

Novità in materia di relazioni sindacali
Consiglio Nazionale Aris del 21 settembre 2011

Dal punto di vista delle relazioni sindacali, l'estate appena trascorsa è stata densa di novità, accompagnate tutte da largo clamore mediatico; alcune di queste, infatti, incidono a tal punto sull'assetto delle relazioni sindacali che qualcuno è arrivato a parlare di "anno zero delle relazioni sindacali".

Il primo intervento in materia (e sicuramente il più incisivo) è stato l'Accordo Interconfederale siglato da Cgil, Cisl e Uil con Confindustria lo scorso 28 giugno, seguito dalla cd. Manovra di Ferragosto, ossia il d.l. n. 183/11 (per intenderci, il provvedimento normativo che alcuni hanno tacciato come la legge che avrebbe dovuto portare all'abrogazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e che, invero, sembra avere effetti meno dirompenti di quelli sperati anche dal legislatore).

Andando con ordine, partendo dall'**Accordo Interconfederale**, l'elemento di maggior rilievo è proprio quello della sottoscrizione da parte di tutte e tre le principali sigle sindacali.

Dopo un periodo in cui sembrava definitivamente tramontata la possibilità di sottoscrivere unitariamente accordi nazionali (o, anche, solo locali) con le tre sigle storiche del sindacato italiano (Cgil, Cisl e Uil), la firma del suddetto Accordo rappresenta certamente una presa di coscienza da parte del sindacato, il quale sembra aver intuito che senza la preventiva definizione di regole precise sul funzionamento delle relazioni sindacali è

impossibile qualsiasi forma di seria e proficua contrattazione tra le parti.

L'assenza di regole certe nell'ambito del diritto sindacale rappresenta - come noto - un problema tutto italiano, che affonda le sue radici nella mancata applicazione dell'art. 39 Cost.

Come si ricorderà, i costituenti – dopo aver affermato il principio secondo cui “*l'organizzazione sindacale è libera*” – avevano previsto un articolato procedimento per l'individuazione dei sindacati legittimati alla sottoscrizione di contratti collettivi con efficacia *erga omnes* per i lavoratori del settore di appartenenza (registrazione dell'associazione sindacale, con organizzazione interna su base democratica).

Fu, tuttavia, l'opposizione di Cgil, Cisl e Uil a qualsivoglia forma di controllo statale sul sindacato a far rimanere lettera morta il dettato costituzionale, lasciando che le regole sulle quali fondare le relazioni sindacali fossero di volta in volta stabilite dalle stesse parti sociali.

La mancanza di regole certe a livello normativo, in un periodo di forte crisi economica come quello attuale, ha portato, da un lato, alla proliferazione di nuove organizzazioni sindacali e, dall'altro, all'assunzione di posizioni sempre più rigide e distanti tra le sigle della cd. “triplice”, che nel 1993 avevano accarezzato il sogno dell'unità sindacale con l'introduzione (attraverso il Protocollo del 23 luglio 1993) della RSU, in sostituzione delle RRSSAA previste dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori.

Tale situazione di allontanamento tra le OO.SS. ha inasprito a tal punto i rapporti sindacali, da portare sempre più frequentemente alla sottoscrizione di contratti

collettivi “separati”, ovvero siglati senza la presenza di una o più sigle sindacali storicamente rappresentative del settore (*in primis*, la Cgil).

Al riguardo, basti pensare al Protocollo sulle relazioni sindacali del 2009 (sottoscritto senza la Cgil), o al contratto collettivo dei metalmeccanici (siglato solo da Cisl e Uil e che ha suscitato le numerose e contrastanti sentenze di merito che popolano le pagine dei giornali degli ultimi mesi), o ancora – più da vicino – all’accordo di rinnovo del biennio economico 2006-2007, sottoscritto dall’Aris con la sola Cisl.

Appare, pertanto, evidente come – in un simile contesto – la firma unitaria da parte di Cgil, Cisl e Uil dell’Accordo interconfederale dello scorso 28 giugno possa essere valutata positivamente da chi auspica un ritorno di un più sereno confronto tra le parti sociali.

Gli aspetti rilevanti del suddetto Accordo Interconfederale non si esauriscono qui; anzi, la parte più dirompente è rappresentata dal contenuto dello stesso per le novità che introduce nell’ambito delle relazioni sindacali.

In sintesi, gli aspetti salienti sono i seguenti:

- viene introdotto un sistema di certificazione, a livello nazionale, della rappresentatività delle OO.SS. riferito alle deleghe ed ai contributi sindacali, attestato dall’Inps. I sindacati otterranno la legittimazione a negoziare e firmare contratti collettivi di lavoro ove siano risultino rappresentativi di oltre il 5% dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto di lavoro;
- vengono ribaditi i principi secondo cui: a) il contratto nazionale di lavoro ha la funzione di assicurare su tutto il

territorio nazionale trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, b) la contrattazione di secondo livello ha competenza nelle materie delegate da quella di primo livello.

