGIL contrappone una **proposta costruttiva e organica** al sistematico smantellamento dei diritti del lavoro attuato dai provvedimenti in materia lavoristica degli ultimi anni e culminato con il complesso di norme noto come Jobs Act.*

*Il nostro obiettivo è quello dell'unificazione del mondo del lavoro attraverso una proposta alta e inclusiva che tenga insieme lavoratori **subordinati, parasubordinati e autonomi**.*

Il testo si compone di **3 parti** (Titoli):

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

contenente **principi universali** di livello costituzionale;

Titolo II Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

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

La seconda e la terza parte contengono norme che si pongono l'obiettivo di non lasciare sulla carta i principi enunciati, ma dare loro **attuazione ed effettività**.

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

Il Nuovo Statuto **sancisce diritti a portata universale**, indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro e del settore, privato o pubblico.

Quindi il nostro obiettivo è definire un **sistema uniforme ed equo di tutele**, che valgano **per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori** indipendentemente dal contratto (subordinato, parasubordinato, autonomo, di tipo associativo, *stage*, ecc.).

I diritti che intendiamo (ri)stabilire sono:

- Diritto al lavoro (Art. 2)
- Diritto ad un lavoro decente e dignitoso (Art. 3)
- Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti (Art. 4)
- Diritto ad un compenso equo e proporzionato (Art. 5)
- Libertà di espressione (Art. 6)
- Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure (Art. 7)
- Diritto al riposo (Art. 8)
- Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale (Art. 9)
- Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione (Art. 10)
- Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro (Art. 11)
- Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza (Art. 12)
- Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori (Art. 13)
- Diritto all'informazione (Art. 14)
- Diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata (Art. 15)
- Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali (Art. 16)
- Diritto ai saperi (Art. 17)
- Diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno (Art. 18)
- Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi (Art. 19)
- Diritto al sostegno dei redditi da lavoro (Art. 20)
- Diritto ad una adeguata tutela pensionistica (Art. 21)
- Tutela processuale dei diritti del lavoratore (Art. 22)
- Libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro (Art. 23)
- Ci proponiamo inoltre misure a contrasto del lavoro nero e nei confronti di chiunque intenda organizzare e utilizzare l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento (Art. 24).

Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Il primo obiettivo che ci poniamo con questa sezione del disegno di legge è dare - finalmente - attuazione all'**articolo 39 della Costituzione**:

Costituzione - Articolo 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Dare attuazione all'articolo 39 della Costituzione significa definire per legge i criteri che autorizzano ciascuna organizzazione sindacale a partecipare alle trattative e a sottoscrivere gli accordi collettivi, nonché le modalità per raccogliere il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori sulle intese raggiunte.

Attraverso il Nuovo Statuto proponiamo quindi una norma sulla rappresentanza che dia **piena efficacia** ai **contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali** a ciò **legittimate**, impedendo a questa o quella associazione datoriale o a singole aziende di sottrarsi alla sua applicazione o di individuare sindacati di comodo (**sindacati "gialli"** privi di qualsiasi rappresentatività) disponibili a sottoscrivere presunti **"contratti" redatti ad uso e consumo dei soli datori di lavoro**.

Il secondo obiettivo riguarda il **coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle aziende** a cui anche l'**articolo 46 della Costituzione** fa riferimento:

Costituzione - Articolo 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Nel disegno di legge prevediamo, a favore dei rappresentanti dei lavoratori, **diritti di informazione** più ampi rispetto all'**andamento dell'impresa**, all'**utilizzo di contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato** e alla **esternalizzazione di attività**, per consentire di avviare un confronto con le imprese **prima** che le scelte aziendali determinino ricadute sulle condizioni di lavoro ed esuberi di personale.

I **contratti collettivi aziendali** potranno eventualmente prevedere la **partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa** attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni.

Nelle imprese societarie di **pubblico servizio**, operanti nei **settori di importanza strategica** di interesse pubblico, prevediamo il diritto a partecipare alle **riunioni dell'organo di controllo** da parte di **esperti** designati dalle **associazioni sindacali**.

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

Il nostro obiettivo è quello di estendere il sistema dei diritti e delle tutele non solo a tutto il lavoro dipendente, ma anche alle **collaborazioni coordinate e continuative** (tuttora pienamente in vigore) e ai **contratti di tipo autonomo che abbiano caratteristiche di dipendenza economica**.

