

INCONTRO GIDP

5 dicembre 2013

COME GESTIRE UNA TRATTATIVA SINDACALE

LE RELAZIONI INDUSTRIALI DOPO LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE 23 LUGLIO 2013, N. 231

Avv. Giorgio SIMONETTI
Avv. Antonio SIMONETTI

STUDIO LEGALE SIMONETTI
Via Cesare Battisti, 19 - 20122 MILANO
Tel. 02 54123586 – 54123208, fax 02 54011821
E-mail studio@studio-legale-simonetti.it

1943	Fine del regime fascista. Abrogazione delle corporazioni e dei sindacati corporativi
1944	Con il Patto di Roma si istituisce un solo organismo unitario per i lavoratori su tutto il territorio nazionale, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)
1948	Emanazione della Costituzione. Riconoscimento della libertà di organizzazione sindacale (art. 39) e del diritto di sciopero (art. 40)
1950	L'organizzazione unitaria dei lavoratori si scinde nelle tre grandi strutture della CGIL, CISL, UIL
1960-70	Nascita dei sindacati autonomi e del consiglio di fabbrica che soppianta la commissione interna. Contestazioni e scioperi (cd. autunno caldo)
1970	Emanazione dello Statuto dei Lavoratori (L. 30 maggio 1970, n. 300)
1972	Istituzione della Federazione unitaria CGIL-CISL-UIL
1978	Svolta dell'EUR: CGIL, CISL e UIL, unitariamente, decidono una linea d'azione più contenuta a fronte della contingente fase di crisi economica
1980	Vertenza FIAT, marcia del 40.000 a Torino: la linea sindacale viene sconfessata dai cd. Colletti bianchi (impiegati e quadri)
1984	Patto di S. Valentino per la revisione della cd. Scala Mobile. Spaccatura dell'azione unitaria (si scioglie la Federazione unitaria)

1990	Si instaura la cooperazione tra Stato e sindacati mediante il metodo della concertazione sociale
1993	L'accordo sul costo del lavoro tra Governo e sindacati istituzionalizza il metodo della concertazione e fissa la struttura della contrattazione collettiva (Protocollo 23 luglio 1993)
1996-1998	Il Patto per il lavoro (24 settembre 1996) e il Patto per lo sviluppo e l'occupazione (22 dicembre 1998) ribadiscono l'importanza del metodo concertativo anche come strumento di coordinamento con l'ordinamento europeo
2002	Il Patto per l'Italia segna il passaggio dalla concertazione al dialogo sociale (5 luglio 2002)
2007	Il Protocollo sul welfare riapre la stagione della concertazione sociale (23 luglio 2007)
2008	Formazione di una nuova compagine governativa di centro-destra. Nel secondo semestre fase di crisi economica con pesanti ricadute occupazionali – Dalla concertazione sociale al dialogo sociale –
2009	Accordo per la riforma degli assetti contrattuali (non firmato dalla CGIL) e rottura dell'unità d'azione (21 gennaio 2009). Accordo per l'attuazione del primo 15 aprile 2009
2010	Con la L. 183/2010 (cd. Collegato lavoro) si predispone un'ampia riforma concernente, tra l'altro, le controversie di lavoro, con netta opposizione della CGIL

