

LIBERA IL LAVORO



TUTTA UN'ALTRA ITALIA

PROMOSSE DALLA



COMITATO PER IL SÌ

Sede: Via di Porta Tiburtina, 36 int. 9 - 00185 Roma
comitatoperilsì@referendumperillavoro.it

con2si.it    

REFERENDUM POPOLARI PER IL LAVORO 2017

LE RAGIONI DEL SÌ



Abrogazione

VOUCHER

Sì!

Gli ultimi anni hanno visto un boom dell'utilizzo dei voucher, i famosi "ticket da mini-impieghi", che sono diventati lo strumento per spacciare come accessori od occasionali attività che accessorie od occasionali non sono. Non si è trattato infatti di un'operazione tendente a ridurre realmente la precarietà, quanto piuttosto di una sostituzione nella sola "forma", che nella "sostanza" ha peggiorato la condizione dei lavoratori pagati oggi con i voucher.

I voucher sono ormai di fatto uno strumento malato di sommersione e precarizzazione del lavoro: uno o due voucher servono per "coprire" un'intera giornata di lavoro ed anche più, evitando controlli e pertanto favorendo, non ostacolando, il pagamento in nero.

L'alternativa all'abrogazione dei voucher non è affatto il lavoro nero. La Cgil ha una proposta chiara contenuta nella Carta dei Diritti Universali del Lavoro: il lavoro occasionale va normato con uno strumento di natura contrattuale che assicuri pienezza contributiva, previdenziale e assicurativa.

IL QUESITO

«Volete voi l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"?»



Responsabilità solidale

APPALTI

Sì!

Abrogare le norme che limitano la responsabilità solidale negli appalti significa impedire che ci siano differenze di trattamento tra chi lavora nell'azienda committente e chi in un'azienda appaltatrice o in un'azienda in sub-appalto, riaffermando il principio che chi opera nel sistema degli appalti deve vedersi garantiti gli stessi diritti e le stesse tutele.

Significa difendere i diritti di coloro che sono coinvolti nei processi di esternalizzazione, assicurando la tutela dell'occupazione nei casi di cambi d'appalto e contrastando le pratiche di concorrenza sleale. In sostanza, il quesito chiede che ci sia un'uguale responsabilità, in tutto e per tutto (responsabilità solidale), tra committente e appaltatore nei confronti di tutto ciò che succede nei rapporti di lavoro.

Dunque, se il referendum viene approvato è chiamato a rispondere anche il committente per eventuali violazioni compiute dall'impresa appaltatrice nei confronti del lavoratore. Di conseguenza, l'azienda che appalta sarà tenuta a esercitare un controllo più rigoroso su quella a cui affida un appalto.

IL QUESITO

«Volete voi l'abrogazione dell'art. 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", comma 2, limitatamente alle parole "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti," e alle parole "Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori."?»





LE RAGIONI DEL **SI**

Cos'è un appalto?

L'appalto è un contratto di lavoro con il quale un'impresa che non voglia compiere in prima persona un'opera, si rivolge ad un'altra impresa, che si incaricherà al suo posto di completare l'opera stessa.

Dove viene utilizzato l'appalto?

In origine i lavori in appalto erano molto diffusi nei cantieri edili, in particolari fasi di lavoro che richiedevano lavori specializzati. Poi, nell'edilizia si sono allargati a tutte le fasi del lavoro in cantiere e si sono diffusi anche in altri settori.

Ad esempio, il settore della logistica vede la presenza di numerose imprese in appalto. Ma da diversi anni, ormai, il lavoro in appalto ha invaso tutti i settori, sia il terziario, dove molto diffusi sono gli appalti di pulizia, sia nella pubblica amministrazione, dove il ricorso alle attività in appalto sta riguardando vari comparti della Pubblica Amministrazione, a partire da quello della sanità.

Nello stesso settore manifatturiero, nell'industria, a causa dei continui processi di esternalizzazione delle attività produttive, il fenomeno degli appalti sta dilagando.

