



CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO

Memoria per Commissioni Affari costituzionali e Lavoro del Senato della Repubblica

Audizione sul Disegno di Legge 1167-B/bis recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

La CGIL, pur prendendo atto della deliberazione dell’assemblea del Senato, ribadisce la necessità di 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 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. Si fa riferimento ad una tecnica legislativa che incorpora nel testo di legge la diminuzione dei diritti, e lascia alla contrattazione collettiva l’impossibile compito di “risalire la china”. In questo modo non si considerano i diritti del lavoro come elemento essenziale della coesione sociale e si 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 principale della contrattazione collettiva.

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 “non discostarsi dalla valutazione delle parti” nelle certificazioni dei contratti, 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, oltreché 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. 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 che il ricorso ad arbitri sia una scelta compiuta per ogni futuro contenzioso anziché una possibilità da valutarsi volta per volta dalle parti. Pur avendo infatti la Camera introdotto un importante e positivo correttivo facendo riferimento a controversie “insorte”, lo si è voluto immediatamente contrastare con un ordine del giorno che vorrebbe, dando una interpretazione di parte, ripristinare la norma originaria;
- la impugnabilità del lodo limitata a vizi formali, sovvertendo la previsione di legge che in materia di lavoro ammetteva l'impugnabilità per violazione di legge e contratti collettivi;
- il permanere della 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 il recepimento dei contenuti 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 innescarle). Al riguardo si fa notare come l'interpolazione della parola "scritta" nel primo comma dell'art. 32 non costituisce alcuna garanzia riguardo alle problematiche qui sollevate, dato che permane (comma 2) la doppia tagliola dei tempi (60+180) anche per i licenziamenti inefficaci, per cui l'obbligo di comunicazione scritta,

peraltro già previsto dalla legge 604/66, nulla aggiunge al rilievo segnalato. 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 legittimamente 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, anche nella versione modificata dalla Camera, 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 possa essere previsto solo una volta che sia stato acquisito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escludendo quindi tutti i lavoratori precari, ed in ogni caso solo quando si manifesti la controversia;
- l'arbitrato debba svolgersi secondo leggi e contratti collettivi, e non "secondo equità", in ogni caso la legge deve prevedere in esplicito 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 vicenda 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 eliminato per i licenziamenti inefficaci, e 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.

Memoria CGIL su articolo 20 del Disegno di Legge C1441-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 salute e la sicurezza nel lavoro sono normati in Italia dalla Legge 123/07 e successivo Dlgs 81/08 e s.m.i.

La Costituzione italiana e la normativa europea prevedono, giustamente, che la tutela della salute debba riguardare tutti i cittadini e conseguentemente tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Infatti il Dlgs 81/08 (e prima il Dlgs 626/94), prevedono che tutte le norme si applichino a tutte le lavoratrici e i lavoratori, come recita l’art. 3 comma 1 dello stesso Dlgs 81. Solo al successivo comma 2 viene specificato che in alcune fattispecie ben elencate le norme sono applicate “tenendo conto delle effettive esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative...”, cioè mai viene meno il dovere di tutela dei lavoratori. Nel confronto che ha preceduto l’emanazione del Dlgs 81, anche sulla scorta delle esperienze precedenti, è sempre stato chiaro che queste particolarità si riferiscono a situazioni estreme (ad es. personale militare in azione di guerra) o situazioni particolari (es. altezza dei locali o vie di fuga in edifici sottoposti a tutela storica o questione dei maniglioni antipánico negli edifici carcerari).

Inoltre lo stesso comma 2 dell’art. 3 del Dlgs 81/08 prevede esplicitamente che tutto lo stesso Dlgs si applica anche a queste fattispecie a meno che non vengano emessi i relativi Decreti Ministeriali entro 36 mesi, cioè entro il 15 maggio 2011 e solo dopo aver sentito le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché (ove di competenza) gli organismi di rappresentanza del personale militare e previa acquisizione del parere della Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome.

Si fa poi notare che la Legge 51/1955 è una legge che ha perso efficacia, in quanto delegava il Governo a emanare norme in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro, cosa che il Governo dell’epoca fece emanando il DPR 303/1956, DPR abrogato dall’art. 304 del Dlgs 81/08 (tranne l’art. 64 relativo alle ispezioni). Non appare poi ininfluente far notare che l’evoluzione normativa ha portato a includere le fattispecie di cui all’art. 2 della legge del 1955 nel cosiddetto “testo Unico su salute e sicurezza nel lavoro”, pur a volte ricomprendendole nelle specificità di cui al c. 2 art. 3 dello stesso Dlgs 81/08.

Ne consegue che quanto previsto dall’art. 20 in esame è in netta contraddizione con la normativa sia italiana che europea.

Anche l’emendamento 20/100, presentato dal Governo, è del tutto inadeguato perché di fatto nella sua riformulazione elude il problema della chiara individuazione delle responsabilità.

Questo tanto più sulla base delle motivazioni avanzate sul punto da parte del Presidente della Repubblica in occasione del rinvio alle Camere del provvedimento, poiché non ne segue conseguentemente le indicazioni.

Tale emendamento, in sostanza, a nostro avviso opera esclusivamente una riformulazione non soddisfacente sul piano giuridico, lasciando senza soluzione la totalità delle questioni sollevate.

A tal proposito, si rinnova la richiesta dell’abrogazione dello stesso articolo 20.