<p>2011</p>	<p>Viene concluso un nuovo accordo unitario (28 giugno 2011) (è siglato da tutte le tre Confederazioni, CGIL, CISL e UIL) in materia di contrattazione collettiva, che conferma il ruolo del contratto collettivo nazionale ed introduce un meccanismo di accertamento della rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione di 2° livello. La successiva manovra correttiva 2011 detta una disciplina legislativa (art. 8, D.L. 138/11, conv. L. 148/11) in materia di contrattazione aziendale o di prossimità, potenziando tale livello di negoziazione rispetto a quello nazionale e prevedendo ampie possibilità di deroga da parte del contratto collettivo aziendale rispetto al contratto collettivo nazionale e alla legge.</p> <p>La nuova compagine di Governo (cd. Governo dei tecnici) adotta un'importante riforma in campo pensionistico</p>
<p>2012</p>	<p>L'elaborazione della riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012) segna il definitivo abbandono del metodo della concertazione sociale e determina nuove tensioni tra le tre Confederazioni sindacali</p>
<p>2013</p>	<p>Viene concluso unitariamente da CGIL, CISL e UIL e Confindustria un Protocollo d'Intesa integrativo ed attuativo dell'accordo del 2011, finalizzato a definire regole in materia di rappresentatività sindacale e per l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali (31 maggio 2013)</p>

FASI STORICHE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- **Inizi anni Cinquanta** → prevalenza degli accordi interconfederali → disciplinano gli aspetti del rapporto di lavoro nella medesima maniera per tutte le categoria, non si avverte l'esigenza di una disciplina e di una tutela differenziata
- **dalla seconda metà degli anni Cinquanta** → comincia a prevalere il contratto collettivo nazionale di categoria, mentre l'accordo interconfederale disciplina alcuni istituti di applicazione intercategoriale (si ricordano le riduzioni del personale, i licenziamenti dei delegati sindacali, le commissioni interne)
- **anni Sessanta** → si afferma la contrattazione articolata → esiste un rapporto gerarchico tra i vari livelli contrattuali, prende piede la contrattazione a livello aziendale subordinata tuttavia a quella nazionale anche se la giurisprudenza ha sempre negato l'esistenza della gerarchia delle fonti collettive, tutte intese come atti di autonomia negoziale
- **autunno caldo del 1969** → salta la contrattazione articolata → a livello aziendale si trattano materie concordate e definite anche a livello nazionale, il contratto collettivo nazionale rappresenta la base di partenza per impostare politiche rivendicative senza alcun tipo di limitazione (teoria del salario come variabile indipendente)
- **fine anni Settanta** → il contesto economico favorisce nuovamente la centralizzazione della contrattazione collettiva

- **anni Ottanta** → si consolida il modello della contrattazione centralizzata → il sindacato prende parte alla programmazione del Governo (concertazione sociale) e persegue con accordi interconfederali determinati obiettivi di difesa degli assetti occupazionali e dei salari, la contrattazione aziendale è molto ridimensionata
- **anni Novanta** → nel 1993 viene stipulato un Accordo interconfederale che definisce un modello predeterminato della contrattazione collettiva che privilegia le relazioni tra i vari livelli secondo un criterio gerarchico – salari vincolati al tasso di inflazione programmata
- **inizi del XXI secolo** → diversi fattori, tra cui la crisi economica e gli alti tassi di inflazione con una rilevante perdita del potere d'acquisto dei salari, fanno registrare l'inefficienza del meccanismo di incremento salariale definito nell'accordo del 1993 e pongono l'esigenza di una revisione del modello di contrattazione collettiva ivi stabilito
- **2009** → l'Accordo-quadro del 22 gennaio 2009 ridefinisce le regole e la procedura della contrattazione collettiva
- **2011** → l'Accordo in materia di contrattazione collettiva del 28 giugno 2011 definisce le regole in materia di contrattazione collettiva decentrata – criteri di individuazione della rappresentatività delle OO.SS
- **2013** → il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 dà attuazione all'Accordo del 2011 stabilendo i requisiti di rappresentatività per la contrattazione collettiva nazionale e le condizioni per l'esigibilità dei contratti collettivi

