L’amarcord della Cgil

Con il piglio di Giovanna d’Arco, la leader della Cgil Susanna Camusso ha aperto la campagna elettorale sui due referendum sopravvissuti al giudizio della Corte Costituzionale. Nel frattempo, in Parlamento **sono fiorite** (a partire da una risoluzione votata alla Camera) **le iniziative rivolte a modificare la normativa vigente allo scopo di evitare la consultazione.** In Commissione Lavoro di Palazzo Montecitorio è iniziato l’esame di ben tre progetti di legge (AC 3601, AC 584, AC 1681). Di questi la proposta **“Damiano ed altri”** ha lo scopo, come afferma la relazione illustrativa, di **“ripristinare sostanzialmente l’originario impianto normativo” del dlgs n.276/2003** (attuativo della legge Biagi) per quanto attiene alla definizione della tipologia contrattuale, al suo campo di applicazione e all’individuazione delle tipologie di lavoratori ammessi allo svolgimento delle prestazioni di lavoro accessorio.

Per quanto se ne sa, ha fino ad ora ricevuto minore interessamento il quesito (e di conseguenza il referendum) sull’appalto, nonostante che gli effetti di una sua eventuale approvazione sarebbero ben più gravi di quella relativa ai voucher. In quest’ultimo caso sarebbe colpita, stupidamente, una forma efficace di remunerazione del lavoro accessorio che è pur sempre una componente marginale del mercato del lavoro; nel secondo caso **si produrrebbero serie difficoltà nella filiera dell’appalto che è, invece, un modo normale di produrre in importanti settori dell’economia**. Susanna Camusso non ha negato le difficoltà insite nella battaglia in cui è impegnata la sua organizzazione (in dissenso con le consorelle), soprattutto per il raggiungimento del quorum necessario a convalidare il referendum. **Per questi motivi, ben al di là dei contenuti di merito, la Cgil agiterà il drappo rosso della lotta alla precarietà**, affidando (spalleggiata dai talk show canaglia) all’abrogazione dei voucher la funzione trainante della campagna elettorale. Del resto, ormai in zona Cesarini della XVII Legislatura, **il referendum resta la sola ed estrema opportunità per rifarsi delle tante sconfitte subite in materia di lavoro**. **In realtà, l’asso di briscola della Cgil era un altro: il progetto di legge di iniziativa popolare recante la Carta dei diritti universali dei lavoro**. Si tratta di ben 97 articoli (al Codice semplificato di Pietro Ichino ne bastavano 56) in cui sono riscritti di sana pianta – e con tanta prosopopea – il diritto del lavoro, il diritto sindacale, con qualche ardimentosa scorribanda in quello della previdenza e della sicurezza sociale.

Questa iniziativa della Cgil (realizzata e conclusa nel corso del primo semestre dell’anno scorso) **è scivolata sulla disattenzione dell’opinione pubblica**, frastornata dal clamore del referendum sulla legge Boschi. Poi – si sa – alle elaborazioni del sindacato si guarda (e non è

sempre un bene) con la tenerezza disincantata con cui si ascoltano, per l’ennesima volta, le storie di una vecchia zia che rievoca le avventure della trascorsa giovinezza. Nel caso della Carta, però, **bisogna augurarsi che non venga mai presa in considerazione, se non si vuole trasformare l’Italia in un Paese in cui i lavoratori godono dei più avanzati diritti mai concepiti da mente umana, ma le aziende chiudono e gli imprenditori che possono farlo, se ne vanno altrove**. Uno degli aspetti più singolari è il proposito esplicito della Cgil di fondere nel bronzo la vecchia struttura contrattuale (mentre è in corso la sua riforma sulla scorta, persino, dell’ultimo rinnovo dei metalmeccanici) attraverso (udite! udite!) **l’attuazione dell’articolo 39 della Costituzione**.