Per questo ormai i dipendenti delle ditte in appalto sono più di un milione!

Perché la diffusione degli appalti costituisce un fattore negativo?

Perché si è andati molto oltre la funzione originaria di attività specializzata. Oggi si ricorre al lavoro in appalto per due motivi essenziali. Il primo,

per risparmiare sul costo del lavoro. E poi, perché l'impresa che conferisce l'appalto (il committente) si scarica di responsabilità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nelle ditte in appalto. Queste conseguenze negative aumentano ulteriormente poichè l'appalto non riguarda solo due soggetti, il committente e la ditta che prende l'appalto, ma il fatto che il fenomeno spesso si presenta in modo ancor più sfilacciato. Abbiamo il primo appalto, al quale possono aggiungersi uno o più contratti in sub-appalto, abbiamo il contratto di fornitura, al quale può aggiungersi la sub-fornitura, ecc... In pratica, gli appalti diventano una scala nella quale ogni gradino aumenta la distanza tra l'impresa madre e i dipendenti delle ditte, mettendo sempre più a rischio i diritti di questi ultimi.

Perché la scala degli appalti mette a rischio i diritti di chi lavora in queste imprese?

Innanzitutto, perché più si scendono i gradini di quella scala e più si abbassa la qualità delle imprese, che devono spendere sempre meno e ridurre i costi del lavoro: significa non garantire i diritti del lavoro. Il massimo ribasso è lo strumento che alimenta la dequalificazione delle imprese appaltatrici. Poi, capita spesso che queste imprese dequalificate falliscano ed anche che spariscano dalla circolazione. A quel punto, i dipendenti di queste ditte, che debbono ancora ricevere le proprie spettanze economiche e non solo, non sanno più a chi rivolgersi e non pos-

sono più rivendicarle tanto facilmente all'impresa madre, perché alcune leggi approvate in questi anni, hanno ridotto la loro responsabilità.

Che cos'è la responsabilità solidale?

È una norma per la quale il committente, imprenditore o altro soggetto privato o pubblica amministrazione, è obbligato "in solido" (questo è il termine giuridico) con l'appaltatore e con gli eventuali subappaltatori, a corrispondere ai dipendenti di queste ditte i trattamenti retributivi e tutte le altre spettanze (Tfr, contributi previdenziali, contributi per enti e fondi contrattuali, ecc...). In pratica, è una norma che permette ai dipendenti di queste ditte di avere una porta a cui bussare per rivendicare i propri diritti, cosa che attualmente non c'è.

Quindi, il referendum si occupa di questo tema?

Certo, questo è il tema del referendum sugli appalti. Abrogare le norme in questione, quelle scritte sulla scheda elettorale, ha l'obiettivo di restituire questo diritto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, semplificando la possibilità di ricorrervi quando ve n'è necessità.

Ma abrogando quelle norme sarà necessario fare una nuova legge?

Per ripristinare quei diritti è sufficiente abrogare quelle norme ingiuste. Ma la Cgil ha presentato in Parlamento una proposta di legge di iniziativa popolare, la Carta dei Diritti, con la quale non ci accontentiamo di ripristinare i diritti che già esistevano e che le leggi di questi ultimi anni hanno ridotto o cancellato. Quella proposta di legge intende estendere i diritti a chi mai li ha avuti, a partire dai precari, che rischiano di diventare la maggioranza del mondo del lavoro se non poniamo un freno a que-

sta continua demolizione del diritto del lavoro nel nostro Paese.

E la carta dei Diritti parla anche degli appalti?

Ne parla non solo per il tema della responsabilità solidale, oggetto del referendum, ma anche per un altro grosso problema, quello della cosiddetta clausola sociale. In pratica, deve tornare ad essere parte fondamentale delle norme sul lavoro il fatto che venga assicurata la continuità lavorativa dei dipendenti in presenza di un cambio di appalto. Non solo per assicurare la difesa del posto di lavoro, ma anche i diritti maturati nella carriera lavorativa (qualifiche, anzianità, premi...). Infatti, con il nuovo contratto di assunzione previsto dalla riforma del mercato del lavoro del Governo Renzi (Jobs Act), il dipendente di una ditta in appalto rischia di ripartire sempre da zero ad ogni cambio di appalto, determinando una grave ingiustizia.

Allora diventa importante votare SI al referendum?

Votare SI al referendum significa contribuire a parlare del lavoro in modo diverso da come si è fatto in tutti questi anni. Si è voluto far credere che abbassando i diritti ed estendendo forme di lavoro precarie (come i voucher) l'Italia sarebbe ripartita a gonfie vele. Invece, l'occupazione è ferma al palo, soprattutto quella giovanile, le imprese continuano a chiudere o trasferirsi all'estero, come tanti giovani che non trovano risposte nel nostro Paese e vanno altrove. Dalla crisi si esce investendo sul lavoro, non dequalificandolo. Per questo Voucher e Appalti rappresentano due terreni di cambiamento delle politiche sul lavoro perseguite in questi anni. Per questo ti chiediamo due SI.



LE RAGIONI DEL **SI**

Cosa sono i voucher?

Sono buoni lavoro. Sono buoni lavoro utilizzati per prestazioni di lavoro accessorio dal valore unitario di 10 € di cui 7,5 per il lavoratore e 2,5 per: assicurazione infortuni 0,70; contributi gestione separata INPS 1,3; 0,5 per costi di gestione. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del prestatore di lavoro accessorio. Non è un contratto di lavoro ma è la remunerazione di una prestazione.

Perché sono nati?

Il lavoro accessorio nasce con l'obiettivo di favorire l'emersione del lavoro nero in settori ad alta informalità.

Oggi rispondono ancora alla funzione originaria?

Oggi non hanno niente di veramente accessorio od occasionale. È più facile che sia uno strumento per coprire lavoro nero piuttosto che per farlo emergere. Semplicemente, i voucher sono la nuova frontiera della precarietà.

Da quando esistono i voucher?

Dal 2003, Legge Biagi, in cui erano possibili per "attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mdl, ovvero in procinto di uscirne", quali "piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare a bambini e anziani, insegnamento privato supplementare, lavori di giardinaggio, manifestazioni culturali, associazioni volontariato ed enti pubblici per emergenze". Potevano essere usati per un massimo di 30 giorni nell'anno e per un massimo di 3.000€. Poi negli anni hanno via via subito successive liberalizzazioni, fino al 2011/2012 quando viene consentito l'utilizzo a qualunque

soggetto e senza limiti di ambito eccetto per l'agricoltura in cui restano i requisiti soggettivi. Unico limite quello economico, innalzato a 7000€ netti con il job act. Nel settembre 2016 è stata introdotta la tracciabilità, elemento del tutto insufficiente per fermare un fenomeno totalmente fuori controllo.

Esistono i voucher negli altri Paesi?

Come in Italia NO. Il Voucher "all'italiana" non ha eguali. La principale differenza con i modelli francese e belga, chèque employ, service universal e titre-service, riguarda l'ambito di utilizzo che è perlopiù limitato ai lavori in ambito domestico ed il fatto che il rapporto non è mai, come in Italia, solo fra prestatore e committente. Nella maggior parte dei casi la relazione è triangolare: prestatore, datore di lavoro, cliente. Anche questi sistemi, che a differenza di quello italiano hanno la tracciabilità come condizione fondativa, sono soggetti a critiche per l'effetto segregazionista di queste forme di lavoro.

Quanto sono stati utilizzati i voucher? Troppo. Nel 2008 sono stati venduti 0,5 milioni, nel 2011 15 milioni, nel 2016 si sono superati i 130 milioni.

Chi sono i prestatori d'opera?

