

LA CIGS E I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' PER I PARTITI POLITICI

Eufrazio MASSI

Con una disposizione inserita nell'art. 16, della legge n. 13/2014 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 149/2013, viene riconosciuta ai partiti politici la possibilità, a partire dal 1° gennaio 2014, di accedere ai trattamenti integrativi salariali straordinari ed ai contratti di solidarietà disciplinati dall'art. 1 della legge n. 863/1984.

Il tutto, a mio avviso, ha una giustificazione sottintesa: i partiti hanno assoluta necessità di "dimagrire" i propri organici (questo sarebbe un effetto "indotto", scaturente direttamente dalla legge n. 13 che reca il titolo "abolizione del finanziamento pubblico diretto, disposizioni per la trasparenza e la democraticità dei partiti e disciplina della contribuzione volontaria e della contribuzione indiretta in loro favore").

Sarà un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia, da varare velocemente (la norma parla di trenta giorni dall'entrata in vigore della disposizione) a definire le modalità attuative per il "godimento", anche perché il comma 2 autorizza una spesa di 15 milioni di euro per l'anno 2014, 8,5 milioni per il 2015 e 11, 25 milioni a decorrere dal 2016.

In attesa delle determinazioni amministrative dei Dicasteri interessati si ritiene opportuno sottolineare alcuni aspetti della nuova normativa.

Innanzitutto, la disposizione riguarda non solo le sedi centrali dei partiti e dei movimenti politici, ma anche le articolazioni periferiche come le strutture regionali, provinciali e le sezioni.

Non viene, poi, richiesto alcun limite dimensionale come, invece, postula l'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 che nel computo relativo alle imprese industriali pone quale limite minimo quello dei quindici dipendenti, intesi come media degli ultimi sei mesi. Per la verità, una eccezione nel panorama industriale c'è già e riguarda le imprese del settore editoriale, come affermato dalla legge n. 416/1981 e dal DM applicativo del Ministero del Lavoro dell'8 ottobre 2009 che consentono il ricorso al trattamento integrativo salariale straordinario anche ad aziende con un organico di modestissima entità.

La disposizione prevede che ai partiti ed ai movimenti politici si applichi la ordinaria contribuzione prevista per l'accesso al trattamento integrativo salariale: ciò dovrebbe significare anche che, in caso di intervento integrativo salariale, senza rotazione, trovi applicazione la contribuzione aggiuntiva richiesta dall'art. 1 della legge n. 223/1991.

Bisognerà vedere come i concetti classici di riconversione, ristrutturazione e riorganizzazione che presuppongono, nella maggior parte dei casi, degli investimenti economici legati all'attività produttiva, possano attagliarsi a delle strutture come i partiti politici che, nel nostro ordinamento, sono civilisticamente considerati come "associazioni non riconosciute" e che non sono, neanche lontanamente, assimilabili ad un'azienda in produzione: probabilmente, il ricorso maggiore, se si attiveranno gli ammortizzatori straordinari, sarà alla "crisi aziendale", anche se gli indicatori economici, pensati per le imprese (andamento involutivo, esuberi, mancanza di commesse, ecc.) dovranno, in qualche modo, essere riadattati.

La procedura, in essere per le imprese, prevede un esame congiunto con le OOSS (la RSU che, quasi sicuramente, nei partiti non c'è) o, in mancanza, le organizzazioni di categoria (quali, se i

movimenti politici non applicano un CCNL ma, sovente, un regolamento interno?)., con interessamento (quantomeno per informativa) della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero(se la procedura interessa più Regioni) o dell'Ufficio indicato da quest'ultime se la questione ha soltanto rilevanza locale.

Ovviamente, un periodo di integrazione salariale straordinaria che, al termine del "godimento" non preveda il rientro totale del personale, postula la necessità dell'apertura di una procedura collettiva di riduzione di personale ex art. 4 della legge n. 223/1991 con una serie di problemi operativi che andranno risolti ed ai quali, presumibilmente, penserà il decreto ministeriale "concertato".

Anche per quel che concerne i contratti di solidarietà difensivi ex art. 1 della legge n. 863/1984 (la cui durata, di norma, non può essere superiore ai ventiquattro mesi), si pongono analoghi problemi: va ricordato che la riduzione "integrata" delle ore postula il mantenimento dei livelli occupazionali e non possono essere richiesti se l'azienda (ma, a questo punto, anche il partito) abbia presentato richiesta di ammissione ad una procedura concorsuale. Bisognerà accertare se dalla integrazione salariale, sono esclusi (così come avviene per le imprese) i dirigenti ed il personale con rapporto di apprendistato, fermo restando che per l'accesso al beneficio occorrono almeno 90 giorni di anzianità. L'esubero di personale, risultante da un accordo sindacale, dovrà essere motivato e quantificato nelle forme di riduzione giornaliera, settimanale o mensile, nel rispetto di un indice di idoneità che si possiede nel momento in cui la riduzione oraria concordata tra le parti (partito e OOSS), parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale del personale coinvolto nella solidarietà.

Ovviamente, molte questioni operative dovranno essere dipanate come, ad esempio, il riferimento ad un CCNL, fermo restando che per l'anno in corso l'ammontare del trattamento in favore dei lavoratori interessati è pari al 70% (lo scorso anno era l'80%, mentre la norma, a regime, prevederebbe il 60%).

Bologna, 28 febbraio 2014