



# materiali

## di rassegna sindacale

Periodico mensile - Poste italiane SpA - Spedizione in a.p. - d.l. 353/03 (conv. l.27/02/04 n.46) art. 1, comma 1, Aut. MBPA/C/RM/01/2015 - Euro 5,00

**FOTOGALLERY**

16 NOVEMBRE:  
"INVISIBILI NO",  
PENSIONATI IN PIAZZA

**SOCIALE**

IL MONDO DI SOTTO:  
LA CGILE GLI OPERATORI  
DEL DISAGIO

**IL FORUM**

INDUSTRIA A RISCHIO  
SE "SPENGO" TARANTO

**L'INTERVISTA**

LETTIERI E IL 1969:  
IL MIO "LUNGO"  
AUTUNNO CALDO



IL TEMA DEL MESE

**CONTRATTI PIRATA**  
**LAVORO AL MASSIMO RIBASSO**

# CONTRATTI PIRATA, il lavoro al massimo ribasso

**S** secondo l'ultima banca dati del Cnel nel nostro Paese sono attualmente in vigore 864 contratti collettivi nazionali di lavoro. Un numero altissimo, che diventa ancora più problematico se si pensa che di questi solo 300 – un numero comunque già cospicuo – sono firmati da sindacati dei lavoratori e datoriali realmente rappresentativi. Basti pensare che le prime 22 associazioni datoriali – a partire da Confindustria, Confcommercio, Aran – coprono soltanto un terzo dei ccnl compresi nel repertorio del Cnel. La conclusione è semplice: in Italia ci sono quasi 600 contratti pirata. Pirata nel senso che vengono siglati solo per pagare meno i lavoratori e riconoscere loro minori diritti e tutele. Firmati, appunto, da organizzazioni di fatto inesistenti o nate solo con l'obiettivo di fare *dumping* salariale. Quando hanno la "sfortuna" di ricadere in un accordo di questo tipo, i lavoratori arrivano a percepire fino al 30 per cento in meno di retribuzione rispetto ai loro colleghi, per non parlare di ferie, malattie, maternità, tredicesime, eventuale welfare aziendale ecc. La questione in gioco è quella classica, sinora mai risolta in Italia: ovvero la rappresentanza. Settore pubblico a parte, non esiste ancora una norma che stabilisca per legge chi è titolato a siglare rinnovi contrattuali che abbiano valore per tutti gli addetti di un dato settore.

## IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

Negli ultimi anni qualche passo in avanti, però, è stato fatto. Se la politica latita – sebbene una legge sulla rappresentanza sia nel programma di questo governo –, le parti sociali da tempo hanno iniziato a muoversi. Il 19 settembre scorso è stata infatti siglata tra Confindustria, sindacati confederali, Inps e Ispettorato del lavoro la convenzione che consente la



LA SCHEDA

## COME CONTARSI, DAL TESTO UNICO ALLA CONVENZIONE DEL 19 SETTEMBRE

*Da anni le parti sociali hanno iniziato a "ragionare" su come misurare la propria rappresentatività. L'ultimo accordo, siglato quest'anno da Confindustria, sindacati confederali, Inps e Ispettorato del lavoro, consente l'effettiva individuazione delle sigle titolate a firmare contratti*

**IN ATTESA DI UNA LEGGE, DA ALCUNI ANNI LE PARTI SOCIALI,** non senza difficoltà, hanno iniziato a "ragionare" su come contarsi e misurare la propria rappresentatività. Un passo in avanti decisivo è stato sicuramente il Testo Unico siglato da Cgil, Cisl e Uil e Confindustria nel 2014. Il percorso che ha portato a questa firma è iniziato tuttavia nel 2011, con l'accordo del 28 giugno in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ed è proseguito con il successivo protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, che ne ha rappresentato una prima attuazione. Non solo. Lo scorso 19 settembre è stata siglata tra Confindustria, sindacati confederali, Inps e Ispettorato del lavoro la convenzione che consente l'effettiva misurazione e la certificazione della rappresentanza sindacale e, dunque, l'individuazione delle sigle titolate a firmare contratti