Le parti hanno previsto, altresì, che gli accordi aziendali possano derogare ai contratti nazionali, nel rispetto dei limiti e con le procedure previste dai ccnl.

In attesa dei rinnovi che recepiscano simili previsioni, è previsto che i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze aziendali (e d'intesa con le strutture territoriali) possano disciplinare intese modificative concernenti le prestazioni lavorative, gli orari e l'organizzazione del lavoro, in presenza di investimenti significativi finalizzati allo sviluppo economico ed occupazionale, oltre che per gestire le situazioni di crisi;

- sono stati stabiliti nuovi principi in ordine all'efficacia degli accordi aziendali, che diverranno vincolanti nei confronti di tutti i dipendenti ove approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU, ovvero da RRSSAA titolari della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali. In quest'ultimo caso (sottoscrizione da parte delle RRSSAA), entro 10 giorni dalla firma dell'accordo è previsto che una sigla sindacale, ovvero il 30% dei lavoratori, possano presentare una apposita istanza affinché sull'intesa si pronuncino i dipendenti dell'azienda. L'intesa è respinta ove, all'esito delle consultazioni (alle quali deve partecipare almeno il 50% più uno dei lavoratori per la loro validità), la maggioranza semplice dei partecipanti abbia espresso il proprio giudizio negativo.

- in analogia alla disciplina prevista dal Protocollo del 1993 per le RSU, è stato introdotto un limite di tre anni alla durata in carica delle RRSSAA (e dei suoi dirigenti),
- è stata prevista una clausola di cd. “tregua sindacale”, destinata ad essere vincolante per le OO.SS. firmatarie dei contratti ma non (evidentemente) per i singoli lavoratori;
- viene auspicato che il Governo promuova e stabilizzi (rendendole anche più facilmente accessibili) le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, efficienza ed efficacia, ovvero ai risultati legati all’andamento aziendale, individuati dalle parti a livello aziendali.

Evidentemente è troppo presto per esprimere una valutazione sulla efficacia e sugli effetti di un simile accordo nell’ambito delle relazioni sindacali.

Certamente sarebbe stato preferibile che le suddette disposizioni, anziché essere sancite da un Accordo Interconfederale (come tale ad efficacia limitata tra le parti che lo hanno sottoscritto) fossero state contenute in un provvedimento normativo, assumendo così efficacia *erga omnes*, come auspicato da più parti.

Nell’ambito della sanità privata, infatti, un tale Accordo dovrebbe essere destinato a trovare immediata applicazione nei confronti delle strutture sanitarie associate all’Aiop, mentre per le strutture associate all’Aris il suddetto Accordo diventerà vincolante solo ove recepito dalle parti sociali all’interno di una apposita intesa in tal senso (come avvenuto, ad esempio, per il Protocollo del

1993, ovvero per l'Accordo interconfederale sul telelavoro del 2004).

Senonchè sembra già che il legislatore abbia fatto propri i contenuti del suddetto Accordo, ritenendoli applicabili a tutte le realtà.

Basti pensare a quanto previsto dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011 (la famosa **Manovra Finanziaria** convertita in legge, con modifiche, lo scorso 15 settembre), il quale - all'ultimo comma - prevede che *“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”*, lasciando intendere che - per il futuro - dovrebbero trovare applicazione, senza eccezioni, le regole stabilite dal predetto Accordo Interconfederale.

In particolare, nella Manovra Finanziaria il legislatore ha sancito normativamente la possibilità di stipulare contratti collettivi a livello aziendale o territoriale finalizzati:

- alla maggiore occupazione;
- alla qualità del lavoro;
- alla emersione del lavoro irregolare;
- agli incrementi di competitività e di salario;
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- agli investimenti ed all'avvio di nuove attività.

Si tratta di quelli che sono stati definiti “contratti di prossimità”, in quanto la definizione della regolamentazione è stata demandata al livello più prossimo alla specifica situazione da gestire, ossia al livello

aziendale o territoriale, allo scopo di tenere in debita considerazione le esigenze specifiche delle singole realtà.

Fin qui niente di nuovo: tale esigenza, avvertita da tempo, era stata già risolta positivamente dalla giurisprudenza che - dopo un periodo di iniziale incertezza - aveva pacificamente ammesso la possibilità per la contrattazione di secondo livello di derogare, anche *in peius* alle previsioni di quella nazionale, purchè "autorizzata" in tal senso dal primo livello.

L'elemento di novità è rappresentato, invece, dall'indicazione da parte del legislatore delle OO.SS. legittimate alla stipula dei suddetti accordi affinché gli stessi abbiano efficacia nei confronti di tutti i lavoratori.

