



LAVORO DIPENDENTE E LAVORO AUTONOMO ENTRO I CONFINI DEI DIRITTI CONTRATTATI

Contributo delle Segreterie Nazionali di Filcams-Cgil e Nidil-Cgil

Le Segreterie Nazionali di Filcams-Cgil e Nidil-Cgil si sono recentemente incontrate per svolgere un primo bilancio delle attività svolte, con particolare riferimento al ruolo della contrattazione, anche per offrire alla Cgil un contributo di riflessione e di idee sulla base delle concrete esperienze realizzate congiuntamente.

Nel corso di questi anni il governo dell'organizzazione del lavoro si è largamente depotenziato, anche sotto i colpi inferti dalla frantumazione dei settori produttivi; dalla segmentazione dei cicli; da una normativa tesa sia alla moltiplicazione delle tipologie contrattuali, sulla base di costi e diritti diseguali, che alla progressiva deregolamentazione; dalla crisi strutturale, pesantissima, nella quale siamo ancora immersi.

L'iniziale linea della Cgil, fatta di contrasto alle tipologie più precarizzanti, alla lunga si è rivelata insufficiente a contenere i processi in atto.

Il contesto lavorativo che oggi abbiamo, segnato dal dilagare della precarietà come modalità di accesso e dal progressivo intrappolamento delle persone nelle sue svariate forme, dall'esteso abbattimento dei vincoli contrattuali adottati (soglie, durate massime), dalle profonde divisioni nel lavoro e fra le varie tipologie, dal forte indebolimento della capacità di rappresentanza aggravato da una stagione di rapporti unitari caratterizzata da pesanti divisioni; dalla caduta di una illusoria speranza che la normativa potesse e dovesse modificare il contesto delineato: *tutto questo ci ha posto di fronte alla urgenza di rivedere la nostra funzione contrattuale, rimodulandone modalità e obiettivi.*

Nasce di qui il confronto complesso, in atto nella nostra organizzazione, sul tema della inclusività contrattuale che, nella fase immediata, incrocia le modalità con le quali dare attuazione alle nuove norme contenute nella L. 92, in particolare per quanto riguarda le tipologie di lavoro *non subordinato*.

In questo quadro, la Filcams e Nidil, da tempo impegnate in un crescente lavoro di collaborazione contrattuale e di campagne mirate contro le attuali distorsioni del mercato del lavoro, ritengono utile rappresentare il proprio punto di vista, partendo dall'esperienza maturata in questi anni, la cui socializzazione può rappresentare un utile arricchimento nel confronto aperto in Cgil.

La comune consapevolezza è che, in tema di lotta alla precarietà e della sua progressiva stabilizzazione per via contrattuale, obiettivo centrale della contrattazione a tutti i livelli sia quello di intervenire sull'uso generalmente distorto che viene fatto del lavoro in "autonomia", sia per contrastarne l'abuso strumentale, sia per la cultura che sta originando.

Infatti, l'estendersi al di fuori di ogni controllo (sicuramente nelle realtà nelle quali operano Filcams e Nidil) di modalità di lavoro "autonomo" *sostitutive* del lavoro dipendente, non configurabili per la ampiezza del loro ricorso a meri limitati 'abusi', sta alimentando una corrente di pensiero - che attraversa la politica, il sociale e lo stesso sindacato - in base alla quale il lavoro all'interno di un'impresa, oggi ed ancor più in prospettiva, può essere svolto indifferentemente in forma dipendente o autonoma, avvalendosi formalmente della possibilità in tal senso espressa dal Codice Civile.

Le motivazioni che sorreggono tale visione sono diverse e spesso antitetiche: dalla libertà di impresa e di abbattimento del costo del lavoro, espresse prevalentemente dalla destra, alla visione suggestiva, che alberga in parti della sinistra, secondo la quale andrebbe per questa via inseguita la "liberazione dalle catene" dei



lavoratori della conoscenza, da sostenere con il riconoscimento di adeguati diritti; ma anche lo stato di necessità per chi, soprattutto nelle nuove generazioni, vede come un miraggio rispetto allo scenario attuale la possibilità di un lavoro dipendente qualificato e stabile.

Resta il fatto che il consolidarsi e l'estendersi di tale cultura potrebbe determinare in breve tempo lo scardinamento ulteriore dell'attuale sistema lavoristico, con il passaggio dalla dimensione "collettiva" delle tutele e della rappresentanza, a quella individuale, oltre alle possibili ricadute sull'attuale sistema di welfare, oggi incardinato sulla contribuzione da lavoro.

Il tema riteniamo non sia affatto neutro per la Cgil, sia rispetto alla continuità della sua funzione confederale di rappresentanza collettiva del lavoro, esercitata per via della contrattazione e della tutela individuale, sia rispetto al rischio di caduta ulteriore del collante solidale nel mondo del lavoro - di cui già oggi avvertiamo pesantemente gli effetti - sostituito da una logica individualista e competitiva, con l'ulteriore spinta disgregativa che genererebbe nel contesto sociale.

