

IL FUTURO PROSSIMO
DEL SISTEMA ITALIANO
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
dopo l'accordo interconf. 28 giugno 2011
e il decreto-legge 13 agosto 2011 n. 138

*Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale
Milano – 12 Settembre 2011*

A cura del Prof. Pietro Ichino

60 anni di “diritto sindacale provvisorio”

- L'articolo 39 della Costituzione: una norma ancora legata alla cultura corporativa
- il problema dell'**estensione erga omnes** dell'efficacia dei contratti collettivi
 - la legge Vigorelli, n. 741/1959
 - il protocollo Giugni 23 luglio 1993
 - la stagione dei “contratti separati”
 - l'accordo interconfederale “separato” 14 aprile 2009

L'accelerazione prodotta dalla vicenda Fiat del 2010

- Gli “accordi separati” di Pomigliano e di Mirafiori pongono due questioni:
 - l’efficacia della **deroga al contratto nazionale**
 - l’efficacia della **clausola di tregua**
- la rivendicazione di Marchionne: certezza dell’efficacia *erga omnes* del contratto
- la tesi secondo cui l’art. 39 riguarda soltanto la contrattazione collettiva nazionale o di settore

L'accordo interconfederale

28 giugno 2011

- riaffermazione del **ruolo del ccni**, ma...
- ... apertura alla **contrattazione aziendale**
- soluzione del problema della misurazione della **rappresentatività** al livello aziendale
- affermazione nuovissima dell'efficacia generale della **clausola di tregua**

§ 1. – La rappresentatività nazionale è misurata dal Cnel

- è frutto ancora acerbo di un compromesso
- il § 1 attribuisce al CNELE il compito di raccogliere (tramite Inps) i dati delle iscrizioni e ponderarli con quelli delle elezioni delle rsu
- necessità del **5% per negoziare il ccnl**
- resta aperta la quest. dell'efficacia del ccnl

§ 2. La riaffermazione del ruolo del contratto collettivo nazionale

- una **affermazione un po' pleonastica**:
“Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale”
- è anche questa necessaria per il compromesso di Cisl e Uil con la Cgil

§§ 3 e 7. Le competenze della contrattazione aziendale

- § 3: *“La contr. coll. aziendale si esercita per le materie delegate ... dal ccnl di categoria o dalla legge” ...*
- § 7: ... ma i contratti aziendali, *“in attesa che i rinnovi definiscano la materia ... possono definire **intese modificative**”* sulla disciplina della prestazione, gli orari e l’organizzazione del lav. ...
- ... purché stipulati da rappresentanza maggioritaria secondo i criteri di cui ai §§ 4, e 5

§§ 4 e 5. La misura della rappresentatività in azienda

- § 4: sancisce l'efficacia *erga omnes* dell'accordo stipulato dalla **maggioranza della rsu**, se c'è
- § 5: dove invece operano le **rsa** (art. 19 S.L.), la maggioranza è calcolata sulla base degli iscritti...
- ... ma il sindacato dissenziente o il 30% dei lavoratori possono chiedere il **referendum**
- nel referendum basta la maggioranza dei votanti

§ 6. La clausola di tregua

- l'accordo recepisce la tesi dottrinale - e della Cgil - secondo cui la clausola di tregua sindacale stipulata a maggioranza vincola (non i lavoratori, bensì) soltanto le organizzazioni sindacali...
- ... però introduce per la prima volta il principio per cui **la clausola vincola tutti i sindacati** firmatari dell'accordo interconfederale

§ 8. La richiesta al Governo di confermare gli incentivi

- si conferma l'intendimento di rafforzare la contrattazione aziendale
- conseguentemente si “conferma la necessità” che vengano mantenuti e resi stabili **i benefici fiscali e contributivi** sulle quote di retribuzione collegate alla produttività o redditività negoziate al livello aziendale

