

RIPRENDIAMOCI I DIRITTI!

Nuovo Statuto dei diritti di tutte le lavoratrici e i lavoratori



La nostra Costituzione prevede che il lavoratore, che nel rapporto con il datore di lavoro è più debole, abbia tutele maggiori: a questo servono le leggi sul lavoro.



- Gli interventi dei vari Governi che si sono succeduti, culminati nel Jobs Act, hanno invece devastato
- la legislazione sul lavoro ed hanno aumentato il potere delle imprese.
- I cambiamenti del mondo del lavoro hanno creato disuguaglianze, discriminazioni, divisioni.



Per questo la Cgil propone un progetto di legge di iniziativa popolare, la **“Carta dei diritti universali del lavoro, ovvero nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori”** che inizia il percorso con la consultazione straordinaria di tutte le iscritte e gli iscritti.



Con questa proposta la CGIL intende ridare Diritti, Democrazia e Dignità al Lavoro, interpretare i cambiamenti nel mondo del lavoro ed innovare gli strumenti contrattuali, guardando al futuro, per preservare ed estendere i diritti fondamentali, inderogabili ed universali, di tutte le lavoratrici ed i lavoratori.



I punti essenziali del progetto sono:

Diritti fondamentali, tutele e garanzie - Il nuovo Statuto vuole garantire ed estendere a tutti i lavoratori gli **stessi diritti**, inderogabili ed universali. I diritti valgono per tutti: lavoratori subordinati, precari, autonomi (purchè economicamente dipendenti); pubblici e privati; occupati in imprese di qualsiasi dimensione. Per fare in modo che i diritti possano essere esercitati occorre ridare valore alla contrattazione. È importante il ruolo del contratto nazionale e bisogna cancellare la possibilità nella contrattazione aziendale di peggiorare il contratto nazionale e le leggi. Le condizioni e l'organizzazione del lavoro devono essere contrattate. Il lavoro ha un valore economico e sociale; anche i saperi e la creatività dei lavoratori ne determinano la qualità.

Lotta alla precarietà e lavoro dignitoso - Lo Statuto punta a ridurre le tipologie contrattuali, eliminando quelle che hanno determinato lavoro povero e precario; a valorizzare il contratto a tempo indeterminato con tutte le tutele e diritti; per i contratti a termine prevede siano specificate le motivazioni; sono ridotti e definiti gli ambiti in cui si possono usare i voucher (buono lavoro); vengono messi dei paletti al lavoro a tempo parziale, per impedire che il tempo delle persone sia totalmente a disposizione delle imprese.

Contrattazione inclusiva - La nuova Carta afferma un principio importante: tutti i lavoratori presenti nello stesso luogo di lavoro (precari, in appalto/subappalto, somministrati, partite iva, ecc.) devono poter contare ed essere rappresentati, anche per garantire a tutti una reale stabilità dell'occupazione. Assegna alla contrattazione il compito di superare le divisioni tra i lavoratori, affermando parità di diritti, di trattamenti e di condizioni di lavoro.

Democrazia - Lo Statuto si propone di garantire a tutti i lavoratori la **partecipazione attiva** nella definizione dei **contratti collettivi**. Prevede **la certificazione**, non solo per i sindacati ma anche per le associazioni dei datori di lavoro, per verificarne la reale rappresentatività. Gli accordi sono validi se sottoscritti da una o più organizzazioni che abbiano una rappresentatività pari o superiore al 51% e se sono stati approvati dai lavoratori: quelli aziendali dalla maggioranza con il referendum, quelli nazionali secondo le modalità stabilite dal contratto nazionale. I contratti hanno così efficacia generale, sono cioè validi per tutti i lavoratori che operano in un determinato settore o ambito.

Controlli a distanza - Si rovescia l'impianto del jobs act e si ripristina il principio generale del divieto di utilizzare strumenti per il controllo a distanza, salvo eccezioni (tutela dell'organizzazione e del patrimonio aziendale) e previo accordo con le organizzazioni sindacali, ridando centralità alle rappresentanze dei lavoratori (rsu/rsa).

Tutela reale in caso di licenziamento illegittimo - Il Nuovo Statuto prevede, a fronte di licenziamenti illegittimi, **il reintegro nel posto di lavoro**. Il sistema sanzionatorio vale per tutte le imprese, anche quelle con meno di 15 dipendenti. Solo in alcune situazioni specifiche il giudice può decidere il reintegro o una soluzione economica sostanziosa. Solo senza il ricatto del licenziamento si è veramente liberi in ogni luogo di lavoro.

Tutela processuale - In caso di controversie relative ai rapporti di lavoro tutti i lavoratori hanno diritto a processi gratuiti e di durata ragionevole e ad avere risarcimenti congrui.