**Su circa 900 accordi, solo 300 sono siglati da Cgil, Cisl e Uil. Negli ultimi anni le parti sociali hanno promosso convenzioni finalizzate a misurare la rappresentanza, ma per uscire dal guado è necessaria una legge**

misurazione e la certificazione della rappresentanza sindacale e, dunque, l'individuazione delle sigle titolate a firmare contratti rappresentativi: di fatto si tratta del completamento del Testo Unico siglato dalle parti sociali nel 2014 (ma il percorso era iniziato addirittura nel 2011), il tassello finale che mancava per renderlo effettivo. La settimana successiva è stata la volta della convenzione con Confapi. In dirittura d'arrivo anche l'intesa con Cispel, mentre mancano ancora all'appello quelle con Confcommercio, Cooperazione e artigiani, che presentano situazioni più complesse, vista la scarsa diffusione – essendo le aziende di dimensioni assai ridotte – delle Rsu. “La misurazione e la certificazione della rappresentanza significano non solo garantire la libertà sindacale, ma darci delle regole”: queste le parole

del segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, subito dopo la firma con Confindustria. E ancora: attraverso questa convenzione sarà possibile “superare i contratti pirata, che rischiano di mettere in discussione i diritti dei lavoratori e la leale concorrenza delle imprese”. Il meccanismo che dovrebbe ora andare a regime si ispira all'unica legge sulla rappresentanza operante nel nostro Paese, quella relativa al lavoro pubblico, e alla cui stesura contribuì il compianto Massimo D'Antona. L'Inps raccoglie e conteggia il numero degli iscritti di ciascuna sigla in percentuale sul totale degli aderenti a tutte le organizzazioni sindacali censite; poi misura i voti riportati nelle elezioni delle Rsu, sempre in percentuale sul totale dei voti espressi in quelle elezioni. Dalla semplice media aritmetica delle due percentuali si ricava il dato della rappresentanza: per partecipare al tavolo negoziale bisogna superare il 5 per cento, mentre affinché il contratto siglato sia valido i firmatari devono insieme (ma anche da soli) superare la soglia del 50 per cento. Non solo: “La grande novità del Testo Unico sta nel fatto che il ccnl, per essere valido, dovrà essere approvato dalla maggioranza dei lavoratori attraverso una consultazione certificata secondo le regole che ciascuna categoria si dà”, spiega Carlo Podda, segretario generale della Slc di Roma e Lazio e già responsabile della rappresentanza per la Cgil nazionale.

## LA SVOLTA POSSIBILE

Insomma, potrebbe essere davvero la svolta. Podda ne è convinto: “Abbiamo fondate e ragionevoli speranze che possa essere davvero la volta buona. Del resto che questo passaggio fosse importante lo testimonia la resistenza che è stata messa in campo prima di poter arrivare alla firma. I contratti pirata fanno comodo a molti, soprattutto a quelle aziende che non competono sulla qualità e sull'innovazione, ma sul costo del lavoro. La verità è che i contratti non dovrebbero servire per competere, la loro funzione è evidentemente un'altra”. “Sono cresciuto in un mondo nel quale mi hanno insegnato che la legge fissava i diritti minimi e con i contratti si potevano ottenere condizioni di maggior favore – prosegue il dirigente Slc –. Ora invece spesso accade il contrario: con il sistema delle deroghe molti contratti peggiorano quanto stabilito nelle leggi. E invece un'operazione di pulizia serve anche alle imprese: quelle sane in una concorrenza al ribasso rischiano infatti di risultare fortemente penalizzate”. Tuttavia, di strada da fare ce n'è ancora: “Quando si parla di rappresentanza, a parole tutti gli interlocutori sono interessati a essere misurati e danno la propria disponibilità; però quando poi si passa dalle parole ai fatti tutto diventa molto più complesso”, commenta ancora Podda. In particolare, “per poter avere una reale efficacia questo sistema ha bisogno di un ulteriore tassello, e cioè del fatto che si misuri e quindi si definisca la reale rappresentatività anche dalle associazioni datoriali”. “Un terreno particolarmente conteso – continua il sindacalista – è quello della piccola e media industria, sul quale insistono almeno tre organizzazioni datoriali: Confapi, Confindustria e tutto l'universo degli artigiani che pretendono di essere rappresentativi e di stipulare contratti”. In questo caso, non si tratta tanto di misurare il numero di iscritti, ma piuttosto il livello di estensione dei diversi accordi che vengono applicati nel medesimo comparto, cioè il cosiddetto perimetro contrattuale, che deve trovare a sua volta collocazione in una cornice più ampia e più solida che è quella della definizione di una legge sulla rappresentanza, sulla quale dopo molto tempo, nel 2016, le sigle sindacali confederali hanno messo per la prima volta nero su bianco un'ipotesi di accordo unitaria.