I PROTOCOLLI E GLI ACCORDI INTERCONFEDERALI
TABELLA DI SINTESI

<p>Accordo interconfederale 26 gennaio 1977 [cd. Accordo Carli – Lama]</p>	<p>Accordo per la regolamentazione dell'indennità e degli scatti di anzianità, degli effetti anomali della scala mobile, delle festività, delle ferie, del lavoro a turno, del lavoro straordinario, della mobilità interna, delle assenze dal lavoro → fu trasfuso nella L. 91/1977 che modificava l'art. 2121 c.c. escludendo dal calcolo dell'indennità di anzianità quanto corrisposto al lavoratore come aumenti di indennità di contingenza scattati posteriormente al 31 gennaio 1977 (ciò andava evidentemente a nocimento dei lavoratori in quanto riduceva sensibilmente l'importo dell'indennità)</p>
<p>Accordo interconfederale 22 gennaio 1983 [cd. Protocollo Scotti]</p>	<p>Primo accordo triangolare (governo e parti sociali) concluso con il metodo della concertazione sociale → scambio tra sacrifici imposti ai lavoratori in nome di obiettivi macroeconomici (es. livello di produzione) e la partecipazione del sindacato alle scelte di politica economica → nuova fase di centralizzazione della contrattazione collettiva perché predetermina il rapporto tra i contratti collettivi di vari livelli con una rilevante limitazione della contrattazione aziendale</p>
<p>Protocollo sul costo del lavoro 14 febbraio 1984 [cd. Patto di S. Valentino]</p>	<p>Accordo firmato separatamente da CISL e UIL (non dalla CGIL): l'interruzione di una prassi di concertazione a tre e fine delle unità di azione all'interno della Triplice (CGIL, CISL e UIL) → nasce dalla proposta di rivedere il meccanismo di adeguamento salariale (scala mobile) e dalla disdetta data unilateralmente dalla Confindustria → le azioni di sciopero per contrastare la disdetta fatta unilateralmente dalla Confindustria non riuscivano soprattutto a causa delle divisioni all'interno dei sindacati (in particolare l'area socialista della CGIL voleva l'intesa, mentre l'area comunista no, ma il giorno di S. Valentino del 1984 prevalse il voto contrario)</p>

<p>Protocollo sul contenimento del costo del lavoro 31 luglio 1992</p>	<p>Fine della scala mobile, accettata da tutti i tre sindacati confederali per l'urgenza di superare le difficoltà economiche che impedivano al Paese di rientrare nei parametri posti nell'Accordo di Maastricht per la partecipazione alla U.E. → gli accordi di concertazione cessano di operare uno scambio tra sacrifici e vantaggi (infatti questo accordo comporta sacrifici notevoli per i lavoratori ma nessun significativo vantaggio immediato) → stabilisce alcuni criteri guida per la riforma della contrattazione collettiva</p>
<p>Protocollo sulla politica dei redditi e sull'occupazione 23 luglio 1993 [cd. Patto di S. Tommaso – tale accordo è anche denominato Protocollo Ciampi (all'epoca Presidente del Consiglio) o Protocollo Giugni (all'epoca Ministro del Lavoro)]</p>	<p>Crea un metodo di intervento in materia di politica dei redditi basato sul controllo delle dinamiche salariali condiviso dai sindacati (in base all'inflazione programmata) allo scopo di realizzare obiettivi generali quali la riduzione dell'inflazione e la crescita dell'occupazione → per fare ciò si ordinano le modalità, i tempi, i livelli della contrattazione collettiva</p>
<p>Accordo interconfederale 24 settembre 1996 [cd. Patto per il lavoro]</p>	<p>Ha ad oggetto prevalentemente tematiche occupazionali → gran parte dei suoi contenuti sono trasformati nella L. 196/1997 (cd. Pacchetto Treu, dal nome del Ministro proponente)</p>

