

Il nuovo testo dell'art. 8 della manovra finanziaria dell'agosto 2011, comprensivo dell'emendamento del relatore (riportato in rosso), è il seguente:

Art. 8.

(Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità)

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale **ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011** possono realizzare specifiche intese **con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali**, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione **con riferimento:**

a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;

b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;

c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, **il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento**

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro e beneficiano della applicazione della imposta sostitutiva del 10 per cento sulle componenti accessorie della retribuzione ai sensi della normativa vigente.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Articoli e interviste a commento:

"Colpito il lavoro"

di **Luigi Mariucci** (ordinario di diritto del lavoro nell'Università "Ca' Foscari" – Venezia e Responsabile Lavoro PD Emilia Romagna)

Perché mai, nell'ambito di una ennesima manovra finanziaria che dovrebbe avere di mira le misure di contenimento del debito pubblico, il taglio degli sprechi e la lotta all'evasione, il moribondo governo in carica insiste nel proporre una norma che, in sostanza, fa tabula rasa delle tutele lavoristiche lasciate in eredità da mezzo secolo di tradizione riformista? Mi riferisco all'articolo 8, secondo il quale con accordi aziendali stipulati da non si sa chi si potrebbero derogare tutte le norme fondamentali di tutela del lavoro: dalla disciplina delle mansioni a quella dell'inquadramento professionale, dall'orario di lavoro ai licenziamenti. Si tratta di una

proposta demenziale e avventurista, totalmente priva di senso razionale. Basti dire che se fosse vera una relazione univoca tra libertà di licenziamento e occupazione gli Stati Uniti, dove vige in generale il principio dell'«employment at will» (vale a dire della libertà incondizionata di licenziamento) dovrebbero essere il Paese della piena occupazione. Lì invece ci sono 19 milioni di disoccupati. L'abrogazione delle norme cruciali dello Statuto dei lavoratori non ha quindi nulla a che fare con le misure di cui si discute ai fini di risanamento del debito pubblico e di controllo della spesa. Ha che fare invece con una specifica intenzione politica sciagurata, impersonata in particolare dal ministro del lavoro in carica, il quale si è scientificamente attivato al fine di dividere le forze sociali, e in particolare di isolare la Cgil. Questa perniziosa attività rappresenta un paradigma negativo tanto più se confrontato con ministri del lavoro che rispondevano ai nomi di Giacomo Brodolini, Carlo Donat Cattin, Gino Giugni. Nel merito, si può osservare che l'illegittimità costituzionale della norma in parola è evidente, sotto molteplici profili. Anzitutto in riferimento agli articoli 3 e 39 della Costituzione. La legge ordinaria non può infatti attribuire efficacia «erga omnes» ai contratti aziendali se non attraverso i criteri previsti dalla seconda parte dell'articolo 39. Né può essere ammissibile che con legge ordinaria si disponga in materia di efficacia dei contratti collettivi. Tanto meno è legittimo con legge disporre una sanatoria ex post di accordi aziendali (come quelli Fiat) «ove votati dalla maggioranza dei lavoratori». Il ministro in carica cita a ogni pie' sospinto, a sostegno delle sue claudicanti tesi, impropriamente e ingiustamente, il nome di Marco Biagi. Avendolo conosciuto sono convinto che Marco gli avrebbe impedito di dire almeno tali castronerie.

(Fonte: L'Unità 05.09.11)

“Come abolire il diritto al lavoro”

di **Luciano Gallino**

Se diventano legge, le modifiche all'art. 8 del decreto sulla manovra economica avranno effetti ancor più devastanti per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali di quanto non promettesse la prima versione.

I ritocchi al comma 1 rendono più evidente la possibilità che sindacati costituiti su base territoriale - si suppone regionale o provinciale, e perché no, comunale - possano realizzare con le aziende intese che, in forza del successivo comma 2, riguardano la totalità delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione. Da un lato si apre la strada a una tale frammentazione dei contratti di lavoro e delle associazioni sindacali da rendere in pratica insignificante la presenza a livello nazionale dei sindacati confederali; un esito che la maggioranza di governo punta da anni a realizzare.