SEQUE PAG. 4

rappresentativi. Ciascun datore di lavoro, come spiegano Andrea Chiriatti e Filippo Pignatti Morano sul bollettino di Adapt, “attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione il codice attribuito dalle organizzazioni sindacali al ccnl applicato, il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria e la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di 15 addetti”. I dati raccolti dall'Inps saranno trasmessi al Cnel, che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rsu. Nelle unità produttive in cui non sono presenti Rsu, ma Rsa o nessuna forma di rappresentanza sindacale, i dati degli iscritti rilevati dall'Inps saranno trasmessi sempre al Cnel, che li sommerà ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione di categoria. Sarà il Cnel a provvedere alla ponderazione del dato elettorale con quello associativo, determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti e quella dei voti ottenuta dalle Rsu. La soglia per sedere al tavolo delle trattative è – come spiegato nell'articolo in questa pagina – il 5 per cento tra dato associativo e voti. Perché l'accordo sia valido, i firmatari devono superare – insieme o da soli – la soglia del 50 per cento. Il Testo Unico interviene anche sulla regolazione della rappresentanza in azienda. Per poter costituire le Rsu, nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, e per la presentazione delle liste elettorali, bisogna essere firmatari degli accordi interconfederali. La lista deve essere corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5 per cento degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti, la lista dovrà essere firmata da almeno tre lavoratori. Le Rsu vengono elette a suffragio universale tra liste concorrenti. •

# Bilateralità, un rischio anche PER LA FORMAZIONE CONTINUA

**U**n contratto pirata vuol dire meno denaro in busta paga, meno diritti e meno tutele: ferie, malattia, addirittura maternità. Ma non solo: ripercussioni magari meno "appariscenti" si hanno almeno in un altro ambito, parimenti importante, della vita di un lavoratore, quello della formazione continua, che oggi sappiamo essere fondamentale per tutto l'arco della vita attiva. I fondi per la formazione continua rientrano nel grande capitolo della bilateralità e nascono da accordi siglati tra le parti. Anche in questo

*In alcuni comparti avviene spesso che datori di lavoro privi di scrupoli procedano alla creazione di controparti fittizie per dar vita a fondi che hanno come unico scopo quello di accaparrarsi risorse*

caso, tuttavia, spesso avviene che si proceda alla creazione di controparti fittizie per dar vita a fondi che hanno come unico obiettivo quello di accaparrarsi risorse. Risorse sottratte al mondo

del lavoro perché i fondi, ricordiamo, sono finanziati dallo 0,30 per cento del monte salari che il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps. "Io li chiamo fondi commerciali o mercantili, perché non hanno alcun reale interesse per la formazione dei lavoratori", spiega Franco Valente, direttore di Fondo Professioni, nato nel 2003 con l'accordo interconfederale tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil e rivolto ai lavoratori degli studi professionali. I fondi per la formazione continua sono 21, ma almeno 4 o 5 tra di