<p>Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22 dicembre 1998 [cd. Patto di Natale]</p>	<p>Istituzionalizza il metodo della concertazione determinando un collegamento stabile tra la legislazione statale e l'autonomia collettiva e tra questa e l'ordinamento comunitario (infatti la concertazione può riguardare anche la trasposizione di direttive comunitarie) → si ampliano le materie e le occasioni che devono determinare un confronto tra Governo e parti sociali → si può trattare di una mera richiesta di parere preventivo (consultazione obbligatoria ma non vincolante) oppure di una procedura per realizzare un accordo collettivo cui deve seguire una legge (legislazione negoziata)</p>
<p>Contratto per l'Italia 5 luglio 2002 [cd. Patto per l'Italia]</p>	<p>Prefigura una serie di modifiche in materia di mercato del lavoro e formalizza definitivamente il passaggio dal metodo della concertazione sociale al metodo del dialogo sociale → è stato firmato separatamente da CISL e UIL (non dalla CGIL)</p>
<p>Protocollo su previdenza, lavoro e competitività, per l'equità e la crescita sostenibili 23 luglio 2007 [cd. Protocollo welfare]</p>	<p>Rappresenta un disegno riformatore organico e coerente di tutta la legislazione sociale, improntato al binomio crescita ed equità → interventi riguardano sia la materia del lavoro sia quella pensionistica e sono finalizzati a realizzare “una redistribuzione delle risorse volte ad aumentare l'inclusione sociale, la partecipazione al mercato del lavoro e la produttività” → le misure concordate nel Protocollo sono state poi recepite nella L. 24 dicembre 2007, n. 247</p>

<p>Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali 22 gennaio 2009</p>	<p>Totale riforma delle regole e delle procedure della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime di inflazione programmata risalente all'Accordo del 23 luglio 1993, introduzione dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo) → la mancata sottoscrizione della CGIL incrina definitivamente la prospettiva dell'unità d'azione sindacale ed apre una difficile fase nel sistema delle relazioni industriali</p>
<p>Accordo interconfederale 28 giugno 2011 in materia di rappresentatività e contrattazione collettiva</p>	<p>Integra il precedente accordo del 2009 con la finalità di stabilire un sistema stabile di relazioni industriali e di definire regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacale → è concluso tra la Confindustria e le tre Confederazioni sindacali (è sottoscritto anche dalla CGIL che non aveva invece firmato il precedente accordo)</p>
<p>Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 in materia di rappresentatività e contrattazione collettiva</p>	<p>Integra e dà attuazione all'accordo 2011 in materia di rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva nazionale → è sottoscritto unitariamente dalle Confederazioni CGIL, CISL e UIL e dalla Confindustria</p>

CARATTERISTICHE E DIFFERENZE DEGLI ACCORDI E PROTOCOLLI (DAL 1993 AL 2013)

Protocollo del 1993	<ul style="list-style-type: none">• è sottoscritto unitariamente dalle Confederazioni CGIL, CISL e UIL e dalla Confindustria*• costituisce un accordo triangolare → il Governo ha partecipato alle trattative e ha sottoscritto il Protocollo• codifica le relazioni tra le parti sociali e il Governo → formalizza il metodo della concertazione sociale
Accordo interconfederale del 2009	<ul style="list-style-type: none">• costituisce un accordo separato → è sottoscritto dalla CISL e dalla UIL senza la CGIL• non si tratta di un Protocollo ma di un accordo interconfederale → il Governo non ha partecipato alle trattative ed ha sottoscritto l'accordo unicamente nella veste di datore di lavoro pubblico• non contiene alcun riferimento al metodo della concertazione sociale
Manovra economica 2011 (art. 8)	<ul style="list-style-type: none">• non è né un Protocollo né un accordo interconfederale• è una legge che interviene in materie tradizionalmente di competenza dell'autonomia sindacale

