

Dialoghi sugli articoli 36 e 41 della Costituzione

Firenze, 9 novembre 2017

Intervento di Mauro Fuso

L'ARTICOLO 36 DELLA COSTITUZIONE

Art.36 Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

UNA RETRIBUZIONE EQUA E PROPORZIONATA

Il timore che i criteri individuati, come nel primo comma dell'art. 36, seppure generali, per determinare la retribuzione ponessero i presupposti per una ingerenza dello Stato nella sfera riservata alle competenze della contrattazione collettiva, fu fugato facendo prevalere una preoccupazione avvertita in modo concorde da tutti gli schieramenti politici: prevenire con una disposizione di rango costituzionale il perpetrarsi delle condizioni di sottosalarario tipiche dell'assetto produttivo italiano. Quest'ultima valutazione convinse i più!

Tra coloro preoccupati per l'ingerenza statale vi era anche Giuseppe Di Vittorio.

Si trattava di una novità del sistema normativo che in passato si era limitato a considerare la retribuzione solo come corrispettivo della prestazione determinata in via pattizia (artt. 2094 e 2099 c.c.) nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

Quindi la norma costituzionale inglobava questo ultimo profilo, andando oltre la dimensione del diritto per via contrattuale poiché la retribuzione non era più intesa solo come il compenso convenuto in relazione ad un determinato dispendio di energie psicofisiche nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa, ma veniva commisurata anche a un criterio esistenziale, riguardante le esigenze di vita del lavoratore e della sua famiglia (esigenze, è evidente, non date una volta per tutte, ma storicamente determinate) congiunto con il principio della proporzionalità (la giurisprudenza costituzionale è stata poi costante nel sottolineare questi due criteri come complementari).

La tutela perciò si estendeva dalle condizioni materiali di vita ad altri beni costituzionalmente protetti (la possibilità di condurre una vita libera e dignitosa) e direttamente afferenti alla realizzazione della persona che la Costituzione persegue come obiettivo prioritario.

Nel nostro ordinamento è assente una legge sui minimi retributivi e risulta inattuato il disegno del legislatore costituente che avrebbe dovuto integrare il primo comma dell'art. 36, cioè il contratto collettivo con efficacia erga omnes le cui determinazioni in maniera retributiva avrebbero dovuto costituire il parametro di riferimento per la valutazione della proporzionalità e sufficienza dei trattamenti.

In questa situazione dobbiamo dire che le disposizioni costituzionali sulla retribuzione hanno mostrato una notevole "vitalità" dando origine ad una copiosa giurisprudenza che, fondando il presupposto sull'applicabilità immediata dell'art. 36, primo comma, ha sostenuto la possibilità di annullare le clausole dei contratti individuali in contrasto con l'art.36 e di determinare la retribuzione secondo equità (art.2099 c.c.) basandosi sui parametri retributivi determinati nei contratti collettivi di diritto comune, gli unici oggi esistenti.

Attraverso questo percorso si è attuata una sorta di generalizzazione dell'efficacia soggettiva degli attuali contratti collettivi che, se da un lato esprime il favore dell'ordinamento per la retribuzione

in via negoziale, dall'altro lascia margini di incertezza derivanti dalla reversibilità degli orientamenti giurisprudenziali.

UN ORARIO SOSTENIBILE

Il 2° e 3° comma dell'art. 36 sono ispirati per assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, gli argomenti sono sui tempi, di lavoro e di vita: durata massima della giornata lavorativa, riposi settimanali, ferie annuali.

L'art. 36 stabilisce una riserva di legge sulla determinazione della durata massima della giornata lavorativa, nel senso che la contrattazione collettiva può integrare la prescrizione normativa, disponendo limiti inferiori rispetto a quelli legali (D.Lgs. 66/2003 in attuazione delle direttive europee). Anche le disposizioni costituzionali sul diritto irrinunciabile alle pause settimanali e alle ferie annuali rappresentano un ulteriore aspetto della tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori.

I CCNL (CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO)

809 censiti dal CNEL (marzo 2017)

263 firmati da categorie aderenti a CGIL CISL UIL

546 da altre sigle sindacali

Una complessità numerica che negli ultimi quattro anni è cresciuta enormemente (quasi raddoppiati, per la crisi e i suoi effetti devastanti nella ricerca di una competitività sui costi) rappresentando una vera controtendenza rispetto alla certezza del diritto e delle regole contrattuali (alla fine si tratta di un "supermarket" a disposizione di una concorrenza sleale al ribasso).

IL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA (10 gennaio 2014, sottoscritto da Cgil Cisl Uil e Confindustria)

Come si può restringere utilmente il numero dei CCNL? Il Testo Unico può diventare la base condivisa dalle Parti Sociali per una Legge sulla rappresentanza e rappresentatività, in grado di rendere coerente l'azione contrattuale. Il Testo Unico:

- è un sistema di regole
- permette la certificazione della rappresentanza (iscritti) e della rappresentatività (RSU)
- si articola con il risultato elettorale delle RSU e la misurazione/certificazione degli iscritti
- si esplicita attraverso la titolarità/efficacia della contrattazione collettiva al superamento della soglia minima di rappresentanza del 5% e la sottoscrizione degli accordi contrattuali da parte delle OO.SS. che superino la soglia del 50% +1

- contiene clausole/procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e a prevenire il conflitto.