## IL NODO IRRISOLTO DELL'ERGA OMNES

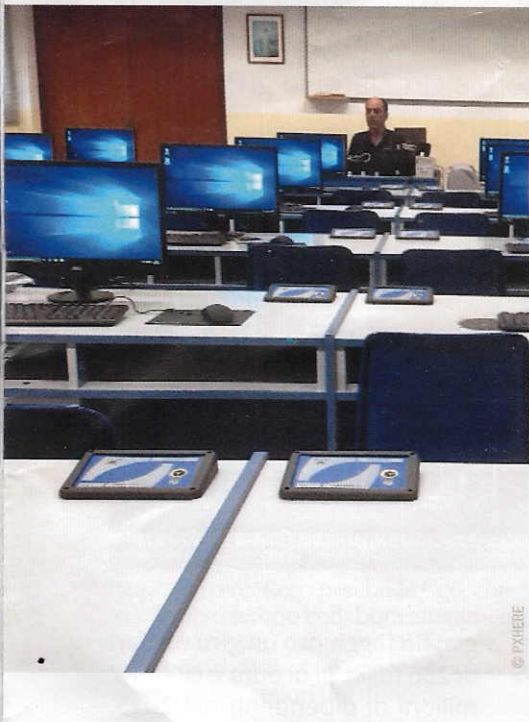
E siamo così all'altro elemento fondamentale per arrivare finalmente a eliminare del tutto i contratti pirata: quello dell'*erga omnes*. Vale a dire l'annosa questione dell'efficacia generalizzata dei contratti collettivi, che passa certamente per la misurazione della rappresentanza, ma che per essere effettiva deve essere accompagnata da una legge. Le radici storiche di questa mancanza sono note e attengono alla non piena applicazione dell'articolo 39 della Costituzione, che nell'ultimo comma prevedeva che potessero stipulare contratti collettivi di lavoro *erga omnes* per i lavoratori di un medesimo settore i sindacati dotati di personalità giuridica, cioè registrati. Cosa mai accaduta, perché si riteneva che la registrazione potesse compromettere la libertà delle organizzazioni. Fino a un po' di tempo fa si è più o meno ovviato a questa situazione grazie a una giurisprudenza che riconosceva *de facto* a Cgil, Cisl e Uil una maggiore e oggettiva rappresentatività. Ma negli anni la polverizzazione del mercato del lavoro e della rappresentanza ha via via reso più difficile questa strada. Oggi le confederazioni, compresa la Cisl che è stata sempre la più refrattaria, sembrano essersi convinte della necessità di una legge sulla rappresentanza. D'accordo anche il direttore

dell'area lavoro e welfare di Confindustria, Pierangelo Albini: "L'accordo tra le parti, fortemente voluto, è un passo che risulterà decisivo se ci sarà la volontà politica di dare una soluzione a un problema che ci portiamo dietro dal 1948. Fino a un certo punto il nostro sistema giuridico è riuscito a garantire il rispetto dei contratti che venivano stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative". Ora non è più così e proprio per questo motivo "occorre intervenire se si vogliono salvare i contratti nazionali di lavoro che di fatto vivono un momento di grande crisi, anche se le organizzazioni che li hanno sempre stipulati continuano spesso ad andare avanti come se nulla fosse cambiato". Per Confindustria, una legge sulla rappresentanza avrebbe anche questo obiettivo importantissimo: mettere in sicurezza l'istituto del contratto collettivo nazionale dalla polverizzazione del sistema. La strada, per Albini, non è poi così complessa, le operazioni da fare sono essenzialmente due: "Definire il perimetro di applicazione del contratto e poi misurare la rappresentanza dentro quel perimetro: solo in questo modo si può stabilire quale degli accordi in quello specifico ambito è stato stipulato dalle organizzazioni che rappresentano la maggioranza dei lavoratori e delle imprese. Esclusivamente questo potrà essere preso, tra l'altro, a riferimento dall'ordinamento giuridico per

concedere a chiunque rispetti quel contratto i benefici contributivi e fiscali previsti dallo Stato".