<p>Accordo interconfederale del 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> • è sottoscritto unitariamente dalle Confederazioni CGIL, CISL e UIL e dalla Confindustria (successivamente hanno aderito anche altre associazioni rappresentative dei datori di lavoro) • non si tratta di un Protocollo ma di un accordo interconfederale → il Governo non ha partecipato alle trattative • non contiene alcun riferimento al metodo della concertazione sociale → ha la finalità di definire le regole necessarie alla realizzazione di un sistema stabile di relazioni industriali
<p>Protocollo d'intesa del 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> • è sottoscritto unitariamente dalle Confederazioni CGIL, CISL e UIL e dalla Confindustria • anche se è denominato “Protocollo” non costituisce un accordo triangolare → il Governo non ha partecipato alle trattative e non ha sottoscritto il Protocollo • non contiene alcun riferimento al metodo della concertazione sociale, ma completa ed attua l'accordo del 2011

Norme che rinviano ulteriore disciplina nella materia alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative

- L. 549/1995, secondo cui “... *in caso di pluralità di contratti collettivi, intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria*”;
- L. 196/1997, secondo cui i contratti di fornitura di lavoro temporaneo, potevano essere introdotti in via sperimentale nei settori dell’agricoltura e dell’edilizia previa intesa tra “*le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”;
- D.Lgs. 61/2000 sul part time, in base al quale “*i contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi*” possono consentire che il rapporto di lavoro si svolga secondo una combinazione delle due tipologie di part time di tipo orizzontale e di tipo verticale;

- D.Lgs. 72/2000, secondo cui ai lavoratori distaccati debbano applicarsi, durante il periodo di distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative *“nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative e a livello nazionale”*;
- D.Lgs. 368/2001, che affida *“ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”* l’individuazione di limiti quantitativi per l’utilizzo del lavoro a termine, nonché l’introduzione di meccanismi volti a favorire l’accesso dei lavoratori a tempo determinato a forme di occupazione stabile presso la medesima impresa;
- D.Lgs. 66/2003, che attribuisce *“ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative”* la facoltà di introdurre un orario di lavoro inferiore a quello stabilito direttamente dalla legge, oltre che la definizione di altri importanti aspetti applicativi dell’organizzazione dell’orario di lavoro quali lo straordinario o il lavoro notturno;

- D.Lgs. 276/2003 che, emblematicamente all'art. 2 afferma, in via generale, che *“ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per <... associazioni di datori e prestatori di lavoro>: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative”*;
- L. 247/2007 che fa rinvio ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, prevalentemente quando la contrattazione collettiva è deputata ad integrare o derogare alla disciplina di legge nonché per individuare i sindacati abilitati a partecipare in commissioni o ad esercitare determinate funzioni;
- D.Lgs. 81/2008, recante il Testo Unico della sicurezza sul lavoro, che attribuisce agli organismi paritetici, costituiti a iniziativa delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, importanti funzioni in materia quali quelle per la formazione dei lavoratori, l'elaborazione di buone prassi, l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti. Tra le altre numerose disposizioni del T.U. in cui si adotta il criterio della rappresentatività comparativa, vi è la previsione del diritto degli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale di accedere ai dati dei contratti di appalto concernenti i costi connessi alla sicurezza del lavoro, nonché per le stesse associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di definire mediante accordi le modalità di elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- L. 191/2009, legge finanziaria 2010, che, intervenendo in materia di apprendistato, conferisce ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la possibilità di fissare la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (cd. "Percentualizzazione");
- la L. 183/2010, cd. "Collegato lavoro", che fa ampio riferimento ai sindacati comparativamente più rappresentativi nell'ambito delle nuove disposizioni in materia di licenziamento e processo del lavoro. In particolare si prevede che, in caso di contenzioso avente ad oggetto il licenziamento del lavoratore, il giudice debba tener conto "*delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi*" (art. 30, co. 3);
- la L. 92/2012, cd. Riforma Fornero, che rimette alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la possibilità di introdurre, nei contratti collettivi, anche di livello aziendale, casi di liberalizzazione delle assunzioni a tempo determinato.