BREVE CRONOLOGIA DELLA CONTRATTAZIONE

- 1944** Il 30 settembre la Camera Confederale del Lavoro e l'Associazione degli Industriali di Firenze firmano l'"Accordo straordinario fra gli industriali e i lavoratori della provincia di Firenze".
- 1945** Confindustria e Cgil (unitaria) stipulano l'accordo sull'indennità di contingenza per i lavoratori dell'industria nell'Italia settentrionale.
- Anni 1969/1975** Dopo l'autunno caldo, le lotte e il contratto nazionale dei metalmeccanici, c'è un progressivo interesse e una forte spinta sindacale ad intervenire sulle problematiche sociali (lo slogan era: dalla FABBRICA al TERRITORIO).
- 1975** Le parti sociali concordano la progressiva unificazione del punto di contingenza (scala mobile).
- 1983** Attraverso il Lodo Scotti (l'allora ministro del lavoro) il governo propone la chiusura dei CCNL e contemporaneamente il blocco della contrattazione aziendale.
- 1984** Il governo Craxi promulga il Decreto di "San Valentino" che contiene la predeterminazione dei punti di contingenza (scala mobile) che matureranno nel corso dell'anno, con l'obiettivo di contenere la crescita dell'inflazione.
- 1989** Confindustria minaccia la disdetta dell'accordo sulla scala mobile, poi un'intesa tra le parti sociali evita l'intervento del governo.
- 1990** Riprende il confronto tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil su costo del lavoro, riforma della busta paga e struttura della contrattazione. Pininfarina disdetta l'accordo sulla scala mobile, Cgil/Cisl/Uil proclamano lo sciopero generale e comincia la mediazione del governo. L'intesa tra governo, Confindustria e sindacato stabilisce un termine temporale per la scala mobile (31 dicembre 1991), si chiudono i contratti nazionali aperti.
- 1992** E' firmato il protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro. Scompare l'indicizzazione dei salari (scala mobile) ed è bloccata la contrattazione aziendale; si apre un periodo di pesante crisi sindacale.
- 1993** E' firmato il 23 luglio un nuovo "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" dopo l'ipotesi d'accordo del 3 luglio e la consultazione dei lavoratori (partecipanti alle assemblee 3.650.000, votanti 1.327.290, i sì al 67%, i no al 27% e gli astenuti al 6%). Si ristabiliscono

corrette e regolate relazioni sindacali, riattivando i due livelli contrattuali e quindi la contrattazione aziendale.

- 1996** Accordo interconfederale per l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE) e delle procedure d'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.
- 1998** Il 22 dicembre è siglato il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione (Patto di Natale) in cui si riconferma il modello contrattuale del protocollo 23 luglio 1993 e si estende la concertazione alle Regioni e agli Enti Locali (concertazione territoriale).
- 2002** Governo e Cisl e Uil siglano il Patto per l'Italia – Contratto per il Lavoro (Intesa per la competitività e l'inclusione sociale). Dopo il 1984/85 è il periodo più buio per l'unità sindacale, con la firma del patto i sottoscrittori sono coinvolti nella condivisione della politica economico-sociale del governo Berlusconi. Oltretutto è limitata la tutela dell'art.18 sui licenziamenti in pratica per tutti i nuovi assunti; negli anni seguenti ci sarà un lento riavvicinamento sindacale fino a riformulare piattaforme di nuovo comuni e scioperi unitari contro le leggi finanziarie del 2005 e 2006.
- 2004** Cgil/Cisl/Uil regionali sottoscrivono con la Regione Toscana e tutte le parti sociali il Patto per uno sviluppo qualificato e maggiori e migliori lavori in Toscana". Cgil/Cisl/Uil di Firenze, Assindustria, Api, Cna e Confartigianato firmano l'Accordo per il patto per lo sviluppo sostenibile, la coesione sociale, l'integrazione.
- 2005** Tutte le parti sociali fiorentine insieme ai Comuni della provincia e la stessa Provincia di Firenze sottoscrivono infine il "Patto per lo sviluppo, la competitività e la buona occupazione del territorio metropolitano fiorentino e della sua provincia".
- 2007** Cgil/Cisl/Uil approvano il 5 Febbraio un Documento per l'iniziativa sulla crescita economica e sociale, per lo sviluppo sostenibile. Dopo una lunga trattativa le OO.SS. e il Governo siglano il 23 di Luglio il Protocollo su Previdenza, Lavoro e Competitività-per l'equità e la crescita sostenibile. La Cgil, dopo la prima firma per presa d'atto, approva a maggioranza nel Comitato Direttivo Nazionale l'insieme del Protocollo, mantenendo le riserve formali e sostanziali su staff leasing, contratto a termine e decontribuzione dello straordinario. Il Protocollo è poi approvato da lavoratori e pensionati attraverso il referendum dall'8 al 10 di Ottobre (5.115.054 di votanti, oltre 4 milioni di voti favorevoli, 81,62% i SI e 18,38% i NO).
- 2009** Il 22 gennaio Cisl e Uil firmano un Accordo separato sulle regole della contrattazione collettiva, si introduce nel nuovo modello contrattuale l'IPCA, indice prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (deroghe in pejus nel 2° livello)