## RAPPRESENTANZA: QUALE LEGGE?

Una legge sulla rappresentanza è nel programma del governo e la sua necessità è stata ribadita dal premier Conte nelle linee programmatiche lette in Parlamento, dove peraltro giacciono alcuni disegni di legge in materia. La posizione dei sindacati è chiara: "Vogliamo una norma leggera, di sostegno - spiega Podda -, non particolarmente pervasiva e invasiva rispetto alle prerogative delle parti. Non si tratta di gelosia. Il fatto è che la complessità e le articolazioni dei diversi settori non si prestano a codificazioni rigide. Una serie di questioni devono per forza di cose essere lasciate alla specificità delle singole categorie e dunque alla contrattazione tra le parti". Sulla stessa lunghezza d'onda Albini, che sottolinea come in questi anni "il legislatore nell'esercitare il proprio ruolo ha sottratto spazi all'autonomia delle parti, con velleità sempre più forti di arrivare a disciplinare i fenomeni nuovi, penso al salario minimo, di cui non sempre ha piena consapevolezza, non essendo un addetto ai lavori". Tuttavia, secondo il dirigente di Confindustria, la colpa è anche delle parti sociali, che non sempre sono state in grado, in questa materia di svolgere il proprio ruolo. Ciò non toglie che una legge di sostegno "è assolutamente indispensabile per far sì che



essi rientrano nella categoria dei fondi commerciali. “I fondi interprofessionali hanno valore anche come strumento strategico nell'ambito dello sviluppo di un comparto – spiega Valente –, e infatti il legislatore nel puntare sulla formazione continua dei lavoratori non ne ha fatto una questione individuale, ma li ha inseriti in un ambito contrattuale e per questo ha affidato alle parti sociali maggiormente rappresentative un ruolo molto importante. Per lo stesso motivo anche le parti sociali ne hanno fatto uno strumento strategico della propria azione”. Al contrario, aggiunge il direttore di Fondo Professioni, “i fondi commerciali non hanno assolutamente alcuna esigenza nel rispondere a questa visione strategica, a questo ruolo attivo nel favorire lo sviluppo di un comparto, ma semplicemente sfruttano un'opportunità andando

anche eventualmente a dar vita a una rappresentanza fittizia”. Il problema è che questi fondi sono legali, perché gli enti vigilanti hanno difficoltà a misurare l'effettiva rappresentanza delle parti che li istituiscono. Il tema, dunque, è sempre quello: misurare la reale rappresentatività di chi contratta e stipula accordi che poi ricadono nel bene e nel male sulla vita dei lavoratori. In questo caso, poi, c'è un elemento in più: non esiste alcun obbligo di aderire a un fondo piuttosto che a un altro, neanche l'appartenenza a un dato settore rappresenta un elemento dirimente. Ogni datore di lavoro può rivolgersi al fondo che preferisce o anche non aderire: in questo caso il versamento dello 0,30 per cento del suo monte salari – che è obbligatorio – va comunque all'Inps, dove però non è detto che venga utilizzato per la formazione dei lavoratori. •

tutte le aziende stiano dentro a questo sistema – ribadisce Podda –. Vale anche per le parti sociali e lo abbiamo visto in questi anni: raccogliere i dati associativi non è semplicissimo, serve una partecipazione sempre più attiva, sia dei sindacati, sia delle aziende, nel comunicare i dati. Il 2020 sarà l'anno della conta, poi nel 2021 la prima certificazione”. Non c'è dunque tantissimo tempo e una legge sarebbe in grado di imprimere un'accelerazione molto importante.