Dall'altro lato la combinazione dei commi 1 e 2 darebbe origine a veri mostri giuridici. Il comma 2 stabilisce infatti che le intese sottoscritte da associazioni dei lavoratori più rappresentative anche sul piano territoriale valgono per la trasformazione dei contratti di lavoro e per le conseguenze del recesso del rapporto di lavoro. Come dire che se il sindacato locale accetta che uno possa venir licenziato con tre mesi di salario come indennità e basta, tutti i lavoratori di quel territorio dovranno sottostare a tale clausola. C'è dell'altro. Le eventuali intese tra sindacati e aziende riguardano anche le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese - si noti bene - le collaborazioni coordinate o a progetto e le partite Iva. Il che significa che il sindacato potrebbe sottoscrivere dei contratti che prevedono l'impiego di lavoratori autonomi, quali sono formalmente i collaboratori e le partite Iva, come lavoratori dipendenti. Finora, se qualcuno cercava di realizzare simile aberrazione, finiva dritto in tribunale. L'art. 8 del decreto trasforma l'aberrazione in legge.

Quanto al nuovo comma 2-bis, esso abolisce di fatto non solo l'art. 18, bensì l'intero Statuto dei lavoratori. E con esso un numero imprecisato di disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2, visto che nell'insieme essi abbracciano ogni aspetto immaginabile dei rapporti di lavoro. Ciò è reso possibile dalla esplicita indicazione che le intese di cui al primo comma operano anche in deroga alle suddette disposizioni ed alle regole

contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. A ben vedere, il legislatore poteva condensare l'intero articolo 8 in una sola riga che dicesse "i contratti collettivi nazionali sono aboliti e con essi tutte le norme concernenti il diritto del lavoro".

Per quanto attiene alla tutela della parte più debole del contratto di lavoro, sarebbe quindi un eufemismo definire scandaloso il complesso del nuovo articolo 8 del decreto. Ma è giocoforza aggiungere che esso è anche penosamente miope per quanto riguarda il contributo che una riforma delle condizioni di lavoro potrebbe dare ad una ipotetica ripresa dell'economia. Il nostro Paese avrebbe bisogno, per menzionare un solo problema, di cospicui interventi nel settore della formazione continua delle sue forze di lavoro, di ogni fascia di età. È un settore in cui siamo indietro rispetto ai maggiori paesi Ue. Questo decreto che punta in modo così smaccato a dividere le forze di lavoro per governarle meglio li rende impossibili. Naturalmente, c'è di peggio: esso rende anche impossibile un significativo recupero mediante la contrattazione collettiva della quota salari sul Pil, la cui caduta - almeno 10 punti in vent'anni - è una delle maggiori cause della crisi.

(Fonte: La Repubblica 05.09.11)

"Rischiano i dipendenti delle imprese più piccole"

Pietro Ichino, giuslavorista e parlamentare Pd, da sempre un nemico giurato del dualismo nel mercato del lavoro provocato dall'articolo 18 tanto che per neutralizzarlo sostiene da anni la necessità di introdurre il "contratto unico", ha molti dubbi sull'articolo 8.

Cosa cambia, concretamente?

«La nuova versione approvata ieri dalla commissione Bilancio perfeziona per alcuni aspetti la formulazione originaria, ma la sostanza rimane quella: la riforma del diritto del lavoro viene delegata alla contrattazione aziendale».

Non si rischia una giungla contrattuale?

«Direi piuttosto che si rischia un aggravamento del dualismo, nel nostro tessuto produttivo, tra i lavoratori regolari delle aziende medio-grandi, per i quali presumibilmente non cambierà nulla, e i poco o per nulla protetti delle imprese più piccole, che rischieranno di perdere anche il poco che hanno».

Quali sono i limiti di intervento?

«Ora è stato esplicitato il limite dei principi costituzionali e dei vincoli internazionali ed europei. Ma gran parte del nostro diritto del lavoro non ne è coperto: per esempio l'articolo 18 dello Statuto, in materia di licenziamenti».

È vero che l'articolo 18 muore?