CRITERI DI ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

<p>Rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva nazionale (Protocollo d'Intesa del 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • i criteri di selezione delle organizzazioni sindacali operanti nel settore privato ai fini della contrattazione collettiva nazionale sono stabiliti nel <u>Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013</u> • è adottato un criterio oggettivo e verificabile → la rappresentatività sindacale è accertata effettuando una <u>media tra il dato elettorale e il dato associativo</u> • il dato associativo è rappresentato dalle deleghe per il versamento dei contributi sindacali, rilasciate a ciascun sindacato → è certificato dall'INPS • il dato elettorale è rappresentato dai voti ottenuti da ciascun sindacato nelle elezioni delle RSU → è accertato da un apposito organismo • partecipano alla contrattazione collettiva le organizzazioni sindacali che, considerando il dato elettorale e associativo, superano il 5% del totale dei lavoratori della categoria
<p>Rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva aziendale (Accordo interconfederale del 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • i criteri di selezione delle organizzazioni sindacali operanti nel settore privato ai fini della contrattazione collettiva aziendale sono stabiliti nell'<u>accordo interconfederale del 28 giugno 2011</u> • è adottato un criterio oggettivo e quantitativo → la rappresentatività sindacale è accertata sulla base del dato associativo • sono legittimate alla contrattazione le RSU costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali → si calcolano le deleghe per la trattenuta sindacale conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione del contratto collettivo

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Rappresentanza sindacale

- indica *“l’attitudine del sindacato a svolgere attività di tutela degli interessi professionali”* (Persiani) ed in particolare la capacità del sindacato di stipulare contratti collettivi per conto e nell’interesse dei lavoratori
- si è identificata con il concetto di rappresentanza volontaria → potere di agire attribuito al sindacato su mandato dei suoi iscritti (mandato con rappresentanza)
- tale concetto ha esaurito la sua funzione storica, risultando inadatto come criterio di attribuzione dei poteri sindacali (Persiani)

Rappresentatività sindacale

- esprimere *“la capacità effettiva di una determinata associazione sindacale di raccogliere ed organizzare il consenso della categoria professionale che si prefigge di rappresentare”* (Mazzotta)
- il sindacato *“agisce in nome proprio e nell’interesse collettivo di cui è titolare”* (Giugni)

(segue)

**Maggiore
rappresentatività ai
fini della legislazione
di sostegno**

- il Legislatore ha adottato il concetto di sindacato maggiormente rappresentativo per selezionare i soggetti collettivi cui attribuire determinate prerogative
- l'art. 19 St. Lav. riconosceva il diritto di costituire RSA alle associazioni di categoria aderenti alla confederazioni maggiormente rappresentative → criterio della maggioranza rappresentatività a livello confederale (CGIL, CISL e UIL) (cd. maggiore rappresentatività storica o presunta).

LIMITI:

- per poter costituire una RSA il sindacato non aderente a una Confederazione maggiormente rappresentativa avrebbe dovuto avere la forza di stipulare un contratto collettivo nazionale o provinciale, imponendosi al datore di lavoro come controparte contrattuale
- CGIL, CISL e UIL avrebbero potuto costituire RSA, anche se, nell'ambito di una certa categoria produttiva NON fossero state dotate di rappresentatività rispetto ad altre associazioni autonome.

Il criterio della maggiore rappresentatività riferita al sindacato confederale è stato man mano scalfito a seguito del referendum del 1995 → possono costituire RSA le associazioni sindacali che hanno sottoscritto un contratto collettivo, anche soltanto a livello aziendale (è irrilevante l'adesione alle confederazioni maggiormente rappresentative).

Corte Cost. n. 231/2013: il criterio per accertare la rappresentatività ai fini della legislazione di sostegno → effettiva e attiva partecipazione alla contrattazione collettiva (anche se, per disaccordo, non si giunge alla sottoscrizione di alcun).