Oltre 1,4 milioni nel 2015. I pensionati, pur molto cresciuti in questi anni in termini assoluti, sono solo l'8%. La maggior parte sono lavoratori attivi, in maggioranza lavoratori a part-time o a tempo determinato. Crescono i lavoratori che hanno come unica forma di lavoro un voucher o quelli che non riescono a rientrare nel mercato del lavoro regolare e trovano i voucher come unica possibilità. È netto il legame tra lavoro accessorio e carriere discontinue o orario ridotto. L'età media dei prestatori è di 36 anni. Non sono quindi giovani alle prime esperienze

i principali utilizzatori di voucher, ma ragazzi e ragazze che avrebbero diritto a un vero contratto di lavoro.

In contributi versati sono utili per la pensione?

I compensi da lavoro accessorio, che vanno nella Gestione separata INPS; per la maggior parte dei fruitori di voucher non riescono a garantire nell'anno l'accredito minimo di un mese di contribuzione utile ai fini previdenziali.

Quanti sono e chi sono i committenti?

Negli ultimi 2 anni i committenti sono raddoppiati, oltre 430mila. Per il 76% dei voucher pagati. Sono imprese dell'industria e del terziario e servizi. Bassissima la % di committenti per settori ad alta informalità, come il settore domestico, per cui i voucher sono nati. Oltre 2.000 sono le imprese con più di 100 dipendenti, 102 sono imprese con oltre 1.000 dipendenti.

Si sta abusando dei voucher?

Tecnicamente NO, perché oggi questo uso è consentito dalla legge, praticamente SI: esistono moltissime forme di lavoro che possono rispondere alle esigenze di flessibilità. Usare i voucher in attività che di occasionale hanno poco o niente, significa solo sfruttare i lavoratori.

In sintesi che dire?

I voucher sono stati introdotti per favorire l'emersione in segmenti produttivi o occupazionali a forte rischio di irregolarità. Non sono uno strumento prevalente di regolazione del secondo lavoro. Di fatto stanno diventando un'alternativa ad altri contratti di lavoro, in particolare stagionali e part-time. L'esplosione nell'utilizzo di questo strumento, che di fatto costituisce la nuova frontiera della precarietà e che immediatamente è stato visto come una possibilità di sostituzione di forme maggiormente garantite, fa dire alla Cgil che questo è uno strumento "malato", irrimediabile e

pertanto ne chiede l'abrogazione.

Cosa stanno facendo Parlamento e Governo?

Al momento in Commissione Lavoro della Camera sono in discussione diverse proposte di modifica, alcune propongono addirittura un'ulteriore liberalizzazione! Altre mirano a riportare lo strumento all'utilizzo normato nel 2003. Qualcuno ha parlato di quote percentuali. Solo una proposta di legge ne propone l'abrogazione. Ad oggi l'unico strumento certo per modificare questo stato di cose è il nostro quesito referendario!

E per il lavoro davvero occasionale?

La CGIL la proposta ce l'ha. Agli Art. 80 e 81 della Carta dei diritti del lavoro proponiamo il lavoro subordinato occasionale:

- limitiamo l'uso a prestazioni effettivamente occasionali, piccoli lavori di tipo domestico, manifestazioni sociali, sportive ecc. di piccola entità;

- estendiamo a loro le tutele e diritti della prima parte della Carta dei diritti del lavoro;

- circoscriviamo la platea di chi può svolgere il lavoro occasionale, studenti, inoccupati, pensionati, disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione;

- presso lo stesso datore di lavoro non più di 40 giorni in anno solare e per compensi non superiori a 2.500 €.

- stabiliamo le modalità di funzionamento e di utilizzo del lavoro occasionale e gli adempimenti a cui si devono attenere datori di lavoro e lavoratori. Tra questi la comunicazione di disponibilità ai Centri per l'impiego, la tessera magnetica con codice INPS, l'iscrizione nelle posizioni previdenziali e assicurative presso INPS e INAIL, le rivendite autorizzate e il valore delle schede;

- i compensi per le prestazioni sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione o in occupazione del lavoratore.