«Non mi sembra probabile che nelle imprese medio-grandi le rappresentanze sindacali legate ai sindacati confederali saranno disposte a rinunciare a questa protezione. Questo potrà accadere più facilmente nell'area delle imprese più piccole, o comunque oggi non sindacalizzate. Per questo parlavo del rischio di un aggravamento del dualismo attuale del nostro tessuto produttivo.

Ma la Bce non ci chiede proprio il superamento del dualismo tra chi è protetto contro il licenziamento e i milioni di precari?

«Sì; e ci chiede anche, nell'area del lavoro regolare, il passaggio dalla vecchia tecnica protettiva, consistente nell'ingessatura del posto di lavoro, a una protezione nuova del lavoratore, costituita dalla garanzia economica e professionale nel mercato del lavoro. È evidente che la contrattazione aziendale, abbandonata completamente a se stessa, senza neppure qualche linea-guida, non è in grado di produrre una riforma di questo genere e di questa complessità.

Secondo Susanna Camusso è un attentato alla Costituzione.

«Non parlerei tanto di attentato alla Costituzione, che è formalmente salvaguardata nella nuova formulazione della norma, quanto piuttosto di una scelta politica profondamente sbagliata: quella di delegare alla contrattazione aziendale una riforma che invece richiede un disegno organico e un legislatore che se ne assuma per intero la responsabilità».

Non è una confessione dell'accordo interconfederale di giugno?
«Sicuramente lo ignora, anzi sembra puntare a scardinarlo. Non è stato ancora ratificato dalla Cgil. Ora, in conseguenza di questo intervento legislativo, vedo il rischio che la ratifica possa saltare. Ma forse è proprio quello che Sacconi vuole».

(Fonte: La Stampa 05.09.11)

“Plateale incostituzionalità dell’art. 8: demolisce i diritti dei lavoratori” di Domenico d’Amati, avvocato

L'emendamento all'art. 8 della legge di manovra, approvato ieri dalla Commissione Bilancio del Senato, esplicita l'obiettivo, perseguito dal Governo, di demolizione dei diritti dei lavoratori. Infatti vi si afferma apertamente che con "specifiche intese", a livello aziendale o territoriale, si possono apportare deroghe alle norme di legge che tutelano i lavoratori.

Se questa norma supererà il vaglio delle Camere, il Presidente della Repubblica sarà richiesto di promulgare una plateale violazione della Costituzione, che all'art. 39 pone precisi limiti al potere normativo dei sindacati, precisando che essi, a determinate condizioni, unitariamente rappresentati in proporzione ai propri iscritti, possono soltanto stipulare contratti collettivi validi per tutti gli appartenenti ad una categoria.

E' notorio che le condizioni previste dall'art. 39 per la stipula da parte dei sindacati di contratti validi erga omnes – in particolare la registrazione previo controllo della democraticità degli Statuti – non sono mai state realizzate, anche per non riconoscere il ruolo prevalente della CGIL.

Solo per questo il legislatore non può, senza violare l'art. 39 della Costituzione, attribuire ai sindacati un potere sostanzialmente legislativo. Ma v'è di più.

La Corte Costituzionale ha infatti affermato che, anche in caso di attuazione dell'art. 39 della Costituzione, la tutela dei diritti dei lavoratori resterebbe affidata alle norme di legge inderogabili che disciplinano la materia: *“la Corte non ritiene fondata la tesi secondo la quale l'art. 39 contiene una riserva normativa o contrattuale, in favore dei sindacati, per il regolamento dei rapporti di lavoro. Una tesi siffatta, segnatamente se enunciata in termini così ampi, contrasterebbe con le norme contenute, ad esempio, negli articoli 3, 35 e 36 Cost., le quali, al fine di tutelare la dignità personale del lavoratore ed il lavoro in qualsiasi forma e da qualunque prestato e di garantire al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa, non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediatamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro”* (Corte Cost. 19.12.1962 n. 106).

L'illegittimità costituzionale dell'art. 8 della legge di manovra è pertanto di assoluta evidenza.

Il fatto che questa norma sia stata inserita in un provvedimento diretto ad evitare il baratro di una crisi finanziaria, è un illecito espediente volto a costringere il Presidente della Repubblica a promulgarla.