È in questa prospettiva che Filcams-Cgil e Nidil, pur convinti dell'importanza e dell'ineludibilità del lavoro quotidiano di tutela individuale, reputano che vada rivolta grande attenzione e coerenza alle modalità della contrattazione, sia rispetto al significato dell'inclusività che, nell'immediato, alla gestione delle norme contenute nella legge 92, soprattutto nelle sue parti innovative.

Il lavoro svolto nel corso degli anni, unito ai risultati ottenuti in via giurisprudenziale, hanno contribuito a determinare norme più rigorose, in particolare per quanto concerne i contratti a progetto. Tali norme vanno adesso gestite col massimo rigore, consolidando un indirizzo normativo che punti ad evidenziare il carattere dell'autonomia operativa ed impedirne l'utilizzo nelle funzioni proprie dell'attività aziendale, ovvero, nelle funzioni più ripetitive ed esecutive.

Occorre, infatti, che la contrattazione, muovendo necessariamente dall'organizzazione del lavoro, sia esercitata sulla base dell'applicazione di quei criteri oggettivi, a partire dalla esclusione delle funzioni proprie dell'attività aziendale, individuando in tal modo nei singoli contesti aziendali il discrimine fra lavoro dipendente e lavoro autonomo.

Una pratica contrattuale così esercitata, che recentemente ha già reso possibili accordi di grande interesse per tutti, a partire da quello con Ifoa, è quella che può consentire alla Cgil di cogliere sia l'obiettivo di ricondurre nell'alveo del lavoro dipendente quanto impropriamente spacciato per lavoro autonomo, sia nel contempo di aprire una contrattazione pertinente, per garantire diritti e condizioni di base dignitose per le funzioni collaterali esercitabili in autonomia, anche riscoprendo il legame solidaristico fra addetti operanti nel medesimo sito produttivo.

È nell'assunzione di un discrimine il più possibile oggettivo, da esercitare nella contrattazione di secondo livello, che assume significato pertinente anche il ruolo del Ccnl nella definizione necessaria di condizioni e diritti per il lavoro in autonomia, evitando in tal senso di scivolare in una indifferenza pericolosa fra lavoro dipendente e autonomo, purché contrattati.

Spesso viene invocato il criterio soggettivo della "volontà" dei singoli, un approccio che, puntando alla mera esclusione dei livelli più bassi, consente formalmente, su tutti gli altri, l'interscambiabilità fra lavoro dipendente ed autonomo, in nome dell'assunzione di rappresentanza di un mondo già oggi esistente. E' indubbio che tale rappresentanza vada ricercata, ma nella chiarezza della distinzione tra le diverse tipologie. Scenari confusi e scarsamente governabili favorirebbero una progressiva individualizzazione del mondo del lavoro e sarebbero l'anticamera di nuove spinte alla messa in discussione del ruolo sindacale, della funzione della contrattazione, a partire dal Ccnl, della definizione di un sistema della rappresentanza che legittimi la funzione di rappresentanza dei soggetti contrattuali

Su tale problematica, di forte rilevanza, la Cgil nel suo insieme deve confrontarsi rapidamente e con chiarezza, per rendere più uniforme la linea dell'Organizzazione e, conseguentemente, più coerente i



contenuti della contrattazione. Anche perché il permanere dei due approcci, oggi oggetto di pratiche contrattuali opposte fra loro, non aiuta a rafforzare quel ruolo di rappresentanza confederale a cui la CGIL non intende rinunciare.

Le annunciate modifiche all'attuale impianto della legge 92, da parte del Governo recentemente insediatosi, rischiano, tra l'altro, di intervenire proprio laddove la Riforma Fornero aveva inciso, seppur lacunosamente, cercando di disciplinare l'anarchia contrattuale derivata dall'applicazione della 276/2003.

Il rischio di ritrovarsi di fronte ad azioni volte a ripristinare lo status quo per quanto concerne la flessibilità in entrata, deve trovarci pronti a declinare negli spazi della contrattazione una linea condivisa e comune che consenta di perseguire l'inclusione a fronte delle spinte disgregatrici che una cultura della crisi e della rassegnazione mirano ad imporre, antepoendo sempre e comunque, la quantità del lavoro a qualsiasi riflessione sulla qualità del lavoro che si va creando.

Le segreterie confermano il percorso avviato con la campagna dissociati che rappresenta un "sistema integrato" di azione sul piano della denuncia, della comunicazione e messa in rete di lavoratori altrimenti difficilmente raggiungibili oltre che di avvio dell'azione contrattuale in particolare volta alla stabilizzazione. Questo "modello", che necessita di "manutenzione" costante per saper cogliere ed intercettare i cambiamenti e per potenziare i canali informativi, deve trovare momenti di rilancio sul problema della precarietà e delle conseguenze e condizioni in particolare delle forme atipiche di lavoro.

La campagna dissociati, le collaborazioni territoriali esistenti, il percorso di contrattazione necessitano di un ulteriore corollario dato dallo strumento formativo a supporto delle conoscenze e buone pratiche. In questa direzione, si condivide di sperimentare a partire dal giugno 2013 per un anno un progetto di formazione mirata che deve vedere il coinvolgimento di funzionari-delegati di entrambe le categorie a partire dalle regioni dove è già avviato il percorso di collaborazione.

Le Segreterie Nazionali
Filcams-Cgil e Nidil-Cgil

Maggio 2013