In sostanza, anziché immaginare il futuro, la Cgil ritorna al passato, **buttando a mare settant’anni di storia gloriosa in cui i grandi soggetti collettivi sono stati capaci di creare un articolato e solido sistema delle relazioni industriali, senza farsi imprigionare nella corazza predisposta da un legislatore costituzionale** più attento alla precedente esperienza (corporativa) piuttosto che ad immaginarne una nuova, che poi si impose nella realtà, all’insaputa del legislatore ordinario. La prima parte del Titolo II, articoli da 27 a 38, disciplina la registrazione dei sindacati, le rappresentanze unitarie sindacali e la contrattazione collettiva ad efficacia generale in applicazione, appunto, dell’articolo 39 (la seconda parte del Titolo si occupa, in una logica di cerchiobottismo, dell’articolo 46 Cost.).

Gli ingredienti di un’irreggimentazione del sindacato (compresa l’apertura indiscriminata all’intrusione giudiziaria) ci sono proprio tutti. Si comincia con l’istituzione di una **Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro**, composta da cinque membri (professori universitari, esperti della materia, di chiara fama e onorabilità). La nomina dei singoli componenti (scegliendone due per ciascuna lista presentata dalle parti) avviene con decreto del Presidente della Repubblica, cui spetta (sic!) definire anche la dotazione finanziaria e di personale. Alla Commissione è affidato sia il compito di registrare le associazioni sindacali dei lavoratori e datoriali, sia quello di misurare la loro rappresentatività.

L’iter da seguire per la procedura di registrazione dei sindacati dei lavoratori – presupposto necessario per la loro partecipazione, unitariamente rappresentati, alla contrattazione

collettiva ad efficacia generale – è il seguente:

1. a) preliminarmente occorre che le associazioni sindacali presentino apposita istanza alla predetta Commissione;
2. b) la Commissione verifica che gli atti costitutivi e gli statuti contengano i requisiti di democraticità (coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell’assunzione delle decisioni; elettività delle cariche associative; libertà incondizionata di recesso dell’associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per definire le controversie interne).

A tale verifica, possono seguire due possibili esiti:

1. a) se i requisiti di democraticità sussistono, la Commissione, entro 30 giorni dalla ricezione dell’istanza, procede all’iscrizione del sindacato nel relativo Registro;
2. b) se, invece, vi sono dubbi, la Commissione invita l’associazione sindacale a fornire chiarimenti; qualora i dubbi siano sciolti, procede con la registrazione, in caso contrario, entro 45 giorni dall’istanza, emette un provvedimento di diniego (contro cui il sindacato può presentare ricorso ex art. 28 St. Lav.). Con la registrazione, le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la personalità giuridica speciale di cui all’articolo 39, comma 4, della Costituzione, finalizzata alla partecipazione alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari ambiti e livelli.

Seguono poi le **procedure per la raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali**, **funzionale all’accertamento del requisito della rappresentatività, attraverso l’Inps e sulla scorta di quanto previsto nel TU sulla rappresentanza e rappresentatività del gennaio 2014**. Ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi con efficacia generale (spiega il commentario del progetto di legge pubblicato sul sito della confederazione), occorre stabilire **il dato ponderato di rappresentatività**. Questo compito è affidato alla Commissione che, nei 30 giorni successivi al primo anno di insediamento, effettua la

ponderazione, al livello confederale, del dato associativo e di quello elettorale, attribuendo un peso del 50% per ciascuno dei due dati (in analogia a quanto stabilito dal TU sulla Rappresentanza, Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10.01.2014). A tal fine, per ciascuna associazione registrata confederale, la Commissione considera la percentuale degli iscritti rispetto al totale degli iscritti (dato associativo) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni per le RUS rispetto al totale dei votanti (dato elettorale).

Pubblicati i risultati, e dopo la pronuncia della Commissione su eventuali contestazioni giunte nei 30 giorni successivi alla pubblicazione, avviene la certificazione del dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione con efficacia generale.

Viene quindi stabilita la disciplina del contratto collettivo di efficacia generale di livello confederale, con il quale:

si disciplinano gli altri livelli e ambiti di contrattazione;

si individuano i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro.

In considerazione della rilevanza di questo contratto collettivo, si prevede che dal lato delle associazioni dei lavoratori e di quelle dei datori di lavoro vi debba essere una maggioranza del 60% È da segnalare che fino alla individuazione dei nuovi livelli e ambiti, restano fermi quelli categoriali e territoriali previsti attualmente dalla contrattazione di diritto comune.

La Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro provvede, altresì, alla verifica della rappresentatività delle associazioni datoriali ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale. A tal fine, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono, entro 60 giorni dall’ottenimento della registrazione, depositare presso gli uffici della Commissione i **dati relativi al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti e al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di quei dator**i. Quanto alla prima tipologia di dati, questi sono messi a disposizione della Commissione attraverso il deposito dell’elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative del quale la Commissione garantisce la segretezza.

Quanto ai dati relativi al numero dei dipendenti occupati presso i datori di lavoro iscritti alle associazioni datoriali registrate, la Commissione può effettuare verifiche presso l’Inps. **La norma impone ai datori e alle loro rappresentanza – alla faccia del principio “*nemo ad factum cogi potest*” – l’obbligo a negoziare, la cui violazione costituisce una fattispecie tipica di condotta antisindacale** ai sensi dell’art. 28 della legge n.300/1970. Ma si precisa – per fortuna – che **ciò non implica altresì un obbligo a stipulare un accordo**. Vengono poi indicate le regole per attribuire la validità ai contratti ad ogni livello, stabilendo i relativi quorum riguardanti sia la partecipazione al voto degli aventi diritto, sia il suo esito. Ma **la parte più discutibile riguarda quella che si potrebbe definire la “gerarchia delle fonti”, sancendo in modo chiaro e perentorio che fra i contratti collettivi di diverso livello, quello che ha rilevanza primaria su tutti gli altri è il contratto di livello nazionale. Quest’ultimo, a sua volta, non può derogare a quanto previsto dal contratto ad efficacia generale di livello interconfederale**.

Così i contratti di livello territoriale, di sito, di distretto, di filiera, aziendale debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, a quali spetta stabilire materie e contenuti normativi della contrattazione di livello inferiore. In questo senso – sostiene la Cgil – sarà possibile confermare tutte le competenze oggi delegate dal livello nazionale a quello decentrato, comprese le clausole che permettono di adottare a livello aziendale intese modificative del contratto nazionale, purché tali deroghe siano previste e regolate dal contratto nazionale. In altre parole – **secondo la Cgil – la norma non sottrae competenze alla contrattazione decentrata; evita soltanto che si determinino fenomeni di disgregazione autonoma e disordinata del sistema contrattuale attraverso materie che derogano in senso peggiorativo**, i contenuti previsti da norme a carattere generale di livello superiore.

Non a caso questa norma abroga l’art. 8 della legge n. 148 del 2011 che rappresenta – secondo la confederazione di Susanna Camusso – l’emblema della potenziale disgregazione del sistema contrattuale (mentre ne costituisce un’importante innovazione). La disposizione prevede ancora che i contratti ad efficacia generale di qualsiasi livello restino in vigore, alla loro scadenza, fino al loro rinnovo, con un’ultrattività massima di tre anni. In caso non sia prevista una scadenza, parimenti essi restano in vigore fino al rinnovo, e comunque entro tre anni dalla loro disdetta.

Come disposizione finale è previsto che i contratti collettivi (di diritto comune) esistenti al momento dell’entrata in vigore del nuovo statuto restino in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale applicabile nello stesso o in un corrispondente ambito e livello. È una norma, questa, che si spiega con l’esigenza di assicurare una transizione tra l’attuale e il nuovo sistema. Paradossalmente risponde – in modo invertito – al medesimo criterio adottato nel 1944 quando un decreto legislativo luogotenenziale confermò la permanenza in vigore degli accordi corporativi in vista della loro graduale sostituzione con i prodotti della libera contrattazione.

In sostanza, alla faccia di nuovi modelli più legati alla contrattazione di prossimità, alla remunerazione della maggiore produttività e della migliore qualità del lavoro il progetto di legge (la Carta dei diritti) consolida il primato del contratto nazionale di categoria, per di più attribuendogli la forza della legge (grazie all’efficacia *erga omnes*); ristabilisce la vecchia gerarchia delle fonti di cui al codice civile del 1942, ignorando tanto l’evoluzione della giurisprudenza in materia quanto le più recenti innovazioni legislative. Che cosa dire a commento di questo “passo del gambero”? *Aridatece Rubinacci!*

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT

Docente di Diritto del lavoro UniECampus

Scarica il **PDF**