Confidiamo che non funzionerà.

(Fonte: sito web www.articolo21.org)

“L'articolo 8 è contro la Costituzione”

Il governo ha approfittato della manovra finanziaria per infilare nel decreto una disposizione chiaramente anticostituzionale. Il diritto del lavoro deriva da norme quasi tutte previste nella Carta fondamentale e quindi vincolanti per lo stesso legislatore

di Mario Rusciano

Stento a credere che, nell'infilare l'art. 8 nel decreto legge 138 del 2011, approfittando della manovra finanziaria, il ministro Sacconi non sapesse o avesse dimenticato (assieme ai suoi

consiglieri) che il diritto del lavoro è un sistema complesso di regole, tenute insieme da quella logica stringente ed elementare, che i professori raccontano agli studenti di Giurisprudenza nella prima lezione del corso. Posto che un tizio disposto a lavorare per altri, nella stragrande maggioranza dei casi, è un soggetto debole sul mercato del lavoro – soprattutto se c'è crisi occupazionale – e che poi, se ha la fortuna di essere assunto, diventa debole perché sottoposto al suo datore di lavoro, non può essere un semplice contratto tra i due a stabilire le regole del loro rapporto. Infatti, il timore di essere senza lavoro vizia la volontà del lavoratore e, quindi, fa presumere che tali regole non siano concordate, ma dettate dal solo datore di lavoro.

Perciò soccorre la legge a ristabilire, per quanto possibile, la parità contrattuale tra datore e lavoratore, vale a dire a fissare diritti e doveri nello scambio della forza-lavoro, in pratica sostituendo alla volontà dei contraenti norme legali, che ovviamente sono inderogabili: anche perché quasi tutte radicate in principi della Costituzione, dunque vincolanti per lo stesso legislatore.

Questa rigida inderogabilità delle norme legali può subire qualche attenuazione se a tutelare i lavoratori è la contrattazione collettiva, strumento ad hoc che la stessa Costituzione prevede all'art. 39. Se ne intuisce la ragione: se il lavoratore è garantito dal sindacato, è meno solo e, dunque, meno debole contrattualmente. Si tratta di un'attenuazione affermata dalla giurisprudenza e dalla dottrina e agevolata dalle politiche unitarie di una stagione sindacale, ispirata a quella concertazione sociale – tra governo, imprese e sindacati – che ha consentito al paese di crescere, superando più d'una crisi economico-produttiva.

Arriviamo così al punto centrale e più delicato del problema. Se è vero che il fondamento della contrattazione collettiva è la libertà sindacale – grazie alla quale, nel tempo, la contrattazione si è molto articolata e variegata, a seconda dei settori, delle categorie e dei livelli territoriali – è altrettanto vero che non può essere qualunque sindacato e qualunque contratto collettivo ad attenuare l'inderogabilità delle norme legali. Ciò si deduce inequivocabilmente dai commi successivi al primo dell'art. 39 della Costituzione: dove si prevede che a stipulare il contratto collettivo nazionale con efficacia erga omnes per tutti i lavoratori di una categoria, sia una rappresentanza unitaria, proporzionata al numero degli iscritti ai sindacati registrati della categoria medesima, aventi uno statuto a base democratica.

Il fatto che tali commi non siano attuati in legge ordinaria non vuol dire che non esistano. Vuol dire semmai che il legislatore, se e quando interviene nella materia, deve comunque rispettare almeno lo spirito della norma costituzionale, sintetizzabile in due requisiti irrinunciabili della contrattazione: effettiva rappresentatività e democrazia sindacale. E difatti si deve alla sapienza giuridica di Gino Giugni, estensore dello Statuto dei lavoratori nel 1970, aver dato spazio e voce, a livello aziendale, ai sindacati confederali più rappresentativi: in piena coerenza, appunto, con lo spirito della Costituzione, come più volte ribadito in quarant'anni dalla Corte costituzionale. Non a caso la legge 300 del 1970 viene indicata come legislazione di sostegno e di promozione dell'autonomia sindacale: essa valorizza il movimento confederale unitario e democratico dei lavoratori, selezionandone gli enti esponenziali degli interessi, secondo criteri di razionalità organizzativa e compatibilità con le esigenze produttive.