La questione irrisolta degli accordi Fiat 2010

- se fossero stati negoziati nel quadro dell'accordo 28.6.11, tutti i problemi relativi all'efficacia della clausola di tregua e alle deroghe al ccnl contenute negli accordi Fiat sarebbero risolti
- ma essendo stati stipulati prima, i problemi restano aperti
- la Cgil si oppone sia alla **retroattività** sancita nell'accordo, sia a una norma legislativa

La nuova crisi finanziaria e la manovra-*bis* di Ferragosto

- la lettera della BCE del 7 agosto chiede *flexsecurity* e superamento del dualismo
- il ministro del Lavoro inserisce nel decreto 13 agosto 2011 n. 138 un **articolo 8** che consente a qualsiasi contratto aziendale di **derogare** non soltanto al ccnl, ma **anche alla legge**
- in sede di conversione in legge la norma viene emendata di una parte dei suoi difetti tecnici, ma conserva il suo intendimento originario

Il testo della nuova norma – c. 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 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 aziendali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, 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 nuova attività.

Il testo della nuova norma – c. 2°

Le intese di cui al comma 1 possono riguardare:

- a)* impianti audiovisivi e nuove tecnologie;
- b)* mansioni del lavoratore, inquadramento del personale;
- c)* contratti a termine, contratti a orario ridotto, regime della solidarietà negli appalti e ricorso alla somministrazione;
- d)* orario di lavoro;
- e1)* assunzione e disciplina del rapporto di lavoro ... le collaborazioni continuative o a progetto, e le partite IVA;
- e2)* ... trasformazione e conversione dei contratti di lavoro;
- e3)* ... conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio ecc.

Il testo della nuova norma – c. 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 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il testo della nuova norma – c. 3 (la “norma Fiat”)

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**.

La nuova norma in sintesi

- Regola soltanto la contrattazione aziendale svolta dai sindacati confederali maggiori (i “territoriali” ancora non ci sono)
- richiama integralmente criteri e regole dell’ordinam. intersindacale (oggi: accordo interconfederale 28 giugno 2011)
- se è rispettato “un criterio maggioritario” previsto dall’ord. intersind., **autorizza la deroga a legge e ccnl...**
- ... sulle materie elencate nel comma 2°
- e attribuisce **efficacia erga omnes** al contratto
- il resto della contrattazione az. resta libero, ma senza possibilità di deroga alla legge né efficacia *erga omnes*

La questione di costituzionalità

- La tesi secondo cui l'articolo 39 regola soltanto la contrattazione collettiva nazionale o di settore: quella aziendale rientra dunque nella piena **disponibilità del legislatore ordinario**
- La tesi secondo cui **il legislatore è vincolato** dall'art. 39 anche per la contrattazione aziendale
- La tesi secondo cui è **comunque irragionevole** la “derogabilità indiscriminata a maggioranza semplice”

Le trappole dell'articolo 8

- La “finalizzazione” dell'accordo agli obiettivi indicati nel primo comma: deve perseguirli **tutti?**
- Il rischio del “**comma 22**” nelle sue mille possibili varianti: “nessun contratto che deroghi alla legge X può essere finalizzato a migliorare la qualità dei rapporti di lavoro”
- Il rischio ineliminabile del **recesso** del sindacato dal contratto (o del mancato rinnovo alla scadenza)

Un possibile “uso buono” dell’articolo 8

- Il “contratto di transizione” al regime di *flexsecurity* (sul modello del d.d.l. n. 1481)
- La recezione dell’intero *nuovo Codice del lavoro* semplificato (sul modello del d.d.l. n. 1873)
- La regolazione di *singoli casi* di trasferimento, assunzione a termine, somministrazione, avendo cura che si esauriscano entro la durata del contratto

Una possibile “morale della storia”

- La riscrittura del diritto del lavoro richiede un **disegno organico** e un legislatore che se ne assuma direttamente la responsabilità
- la nuova norma non porterà con sé la “riforma spontanea”, né il ridisegno del sistema di protezione che ci è stato chiesto dalla BCE, né le catastrofi che si paventano da molte parti
- potrà portare **un aumento del dualismo** fra protetti delle imprese medio-grandi e “periferici”...
- ma anche **una sperimentazione utile** per la riforma che verrà