In passato, il datore di lavoro poteva procedere alla stipula dei contratti aziendali con le OO.SS. legittimate a sedere al tavolo delle trattative (ossia quelle che avevano sottoscritto accordi collettivi applicati ai lavoratori della struttura) e tali contratti avevano efficacia nei confronti di tutti i dipendenti, salvo il caso del manifesto diniego del lavoratore aderente ad un sindacato dissenziente.

Secondo quanto adesso stabilito dal legislatore, invece, tali accordi devono essere sottoscritti da "*associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda*"; tale riferimento alle "*associazioni comparativamente più rappresentative*", presente peraltro in molte leggi, potrebbe essere considerato un richiamo generico alle OO.SS. che hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato (come avviene ormai da anni, allorchè il legislatore utilizza una simile locuzione nonostante l'assenza di sistemi volti a misurare la

rappresentatività del sindacato) se non fosse per il successivo richiamo al recente Accordo Interconfederale.

Tale richiamo fa, infatti, presumere che i contratti cd di prossimità debbano essere sottoscritti dalle OO.SS. in possesso dei requisiti puntualmente stabiliti dal predetto Accordo, prescindendo da ogni considerazione in ordine all'ambito di applicazione dello stesso.

I contratti collettivi stipulati per le finalità sopra indicate possono, inoltre, regolare le materie indicate (peraltro in maniera neppure tassativa) dal legislatore, tra le quali spicca la possibilità per la contrattazione di secondo livello di regolare le *“conseguenze del recesso del rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio”*.

E' questa, in particolare, la previsione che ha fatto tanto discutere e che è stata rappresentata come la disposizione volta ad aggirare/abrogare il sistema di garanzie previste dall'art. 18 Stat. Lav., affidando alla contrattazione collettiva l'individuazione delle conseguenze del licenziamento illegittimo.

Tra le altre misure di interesse per i datori di lavoro vi è, poi, tra le altre, la possibilità di intervenire sulla individuazione (tramite contratto di secondo livello) di mansioni, classificazione e inquadramento del personale per adeguarli alla specifica realtà aziendale; sul contingentamento (un tempo affidato al ccnl) di rapporti a tempo determinato e lavoratori somministrati; sul regime della solidarietà negli appalti, nonché in ordine alle *“modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA”*.

L'elemento di novità è rappresentato non tanto dal fatto che il legislatore affidi alla contrattazione collettiva di secondo livello la possibilità di disciplinare le suddette materie, quanto la possibilità che le parti possano derogare *in peius* alle disposizioni di legge.

Una conferma in tal senso è venuta da una prima ricognizione sull'art. 8 effettuata dal Servizio Studi del Senato, in cui si legge che la possibilità per la contrattazione collettiva di derogare alle disposizioni di legge non può essere esclusa; a conferma di ciò sembrerebbe essere posta anche l'esclusione dall'ambito di operatività dei suddetti contratti di prossimità delle conseguenze del licenziamento discriminatorio e quello della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, da cui si ricava - implicitamente - la possibilità per le parti di intervenire, in deroga alla legge, in tutti gli altri casi di licenziamento.

In linea teorica, pertanto, la disposizione in commento sembra incidere profondamente nell'ambito del diritto del lavoro, che (salve alcune circoscritte eccezioni) è sempre stato caratterizzato dal divieto per la contrattazione (collettiva ed individuale) di derogare alle previsioni di legge.

Molti giuslavoristi ritengono, invece, che questa innovazione avrà scarso successo non solo (e non tanto) per i profili di illegittimità costituzionale evidenziati da più parti, ma soprattutto per lo scarso margine di affidabilità che può essere riconosciuto ai contratti in deroga stipulati sulla scorta delle predette previsioni.

Si ritiene, infatti, che il rischio che l'eventuale giudice investito di una vicenda relativa a deroghe alla legge previste in sede di contrattazione decentrata possa

disapplicare tali accordi in quanto in contrasto con norme costituzionali o comunitarie siano altissimi, in quanto - come rilevato da alcuni esperti - *“qualsiasi aspetto del rapporto di lavoro può, in un modo o nell’altro essere ricondotto a un principio costituzionale”* (Ichino).

Non resta, pertanto, che attendere eventuali chiarimenti ministeriali per avere un quadro più certo sulle effettive potenzialità delle novità introdotte dalla Manovra.

Al riguardo, si segnala che il 14 settembre u.s., ossia il giorno stesso in cui il d.l. 138/11 è stato convertito in legge, la stessa maggioranza ha votato un ordine del giorno presentato dall’ex Ministro del Welfare Damiano, in cui il Governo si è impegnato *“a valutare attentamente gli effetti applicativi dell’articolo 8, al fine di adottare ulteriori iniziative normative volte a rivedere quanto prima, le disposizioni, coinvolgendo le parti sociali al fine di redigere una norma integralmente conforme agli indirizzi, ai contenuti e alle finalità dell’accordo del 28 giugno 2011”*.

Roma, 21 settembre 2011

Avv. Giovanni Costantino
Servizio Lavoro e Relazioni Sindacali