Inoltre proponiamo una **integrale riscrittura di alcuni provvedimenti del Jobs Act** a partire:

- dal decreto che ha introdotto il cosiddetto **contratto a "tutele" crescenti**, cancellando per i lavoratori coinvolti l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori,
- al decreto sui contratti di lavoro che ha in generale ampliato la possibilità di ricorrere a **forme contrattuali precarie**,
- alle norme sui **controlli a distanza** e sui **demansionamenti**, ambiti rispetto ai quali intendiamo ripristinare le tutele precedenti.

Infine ci proponiamo di intervenire su altri temi, quali l'**orario di lavoro** e la **tutela processuale dei diritti del lavoratore**.

Nonostante gli incentivi (e l'**elevatissima spesa pubblica** necessaria per finanziare gli sgravi contributivi a favore delle imprese) nel 2015 le assunzioni con contratti a termine sono state circa il doppio di quelle a tempo indeterminato: per **ridurre il precariato** occorre delimitarne gli ambiti e le causali di utilizzo, a partire dal lavoro remunerato con i *voucher*: un lavoro senza diritti (alla malattia, alla maternità, agli assegni familiari) che - ulteriormente liberalizzato dal Jobs Act - ha fatto registrare nel 2015 un vero e proprio boom.

Orario di lavoro

L'articolo integra le disposizioni in tema di diritto al riposo contenute nella prima parte del disegno di legge, attribuendo alla **contrattazione nazionale** il compito di fissare la **durata massima giornaliera dell'orario di lavoro** entro il limite di **10 ore** (13 ore per i dirigenti e per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia). I contratti potranno prevedere **temporanee deroghe** a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza, sempre nel **rispetto delle esigenze di salute dei lavoratori**.

Tutele contro i licenziamenti illegittimi

Con il Nuovo Statuto ci proponiamo di ripristinare un **principio fondamentale di giustizia** nel lavoro: se un licenziamento è giudicato illegittimo, la tutela nei confronti del lavoratore deve in linea generale prevedere il reintegro.

Il disegno di legge **supera il criterio del limite dei 15 dipendenti** previsto dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970 per delineare un sistema di tutele e sanzioni più uniforme ed equo.

La proposta che ne deriva **non** costituisce una **semplice riproposizione del "vecchio" articolo 18**, ma è al contrario una previsione articolata, anche in relazione alle ragioni (reali o addotte) del licenziamento.

Per i **licenziamenti collettivi** definiamo un meccanismo di responsabilizzazione dell'impresa chiamata a proporre un "piano sociale" che preveda (a favore dei lavoratori licenziati) misure di politica attiva per la ricollocazione e/o misure di sostegno al reddito aggiuntive rispetto a quelle di legge.

Appalti

Proponiamo **tutele dei lavoratori coinvolti negli appalti** con riferimento a:

- trattamenti economici e normativi;
- responsabilità solidale dell'impresa appaltante (che sarà pertanto chiamata a rispondere dell'eventuale inadempimento contrattuale e contributiva dell'azienda a cui è stato affidato l'appalto);
- clausola sociale in caso di cambio di appalti (con l'obbligo da parte dell'impresa subentrante nell'appalto di assumere i dipendenti già occupati nell'attività appaltata).

Cessioni di azienda o di parti di essa

Sono previste **tutele per coloro che sono coinvolti in trasferimenti di azienda o di sue articolazioni**, per esempio allo scopo di evitare che, alla vigilia del trasferimento, singoli lavoratori siano assegnati al ramo di azienda oggetto della cessione, per la scelta del datore di lavoro di liberarsi di dipendenti "non graditi".

Tutela processuale dei diritti del lavoratore

Il disegno di legge si propone di rendere **effettiva per i lavoratori la possibilità di ricorso alla via giudiziale per la difesa dei propri diritti**, una via che negli ultimi anni è diventata sempre più impervia a causa di interventi legislativi che ne hanno tra l'altro aumentato il costo: da ciò è derivato un elemento di ulteriore discriminazione proprio nei confronti dei soggetti più deboli, a cui il Nuovo Statuto risponde prevedendo una riduzione degli oneri a carico del lavoratore.

Inoltre viene stabilita una **durata ragionevole del procedimento**, che costituisce di per sé una **garanzia per il lavoratore**, ma anche un **vantaggio per l'impresa**.

Alessandria, 26 gennaio 2016