Fondamentale, in un simile contesto, è l'armonico equilibrio tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale, onde evitare il prevalere dell'aziendalismo e del corporativismo categoriale. Solo una feconda e continua dialettica tra Confederazioni, Sindacati di categoria e Rappresentanze aziendali può davvero giovare al sistema economico-produttivo nel suo complesso.

Un grave vulnus a questo equilibrio è stato dato dal nefasto referendum del 1995, dal quale l'art. 19 della legge 300 sulle rappresentanze sindacali aziendali è uscito monco della parte più significativa ed importante. Consentendo ad una qualsiasi aggregazione sindacale di firmare un qualsiasi accordo aziendale per vedersi riconosciuta la rappresentatività, non si fa altro che agevolare la frammentazione e la dispersione degli interessi dei lavoratori e dare spazio ad organismi sindacali estemporanei: simili – seppure, almeno per ora, di segno uguale e

contrario – a quei gruppuscoli di estrazione (allora si diceva) “extraparlamentare”, particolarmente attivi all’epoca della conflittualità permanente del ‘68-69 del secolo scorso.

Ebbene, con l’art. 8 del decreto legge 138, in pratica si stabilisce una linea di continuità logica, dal punto di vista giuridico: con l’aziendalizzazione della rappresentanza, della contrattazione e della conflittualità; e, approfittando delle divisioni sindacali (il famoso divide et impera!), si tenta di soppiantare la contrattazione nazionale. Né serve indorare la pillola avvelenata intitolando l’art. 8 “sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità”: un’oscura tipologia dalla equivoca configurazione! Mi chiedo come possa il legislatore di una Repubblica “fondata sul lavoro” dare sostegno ad una contrattazione aziendale sapendola a dir poco drogata: perché gestita con molta probabilità da sindacati di comodo del datore di lavoro e perché i lavoratori, impauriti dalla perdita del lavoro, sono disposti oborto collo ad accettarla persino con un referendum, magari pilotato.

Ad ogni buon conto, il sistema dell’art. 8 è contrario alla Costituzione, perché la contrattazione nazionale di categoria, ove vengono fissati i minimi di trattamento economico e normativo dei lavoratori di una determinata categoria professionale, è uno strumento costituzionalizzato dall’art. 39 – quindi non disponibile dal legislatore ordinario – volto a garantire l’eguaglianza sostanziale, sancita all’art. 3 della Carta: non solo tra i lavoratori di una stessa categoria, ma anche – si badi – tra le imprese di uno stesso settore. Sorprende anzi che quest’ultimo aspetto non sia stato per nulla messo in luce dalle organizzazioni imprenditoriali, che pure lamentano continuamente la pesantezza della competizione globale, spinta da una concorrenza sleale proprio sull’uso della manodopera.

La verità è che il sistema del diritto del lavoro non può fare a meno, per funzionare, del collegamento tra la legislazione e la contrattazione nazionale, **gestita unitariamente da soggetti sindacali effettivamente e democraticamente rappresentativi**. Questa è una oggettiva esigenza tecnico-giuridica, oltre che politico-sindacale. La contrattazione aziendale può dettare regole per una certa azienda solo se autorizzata dalla contrattazione nazionale: modello peraltro ribadito dall’accordo tra le parti sociali confederati del 28 giugno 2011. Perché non tener conto di talune buone prassi sindacali che possono realmente giovare all’economia?

Il legislatore allora, anziché impegnarsi in interventi surrettizi, estemporanei e poco meditati, si applichi piuttosto ad agevolare senza ipocrisie la concertazione tra le parti sociali per un riordinamento serio e tecnicamente rigoroso della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva. Sempre che la ragion politica non gli faccia preferire il disordine giuridico!

(Mario Rusciano è ordinario di Diritto del lavoro e presidente del Polo delle Scienze Umane e Sociali dell’Università di Napoli Federico II)

(08/09/2011)

(Fonte: Eguaglianza & Libertà: <http://www.eguaglianzaeliberta.it>)

Roma, 8/9/2011