### I SETTORI “PIRATA”

I contratti pirata sono diffusi in tanti settori. Tra i più colpiti ci sono sicuramente i trasporti e la logistica (che ne conta 66) e quello metalmeccanico: ben 29, oltre a quello Federmeccanica. “L'accordo con Confindustria è importante, ma non risolutivo”, spiega Mirco Rota, Fiom nazionale. Anche per il dirigente dei meccanici Cgil è fondamentale una legge sulla rappresentanza: “Molte aziende non sono associate a Federmeccanica e dunque, legittimamente, stanno fuori dal contratto più importante del settore”. L'esempio classico riguarda la Fca, che anni fa ha deciso di uscire dal contratto collettivo di riferimento. “La Fca – continua Rota, ha un suo modello, un suo contratto e se ne infischia di queste regole. L'unico strumento per costringere l'azienda, e tante altre imprese del settore, ad applicare il contratto nazionale sarebbe una legge che ne stabilisse il valore *erga omnes*, e impedisse la

firma di un altro contratto, pirata o comunque poco rappresentativo”. La pensa allo stesso modo Antonio Pepe, della Filt nazionale: “Nella logistica le controparti datoriali che firmano contratti con i sindacati di categoria confederali sono addirittura 27: una frammentazione della rappresentanza molto spinta. In un settore come il nostro, attraversato da grandi cambiamenti le imprese fanno sempre più concorrenza, negli appalti, col massimo ribasso. E questo crea una jungla difficile da gestire. Quindi, misurare la rappresentanza, darsi delle regole è sicuramente un passo in avanti”. Per Pepe l'impegno a districare questa matassa nella quale spesso si perdono i diritti dei lavoratori deve essere massimo per i sindacati, ma soprattutto per le imprese: “A fine anno scade il ccnl della logistica: nel corso della trattativa verificheremo la reale volontà delle controparti a sottoscrivere regole che devono valere per tutte le imprese, se si vuole davvero evitare che la logistica rimanga una palude dove i diritti dei lavoratori vengono calpestati. E non mi riferisco solo ai contratti pirata, ma anche all'abuso della somministrazione”. Anche in questo caso, però, la contrattazione non basta: “Una legge che regoli la democrazia rappresentativa in un mondo senza regole come il nostro è fondamentale – sottolinea il sindacalista –. Non dimentichiamo che nel comparto della logistica ci sono pesanti infiltrazioni di carattere malavitoso

che spuntano anche le armi del sindacato confederale”. Ovviamente, e questo è il compito del sindacato, “dobbiamo anche renderci conto che “la rappresentanza non si fa come si faceva una volta, il sindacato deve stare in mezzo ai lavoratori, parlarci direttamente”. Altrimenti alla lunga, com'è ovvio, leggi e accordi non sono sufficienti. Tanto più, riprende Pepe, in un'epoca in cui l'algoritmo sembra dominare gli scenari “e spesso datore di lavoro e dipendente non hanno neanche più contatti concreti. La verità è che dobbiamo ripensare integralmente il modo di stare in mezzo alle persone”. Conferma Rota: darsi regole e pensare a una legge sulla rappresentanza “deve far sì che i lavoratori siano sempre più partecipi attivamente alla vita democratica del sindacato. Pronunciarsi sulle piattaforme, contribuire alla loro stesura, deve essere un diritto effettivo di tutti i lavoratori, sia quando si tratta di accordi aziendali che nazionali. E questo non sempre accade”. Insomma: il tema della rappresentanza è complesso. Servono norme certe e leggi per sconfiggere gli abusi, ma anche il dinamismo e la capacità di mettersi in gioco di sindacati e imprenditori. Di qui a un anno 9,5 milioni di lavoratori del settore privato vedranno il loro ccnl scaduto (13 milioni se si aggiungono quelli dei vari comparti pubblici): il rinnovo dei contratti dovrà garantire tutele, diritti e retribuzioni adeguate. •