



Con la **CGIL**
per **difendere il lavoro**
e **liberare i diritti** SEDICESIMO CONGRESSO CGIL
Rimini • 5-8 maggio 2010



CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO

Memoria per Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

Audizione sul Disegno di Legge C. 1441-quater-D recante “Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

La CGIL ritiene necessario un intervento complessivo di riesame del testo della legge rinviato dal Presidente della Repubblica alle Camere per una nuova deliberazione oltre agli artt. 20-30-31-32-50. In particolare e solo relativamente alle materie lavoristiche che fanno riferimento a questa commissione richiamiamo le norme relative all'apprendistato, alla problematica dei permessi per disabili, ed il previsto meccanismo di riattivazione delle deleghe sugli ammortizzatori sociali precedentemente fatte scadere.

Sugli articoli esplicitamente indicati dal Presidente il punto fondamentale della nostra critica è ravvisabile nel rapporto instaurato da questo testo tra norma di legge, autonomia collettiva e pattuizioni individuali, emblemizzato dagli artt. 30-31 del testo.

La teoria alla base di questi interventi è riscontrabile nell'insieme della produzione normativa di questa legislatura. Interventi deregolatori sul lavoro sempre meno inteso come valore sociale e sempre più assimilato ad un generico fattore commerciale e fattore di costo.

Quando si tratta di diritti, specie del lavoro, non è accettabile una produzione normativa secondo cui la norma di legge intacca la sostanza dei diritti, e lascia alla contrattazione l'eventuale compito di tentare di rimediare al danno arrecato. In questo modo non si considerano i diritti del lavoro come elemento essenziale della coesione sociale e così pone sulle spalle delle parti sociali e degli stessi lavoratori un compito palesemente impossibile, incentivando un peggioramento dei diritti e avallando oggettivamente l'ottica della pura "riduzione del danno". Si pensi solo alla facoltà di certificazione di contratti, non più solo limitata alla loro qualificazione, ma di fatto estesa al contenuto della prestazione e perfino al suo concludersi per giustificato motivo (art. 30, c.4). Con una esplosiva contraddizione nella funzione del sindacato (anche se svolta tramite gli EE. BB.)

attore collettivo che dovrebbe supportare lesioni alla contrattazione collettiva di cui è attore principale.

A ciò si accompagna, nel testo, una drastica riduzione agli spazi di difesa giudiziale, e una inaccettabile lesione dei poteri dell'autorità giudiziaria, costretta a far proprie le certificazioni dei contratti, rispetto a quanto dettato da leggi e contratti collettivi, e impossibilitata a verificare le condizioni effettive di esercizio dei poteri datoriali (in oggettivo contrasto rispetto agli artt. 101-102 Cost.). Si vedano in proposito i primi 4 commi dell'art.30.

Prove di queste opzioni si ritrovano nell'art.30 del testo, oltrechè nella più volte commentata norma sull'arbitrato anche di equità (art.31). A tale proposito va segnalato l'inaccettabilità anche costituzionale (artt. 24 e 25 Cost.) della possibilità' prevista di conferire ad arbitri contenziosi non solo in atto ma anche futuri, e di fare questa scelta perfino al momento di instaurare il rapporto.

Ne consegue la non condivisione per la Cgil delle norme sull'arbitrato secondo equità, avendo sempre inteso l'arbitrato come utile strumento di deflazione del contenzioso a patto che la scelta fosse effettivamente volontaria di entrambe le parti e che si svolgesse sulla base delle previsioni di legge e contratto collettivo, concetti che si ritrovano in intese sottoscritte con molte associazioni e di tanti CCNL. Ciò che si contesta non é quindi l'istituto in sé dell'arbitrato, quanto:

- il suo svolgimento secondo equità' su diritti inderogabili e/o definiti dalla contrattazione collettiva;
- il fatto di poter essere il ricorso ad arbitri una scelta compiuta, anche al momento dell'assunzione, per ogni futuro contenzioso anziché una possibilità da valutarsi volta per volta dalle parti;
- la non impugnabilità del lodo, sovvertendo la previsione di legge;
- la facoltà' concessa al Ministro di agire con un decreto per implementare tali scelte, rendendo di fatto non libera la contrattazione tra le parti.

Per tutti questi motivi non è né sufficiente né adeguato parlare del recepimento della Dichiarazione comune siglata l'11 marzo dalle parti sociali, ma non dalla Cgil, presso il Ministero del Lavoro.

Due ulteriori osservazioni: le modalità di impugnazione e i tempi di decorrenza, e la normativa sui collaboratori di cui all'art.50.

Il primo rilievo riguarda l'efficacia delle norme sui processi pendenti: al riguardo basti ricordare la sentenza 214/09 della Corte Cost. per ravvisarne la problematicità dal punto di vista costituzionale.

Secondariamente, i tempi previsti per l'impugnazione sono soggetti a rischi di aleatorietà tali da non assicurare la certezza del diritto (ad es. nel licenziamento orale, o nel caso della mancata adesione della parte alla conciliazione e/o all'arbitrato che potrebbero innescare contenziosi sull'effettivo rispetto dei termini per l'impugnazione).

Inoltre, imporre termini così stringenti nei casi di trasferimento, sia individuale che di ramo d'azienda, e la loro decorrenza dalla comunicazione anziché dall'effettivo verificarsi dell'evento svuota di fatto l'esercizio del diritto.

Infine si accetta la ricattabilità del lavoratore a termine, che aspetta di impugnare il contratto nella speranza di un suo rinnovo, e se ne deduce una norma di legge che impedisce la contestazione relativa alla successione dei contratti a termine e ne limita l'efficacia solo a quello scaduto per ultimo.

L'art.50, infine, rappresenta una scorretta incursione del legislatore in vicende giudiziarie seguite ad intese separate, su cui è costituzionalmente corretto non interferire con giudizi in corso.

La CGIL ritiene quindi che:

- il ricorso all'arbitrato non solo non possa essere previsto al momento dell'assunzione, ma solo una volta che sia stato acquisito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escludendo quindi tutti i lavoratori precari, e in ogni caso solo quando si manifesti l'eventuale controversia;
- l'arbitrato debba svolgersi secondo leggi e contratti collettivi, e non "secondo equità", in ogni caso la legge deve prevedere le inderogabili norme di tutela del lavoratore;
- si deve eliminare la previsione di un decreto ministeriale in caso di silenzio della contrattazione o di una mancata intesa da parte di tutte le parti sociali comparativamente più rappresentative;
- la procedura di certificazione, in particolare riferita alle condizioni di impiego, non possa essere intesa come peggiorativa delle regole dei CCNL e in ogni caso il giudice non può avere vincoli nell'accertare i fatti e la reale volontà delle parti;
- deve essere cambiata la norma sui termini per l'impugnazione, eliminarne gli effetti sulle cause in corso e prevedere che:
 - l'efficacia dell'impugnativa in caso di successione di contratti a termine riguardi l'intera storia dei rapporti intercorsi a partire dal primo;
 - i termini per impugnare trasferimenti individuali e quelli ex art.2112 c.c. siano calcolati non in base alla comunicazione dell'evento, bensì a partire dal suo effettivo concretizzarsi e siano elevati ragionevolmente;
 - il vincolo dei 180 giorni per depositare il ricorso sia allungato a tempi più ragionevoli, dato che altrimenti si rischia, non avendo il tempo necessario alla completa istruzione della pratica, di produrre "impugnative in serie", con aggravio di tempi e costi per il sistema giudiziario;
 - la soppressione dell'art.50 e dell'art.20 secondo quanto previsto dalla memoria specifica in allegato.