

## **Frazionamento produttivo e assunzioni precarie tra le cause del peggioramento delle condizioni lavorative**

I lavoratori oggi sono di fatto più ricattabili. Conseguentemente le retribuzioni sono più basse ed i luoghi di lavoro meno sindacalizzati e più insicuri. Ciò soprattutto in alcuni macro settori produttivi quali il tessile, la logistica, i trasporti e l'agricoltura.

Fatti di cronaca ormai quotidiani, rapporti istituzionali e analisi effettuate per monitorare gli andamenti dei livelli retributivi parlano chiaro, fotografano una situazione obiettiva che non lascia spazio a diverse e più edulcorate letture sullo stato in cui oggi si trova il mondo del lavoro.

Le cause di un tale regresso sono ovviamente moltissime. Ma non v'è dubbio che tra queste vi siano due fenomeni che dalla fine degli anni novanta, più precisamente a partire dal cosiddetto pacchetto Treu, hanno goduto di progressiva "fortuna", a detrimento però dei diritti e della dignità dei lavoratori: la frammentazione della filiera produttiva ed il massiccio utilizzo di forme di lavoro precario.

Entrambe le tendenze hanno avuto come obiettivo non dichiarato, ma certamente quanto meno immaginato, quello di spaccare, letteralmente e nei fatti, la c.d. "classe lavoratrice". Lavoratori che non si parlano, che attraversano per poco tempo i luoghi di lavoro, non sindacalizzati, sono lavoratori più ricattabili, meno consapevoli dei propri diritti, meno interessati o addirittura impossibilitati a far valere le proprie pretese, meno pronti a preoccuparsi del rispetto delle regole sulla sicurezza. In una parola, più facilmente sfruttabili.

Aumentare i controlli ispettivi, inasprire sanzioni, sono tutte misure necessarie, ma non possono incidere realmente su un sistema in cui i lavoratori non possono, non sanno o non vogliono farsi parte attiva nella difesa e pretesa dei propri interessi e diritti.

Attraverso il pur legittimo utilizzo di contratti di appalto, di fornitura e di somministrazione di lavoro, le grandi aziende segmentano la produzione e si avvantaggiano del risultato finale garantendosi indubbi vantaggi. Nello specifico ottengono l'abbassamento del costo del lavoro e la deresponsabilizzazione in ordine alla violazione dei diritti sindacali, delle norme sulla sicurezza sul lavoro ed alle conseguenze per licenziamenti illegittimi. L'abbassamento del costo del lavoro dipende anch'esso da moltissimi fattori. Spesso le aziende poste alla base della piramide produttiva applicano minimi salariali più bassi di quelli previsti dalla capofila, spesso sono aziende con meno lavoratori e quindi statisticamente meno sindacalizzate e/o con tutele meno incisive sul piano dei licenziamenti illegittimi, spesso si tratta di imprese che adottano forme societarie che rendono vani i tentativi di azione nei loro confronti.

Il risparmio per le aziende committenti e/o utilizzatrici è poi un risparmio "preventivo" perché, come anticipato, le aziende che godono dei frutti finali del lavoro non devono preoccuparsi di nessuna delle violazioni commesse dalle aziende coinvolte nella filiera produttiva, né sul piano della sicurezza, né sul piano sindacale, né tanto meno in relazione a licenziamenti che venissero dichiarati illegittimi. In altre parole non devono occuparsi, nemmeno dal punto di vista umano,

della gestione dei rapporti di lavoro che intercorrono tra lavoratori e imprese appaltatrici, imprese fornitrici e agenzie di somministrazione.

Per quel che riguarda gli appalti poi, l'unico obbligo è quello di essere responsabili per i due anni successivi alla cessazione del contratto di appalto, delle eventuali omissioni retributive e contributive. Nulla di più.

A questo dato di frammentazione produttiva si aggiunge la possibilità, sempre più liberalizzata, di utilizzare forme contrattuali precarie, contratti a termine spesso di brevissima durata, contratti di lavoro intermittente, contratti part – time con percentuali molto basse di impiego.

Si impone dunque una riflessione sui rimedi da opporre ad un sistema economico - produttivo che di fatto, da un lato genera diseguaglianze e impoverimento e dall'altro maggiori profitti per grandi imprese e soggetti committenti.

La soluzione è da rinvenirsi anzitutto in modifiche normative capaci di riportare le aziende committenti a sentirsi e dunque essere responsabili di ciò che succede nei luoghi di produzione.

Ciò si può fare ad esempio imponendo loro di rivolgersi a soggetti che diano determinate garanzie sul piano dei livelli retributivi applicati ai lavoratori. Si potrebbe inoltre prevedere una responsabilità solidale dell'impresa committente in ordine a tutte le violazioni commesse dalle aziende a vario titolo presenti nella filiera produttiva in danno dei lavoratori coinvolti, licenziamenti illegittimi inclusi. Una tale responsabilità non potrà che indurre le grandi aziende a scegliere con maggior accuratezza i soggetti cui affidare pezzi importanti della propria produzione ed i lavoratori potranno contare su una tutela maggiormente effettiva dei propri diritti.

È poi necessario agire sulla stabilità dei rapporti di lavoro e in tal senso è imprescindibile il ritorno al contratto a termine causale per garantire che il suo utilizzo sia l'eccezione nel panorama delle assunzioni. Non è più pensabile, come oggi accade, che grandi aziende, spesso a partecipazione pubblica, utilizzino contratti a termine sulla medesima posizione lavorativa per evitare il "rischio" di doversi un giorno occupare, con responsabilità, della fine di un rapporto di lavoro che per ragioni legittime non ha più ragione di sussistere.

Deve quindi essere chiaro che la modernità ed il cambiamento dei contesti produttivi, laddove di ammodernamento si possa effettivamente parlare, non possono in ogni caso ed in alcuna maniera giustificare l'abbassamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori.