

Alla riunione del 22 gennaio erano presenti: F. Amato, G. Cannella, L. Curcio, Garri, M. Leone, A. Mari, G. Mascarello, P. Morosini, M. Pagliarini, C. Ponterio, R. Rivero, R. Sanlorenzo, R. Santoro, A. Terzi, A. Torrice, B. Varriale, G. Zaccardi.

1. Si è deciso di creare un gruppo di studio che approfondisca il tema della rappresentanza sindacale e dell'art. 19 dello Statuto, alla luce dei progetti di legge allo stato esistenti, e predisponga un articolato di modifica all'art. 19.

A questo progetto lavoreranno: G. Cannella, P. Curcio, S. Mattone, M. Pagliarini.

2. Nel corso della riunione si è deciso di organizzare un convegno a Torino nel mese di maggio 2011 (probabilmente 20-21 maggio) sui seguenti temi: rappresentanza sindacale (art. 19 Statuto e disegni di legge, rapporti tra contratti di diverso livello); diritti dei lavoratori nei trasferimenti di azienda (art. 2112 cc e deroghe, direttive comunitarie e sentenze Corte Giustizia, L. 428/90, L. 166/09); diritti negati (diritto alla salute -problema pause di lavoro ridotte-, diritto di sciopero, stress lavoro correlato).

Il convegno dovrà avere due caratteristiche: essere aperto alla partecipazione e al coinvolgimento di soggetti esterni alla magistratura (Giuristi democratici, Associazione per i diritti sociali e di cittadinanza, organizzazioni sindacali, economisti, sociologi del lavoro e medici del lavoro) e realizzare un confronto tra ideologie e impostazioni diverse (il dibattito dovrebbe vedere la partecipazione, ad esempio, della Camusso e del prof. Gallino, di Marco Revelli da un lato e dell'on. Ichino, del prof. De Luca Tamajo dall'altro).

E' stato nominato un comitato organizzatore composto da R. Sanlorenzo e G. Zaccardi.

Si è ritenuto non opportuno, allo stato, predisporre in un documento una presa di posizione di md sui temi trattati ciò sia in ragione delle implicazioni giuridiche degli stessi e su cui i giudici dovranno pronunciarsi (col rischio di ricusazioni ove sottoscrivessero documenti e prese di posizione ufficiali della corrente) e sia per la estrema complessità delle problematiche che coinvolgono economia, globalizzazione, imprese, lavoratori e su cui ogni presa di posizione risulterebbe parziale e limitata, al di là della pacifica esigenza di tutela dei diritti dei lavoratori.

3. Come ho anticipato, a seguito delle dimissioni di Fabrizio Amato, è stato indicato dal gruppo quale nuovo co-coordinatore Roberto Rivero. Il Consiglio Nazionale dovrà decidere sulla nomina.

4. Alla riunione ha partecipato Piergiorgio Morosini che ha sollecitato ulteriori iniziative sul collegato lavoro.

Iniziative sulla L. 183/10 sono in programma in moltissime città e ne daremo man mano notizia in lista.

E' stato predisposto un commentario sulla legge 183/2010 che è in corso di pubblicazione ed. F. Angeli e che uscirà in marzo 2010 sia come numero monografico di QG e sia come testo autonomo.

Ho già inviato in lista indice e copertina del commentario per la diffusione.

5. I temi trattati nella riunione del 22 gennaio possono riassumersi nelle seguenti grandi categorie: democrazia, rappresentanza sindacale, contrattazione collettiva; accordi Pomigliano, Mirafiori; collegato lavoro.

Stiamo assistendo ad una riscrittura del diritto del lavoro che tocca aspetti fondamentali, come il diritto di sciopero e la sua titolarità, l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

Tutto questo in un contesto da anni caratterizzato da accentuata precarizzazione, progressiva riduzione dei redditi di lavoro, in una cornice di globalizzazione richiamata essenzialmente per giustificare scelte aziendali finalizzate all'aumento di produttività e che guardano al lavoro sempre più come prestazione e sempre meno come diritti, con un abbandono progressivo del legame lavoro-dignità.

Nello stesso progetto, diretto alla continua erosione delle garanzie del lavoro, occupa una posizione preminente l'attacco alla giurisdizione, verso la quale la recente legge sul c.d. collegato lavoro (l.183/2010) mostra di nutrire una vera e propria ossessione.

Proprio per questo, sulla scia del libro bianco di Maroni del 2001, questo provvedimento di legge mira a circoscrivere i poteri interpretativi del giudice, quando non alla sua sostituzione con l'arbitro privato, cercando così di sottrarre al lavoratore le due maggiori garanzie previste dal diritto del lavoro: la giurisdizione statale pubblica, attraverso la clausola compromissoria e l'arbitrato; e l'universo del diritto del lavoro inderogabile, attraverso il giudizio d'equità e la certificazione.

Tutte queste norme vanno poi ad impattare soprattutto sui diritti dei lavoratori più precari (ad es. in materia di impugnazione dei contratti a termine e di risarcimento del danno), sicché la legge precarizza ancora di più la vita di queste persone, le rende meno forti e tutelati fuori e dentro al rapporto di lavoro laddove, invece, rende ancora più solida la posizione della parte economicamente e giuridicamente più forte, il datore.

5.1. Democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacale, sistema contrattuale.

Il disegno costituzionale (art. 39) presupponeva regole di identificazione e forme di registrazione dei sindacati, delegazioni negoziali unitarie, proporzionate alla forza associativa di ciascun sindacato, in vista della conclusione di un contratto collettivo unico, avente efficacia nei confronti di tutti i lavoratori del medesimo settore produttivo.

L'ordinamento sindacale di fatto, realizzato nella permanente inattuazione dell'art. 39 Cost., non ha avvertito l'esigenza di una verifica e, prima ancora, di una misurazione della base democratica dell'azione sindacale.

Per tanti anni il problema della *rappresentatività* e della *rappresentanza* sindacale sono apparsi irrilevanti in ragione dell'unità di azione delle tre maggiori confederazioni sindacali e quindi della riferibilità, anche giuridica, degli accordi sottoscritti alla stragrande maggioranza dei lavoratori sindacalizzati e, di fatto, a tutti i lavoratori (nessun datore di lavoro avrebbe applicato nelle singole unità produttive più contratti collettivi o comunque regole diverse a diversi gruppi di dipendenti).

Abolito nel 1992 il meccanismo della scala mobile, che era stato il punto di forza dell'azione sindacale, ed esauriti gli effetti dell'accordo

trilaterale del luglio 1993, gestito nel corso degli anni con una irresponsabile sottostima dell'inflazione programmata e con il risultato di dinamiche salariali assolutamente in declino, è iniziata l'epoca, negli anni 2000, di rottura dell'unità sindacale.

All'inizio del decennio le confederazioni sindacali si divisero nel giudizio sul "Libro Bianco sul Lavoro" presentato dal ministro Maroni, nel 2002 la Cgil rifiutò di sottoscrivere il Patto per l'Italia, a partire dal 2001 furono conclusi accordi separati, ad esempio per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici e assai problematico risultò il rinnovo del ccnl del commercio.

Gli accordi separati di gennaio e aprile 2009 rappresentano il naturale epilogo di una situazione caratterizzata dalla mancanza di unità nell'azione delle confederazioni sindacali e da un'azione politica fautrice o, comunque, interessata alle divisioni tra le organizzazioni sindacali.

La gravità che si è realizzata nel 2009 è legata al fatto che non si è proceduto a contratti di categoria separati bensì ad accordi separati sulla struttura del sistema contrattuale e sulle sue regole, accordi conclusi dalla parte datoriale con i sindacati più accomodanti, selezionati in ragione di ciò e non della loro forza rappresentativa.

Mai prima d'ora si era giunti ad una intesa separata sulle regole del gioco.

Gli accordi separati di gennaio e aprile 2009 contengono un ulteriore passo indietro quanto alla tutela dei salari reali in ragione del riferimento ad un nuovo indice (Ipca) legato ai prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Ue ma depurato dell'inflazione importata, connessa all'aumento dei prezzi dei prodotti energetici.

Gli accordi separati del 2009 generano una serie di problematiche giuridiche riassumibili in due punti fondamentali: validità dei contratti separati rispetto ai lavoratori iscritti ai sindacati non firmatari o non iscritti ad alcun sindacato; riflessi sulla rappresentanza e, in particolare, sull'art. 19 Statuto dei lavoratori.

E' vero che nel corso del 2009 sono stati firmati più di cinquanta contratti collettivi con adesione anche dei sindacati di categoria della Cgil, nei quali non è stato utilizzato l'indice Ipca né sono state previste deroghe da parte della contrattazione aziendale.

La situazione concreta è diventata però estremamente complessa nel settore metalmeccanico in cui è stato sottoscritto nell'ottobre 2009 un contratto nazionale separato, con esclusione della Fiom.

Ciò è accaduto mentre era ancora vigente il ccnl firmato nel gennaio 2008 da tutte le sigle sindacali, approvato dai lavoratori mediante referendum e con scadenza dicembre 2011.

Tale situazione ha prodotto e produrrà un importante contenzioso giuridico sia quanto alla disciplina applicabile alle varie categorie di lavoratori e sia dal punto di vista della denuncia di condotta antisindacale e su questi aspetti il gruppo dei giudici del lavoro proseguirà lo studio, l'approfondimento ed il confronto.

5.2. A seguito della stipula di un contratto collettivo separato si creano diverse categorie di lavoratori, coloro che sono iscritti ai sindacati firmatari e coloro che sono iscritti ai sindacati non firmatari, oltre ovviamente ai non iscritti ad alcun sindacato.

Si pone anzitutto il problema di quale disciplina sia applicabile agli iscritti ai sindacati non firmatari: se a costoro, come ai non iscritti ad alcun sindacato, continui ad applicarsi la disciplina del previgente contratto collettivo unitario, sul presupposto che la stessa integri le clausole del contratto individuale, oppure se essi rimangano privi di

ogni trattamento normativo ed economico, o ancora se ad essi debba comunque applicarsi il nuovo contratto collettivo.

Tale interrogativi coinvolgono le problematiche sull'efficacia del contratto collettivo nel tempo e, in particolare, sulle clausole di ultrattività e su quelle di rinnovazione tacita.

Interrogativi che hanno risposte diverse a seconda che si proceda a rinnovo del contratto dopo che il precedente sia scaduto per scadenza del termine o per recesso di una delle parti qualora manchi nel contratto collettivo l'indicazione di un termine.

Quanto all'efficacia soggettiva dei contratti separati, ove l'applicazione di essi ai lavoratori iscritti a sindacati non firmatari o non iscritti ad alcun sindacato passasse sistematicamente attraverso le clausole di rinvio contenute nei contratti individuali oppure il meccanismo dell'accettazione tacita, quindi attraverso la valorizzazione dell'autonomia individuale, ne risulterebbe gravemente compromessa la tenuta del sistema sindacale di fatto e, più esattamente, risulterebbe indebolita la funzione di rappresentanza del sindacato.

Vi è poi l'ulteriore aspetto dell'efficacia soggettiva dei contratti aziendali peggiorativi, che involge non solo il tema dei rapporti tra contratti collettivi di diverso livello e il ruolo delle clausole di rinvio ma, in ipotesi di non coincidenza tra i soggetti sindacali firmatari del contratto nazionale e di quello aziendale, il tema più ampio della rappresentanza associativa e della libertà sindacale negativa.

Problema che si pone per Pomigliano e Mirafiori, in ragione delle condizioni peggiorative introdotte in sede aziendale.

E' vero che la giurisprudenza ha da tempo riconosciuto la possibilità di deroghe peggiorative in sede di contrattazione aziendale ma ha nello stesso tempo escluso l'efficacia del contratto aziendale per i lavoratori aderenti ad un'organizzazione non firmataria.

5.3. Gli accordi separati hanno conseguenze significative sul funzionamento degli organismi sindacali aziendali e questo introduce il tema dell'art. 19 Statuto dei lavoratori.

Nella situazione attuale, caratterizzata dalla rottura dell'unità sindacale e dalla conclusione di accordi e contratti separati, l'art. 19, nel testo modificato dal referendum abrogativo del 1995, rischia di produrre effetti in contrasto con le finalità stesse dello Statuto dei Lavoratori, cioè di essere usato per escludere la forza sindacale più rappresentativa, nella stessa logica con cui è stato usato il referendum. L'art. 19 lett. b) attribuisce i diritti sindacali ai sindacati firmatari di contratti collettivi, di qualsiasi livello, applicati in quella determinata unità produttiva.

L'alternativa che si pone è tra una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 19 e la denuncia di illegittimità costituzionale.

Una lettura conforme a Costituzione dovrebbe portare ad includere nella lett. b) non solo i sindacati firmatari di contratti collettivi applicati ma anche quelle organizzazioni sindacali chiamate a sottoscrivere un accordo e che abbiano rifiutato la sottoscrizione per libera scelta, posto che anche tale condotta è indice di effettività della rappresentanza, specie in ragione dell'esito dei referendum.

Più in generale può sostenersi che per privare il sindacato dei diritti sindacali che gli spettano occorre che lo stesso si ponga al di fuori del sistema di contrattazione collettiva e che la semplice non sottoscrizione di un accordo separato non sia indice di ciò.

L'altra strada, forse più difficile, potrebbe essere quella di denuncia di illegittimità costituzionale.

In concreto, i problemi giuridici derivanti dagli accordi separati paiono più semplici ai fini della costituzione delle rsa, essendo richiesta la firma di un qualsiasi accordo, e più complessi riguardo al funzionamento delle rsu, per l'aspetto della ripartizione dei diritti sindacali tra i componenti delle stesse (permessi, diritti di assemblea, diritto di affissione) e per la partecipazione del sindacato non firmatario agli organi partecipativi (enti bilaterali, commissioni di conciliazione ecc.).

5.4. Gli accordi separati hanno reso attuale e serio il problema della misurazione della rappresentatività, problema che ha trovato una soluzione normativa nel settore del pubblico impiego.

Ogni intervento nel settore privato in questa materia deve saper coniugare rappresentatività e rappresentanza, in un'ottica di democrazia sindacale.

Ciò significa, quanto ai contratti collettivi, che essi debbano essere stipulati da sindacati sufficientemente rappresentativi e che debbano poi essere ratificati dagli interessati, cioè dai lavoratori tramite referendum.

Sul tema della rappresentanza sindacale sono state elaborate e sono in fase di elaborazione diverse proposte di legge di modifica dell'art. 19 Statuto.

Vi è una proposta di legge di iniziativa popolare e proposte elaborate da: Cgil, Fiom, PD, IDV, on. Ichino.

Anche Md si è impegnata a predisporre una proposta di modifica dell'art. 19 attraverso un proprio articolato ed uno specifico gruppo di lavoro.

5.5. .Accordi Pomigliano Mirafiori.

Vi è anzitutto la necessità di definire e inquadrare i due accordi.

Può anzitutto dubitarsi che di accordi si tratti posto che le nuove regole sono state unilateralmente definite e proposte secondo la tecnica del prendere o lasciare.

Mentre quello di Mirafiori del 23.12.2010 si presenta come un accordo aziendale, quelli di Pomigliano del 15.6.2010 e 29.12.2010 sembrano porsi come modello di riferimento di tutto il settore auto e sono difatti aperti all'adesione di altre imprese.

Le clausole di responsabilità inserite in questi accordi vincolano sia i sindacati e sia i lavoratori e sono strutturate in modo da prevedere, in ipotesi di violazione da parte dei sindacati degli obblighi assunti, l'effetto di liberare l'azienda dagli obblighi derivanti dall'accordo medesimo e dagli obblighi contrattuali in materia di contributi, permessi sindacali.

Gli stessi effetti liberatori per l'azienda è previsto che si producano a fronte di comportamenti individuali o collettivi dei lavoratori idonei a violare le clausole dell'accordo con l'ulteriore previsione che la violazione da parte del singolo lavoratore di una clausola dell'accordo costituisce infrazione disciplinare legittimando l'azienda all'adozione di provvedimenti disciplinari conservativi e non.

Conseguenze, almeno a prima vista problematiche, potrebbero profilarsi, alla luce dell'art. 30 commi 2 e 3 della L. 183/2010, qualora i contratti individuali, che in base alle clausole di responsabilità devono considerarsi integrati dalle previsioni dei citati accordi, venissero certificati.

Ciò in base al divieto posto al giudice dal citato art. 30 comma 2 di discostarsi, nell'interpretazione delle clausole del contratto, che può anche contenere tipizzazioni personalizzate di giusta causa e

giustificato motivo, dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione.

Ma il rischio più serio che dalle clausole di responsabilità può derivare è la compressione del diritto di sciopero, con conseguente dubbio di legittimità costituzionale della previsione, rischio allo stato temperato dalla inderogabilità delle nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo di recesso e dalla necessaria proporzionalità delle sanzioni disciplinari rispetto alla gravità dell'infrazione.

Certamente, ove anche non risultasse compresso il diritto di sciopero, le clausole di responsabilità sono idonee a produrre l'effetto di espropriare i lavoratori del diritto di critica e contestazione o quantomeno di rendere altamente pericoloso l'esercizio di essi, in un contesto in cui la forza e la capacità di reazione delle organizzazioni sindacali che hanno aderito agli accordi non è certo rassicurante.

Nella parte che disciplina l'organizzazione del lavoro gli accordi contengono una serie di previsioni che suscitano forti perplessità, anche giuridiche.

Una riguarda l'introduzione, in materia di assenteismo, di un criterio responsabilità collettiva che porta a negare al singolo lavoratore il pagamento dei primi tre giorni di malattia qualora in quel periodo l'assenteismo in fabbrica abbia raggiunto, per cause ovviamente indipendenti dalla volontà di quel singolo lavoratore, percentuali anomale, o meglio così definite discrezionalmente dall'impresa.

La riduzione delle pause e lo spostamento delle stesse a fine turno, almeno per alcuni gruppi di lavoratori, deve essere valutato seriamente nella sua compatibilità con l'esigenza di tutela della salute, intesa come benessere sul luogo di lavoro e non mera assenza di malattia, in base alle specifiche direttive comunitarie e al dlgs 81/08 e al nuovo concetto dello stress lavoro correlato di cui all'art. 28 del citato dlgs, ciò specialmente in difetto di accertati vantaggi per i lavoratori connessi all'adozione del sistema "ergo uas" e della indiscriminata riduzione delle pause a prescindere dall'età o dal sesso dei lavoratori.

Gli accordi in esame non pare abbiano alle spalle un serio piano industriale né c'è in essi un impegno giuridicamente vincolante sugli investimenti tanto pubblicizzati.

Il fine degli accordi è evidentemente quello di incidere sull'assetto delle relazioni industriali in senso autoritario e con parcellizzazione e aziendalizzazione del sindacato, scardinando i pilastri delle tutele del lavoro, in uno con le norme sul collegato lavoro, volte a ridurre il potere dei giudici del lavoro, e la minacciata modifica dell'art. 41 Costituzione.

si vuole evidentemente snaturare il ruolo del sindacato rendendolo subalterno agli interessi dell'impresa ed emarginare i sindacati non docili, come la fiom

5.6. Ulteriori e complesse problematiche giuridiche sono legate alla strategia usata dalla Fiat attraverso la creazione di una o più newco, non aderente a Confindustria o altra associazione di categoria e quindi non vincolata all'applicazione di alcun contratto collettivo o accordo interconfederale, e il passaggio dei lavoratori dalle vecchie alle nuova azienda non secondo il meccanismo di cui all'art. 2112 cc bensì secondo l'istituto della cessione del contratto, di cui all'art. 1406 cc.

Già il ricorso a istituti di diritto privato nell'ambito dei rapporti di lavoro è cosa anomala, in ragione del carattere inderogabile e quindi non disponibile della disciplina dettata dall'art. 2112 cc., in attuazione di specifiche direttive comunitarie.

Ove si sostenesse l'applicabilità dell'art. 2112 cc, dovrebbe comunque valutarsi la previsione del comma 3 di tale articolo che impone al cessionario di applicare i contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento, a meno che gli stessi non siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili dal cessionario purché del medesimo livello.

Se si considera vigente fino al 31.12.2011 il ccnl metameccanici del 2008, al fine del meccanismo di cui all'art. 2112 cc occorrerà valutare la natura di contratto nazionale o aziendale degli accordi Pomigliano e Mirafiori.

Ove si ritenesse trattarsi di contratti aziendali, dovrebbe ritenersi obbligato il cessionario, newco, ad applicare il ccnl 2008, sottoscritto anche dalla Fiom.

Occorre, su questo argomento, considerare anche la previsione di cui all'art. 47 l. 428/90 (e della L. 166/09), sebbene non espressamente richiamata dagli accordi Pomigliano e Mirafiori.

Con sentenza della Corte di Giustizia CE 11.6.2009, causa C-561/07, lo Stato italiano è stato giudicato inadempiente agli obblighi di cui alla direttiva 2001/23/CE in ragione del mantenimento in vigore del citato art. 47, né i problemi sembrano del tutto risolti dall'art. 19 quater L. 166/09.

Su tutti questi temi si pronuncerà la giurisprudenza (a Modena sono stati presentati ricorsi ex art. 28 dalla Fiom nei confronti delle grandi società metal meccaniche (Maserati, Ferrari ecc) denunciando come antisindacale la non applicazione del ccnl del 2008 e l'applicazione del contratto separato del 2009) e man mano si svolgerà il dibattito ed il confronto sulla lista.

Non voglio ringraziare Fabrizio Amato perché ciò sembrerebbe la fine di qualcosa mentre sono certa che continuerà a dare il suo preziosissimo contributo, di grande intuito professionale e forte sensibilità, al nostro gruppo.

Un abbraccio a tutti
Carla Ponterio