Rappresentatività comparativa

- Nella legislazione più recente è stato fatto frequentemente riferimento al sindacato comparativamente più rappresentativo
- è da considerare comparativamente più rappresentativo il sindacato effettivamente più forte e rappresentativo nell'ambito delle associazioni sindacali esistenti e presenti in un determinato contesto
- il concetto di sindacato comparativamente più rappresentativo implica un giudizio comparativo tra le diverse organizzazioni sindacali

SOGGETTI TITOLARI DEI DIRITTI PREVISTI DAL TITOLO III DELLO ST. LAV.

<p>Art. 18 St. Lav. Immediata reintegra in caso di licenziamento illegittimo</p>	<p>Dirigente di RSA o RSU</p>	
<p>Art. 19 St. Lav.</p> <p style="text-align: center;">Diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali (RSA)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>rappresentanze sindacali unitarie (RSU) secondo l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993</p>	<p>Le RSA sono costituite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ad iniziativa dei lavoratori • nell'ambito delle associazioni sindacali che abbiano sottoscritto un contratto collettivo nazionale, provinciale o aziendale, applicato all'unità produttiva o che abbiano anche soltanto preso parte attivamente alla negoziazione, ex sent. Corte Cost. 231/2013 	<p>Le RSU sono costituite ad iniziativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • delle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo del 1993 • delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato all'unità produttiva • delle associazioni sindacali aderenti all'accordo del 1993 e che riescono a far sottoscrivere la loro lista di candidati da almeno il 5% dei lavoratori aventi diritto al voto
		<ul style="list-style-type: none"> • Possono partecipare alle elezioni (elettorato attivo) tutti i lavoratori, iscritti e non alle associazioni che assumono l'iniziativa • Possono essere candidati (elettorato passivo) le persone presentate da coloro che hanno assunto l'iniziativa mediante apposite liste • Sono eletti: <ul style="list-style-type: none"> - per 2/3 della RSU coloro che hanno ricevuto più voti nell'ambito delle liste presentate - per 1/3 della RSU i soggetti designati dalle associazioni le cui liste hanno ricevuto più voti

Art. 20 St. Lav. diritto di convocare assemblee dei lavoratori	Può essere convocata solo dalle RSA o RSU, congiuntamente o singolarmente	• Possono partecipare tutti i lavoratori, iscritti e non
Art. 21 St. Lav. diritto di indire referendum	Può essere indetto solo dalle RSA o RSU congiuntamente	• Possono partecipare tutti i lavoratori e non
Art. 22 St. Lav. tutela contro i trasferimenti illegittimi	Dirigente di RSA o RSU	
Art. 23 St. Lav. diritto a permessi retribuiti	Dirigente di RSA o RSU	
Art. 24 St. Lav. diritto a permessi non retribuiti	Dirigente di RSA o RSU	
Art. 25 St. Lav. diritto di affissione	Possono effettuare affissioni le RSA o RSU, congiuntamente o singolarmente	
Art. 26 St. Lav. diritto di raccogliere contributi e fare opera di proselitismo	Spetta a tutti i lavoratori, iscritti e non, a favore di qualsiasi associazione sindacale, anche minore	
Art. 27 St. Lav. diritto a locali	Ne godono le RSA o RSU congiuntamente (si tratta di un locale comune)	
Art. 28 St. Lav. diritto a permessi retribuiti	Lavoratori che fanno parte di organi direttivi, provinciali e nazionali in associazioni sindacali	
Art. 31 St. Lav. diritto a periodi di aspettativa	Lavoratori che ricoprono cariche sindacali provinciali e nazionali	

Livelli della contrattazione collettiva



Novità nel passaggio dal sistema contrattuale del 1993 alle nuove regole della contrattazione collettiva (accordo 2009)

Nuova durata uniforme

3 anni sia per la parte economica sia per la parte normativa

Nuovo meccanismo di rivalutazione delle retribuzioni

IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato a livello europeo)

Nuova tempistica per la piattaforma negoziale e per il periodo di tregua sindacale

anticipazione dei tempi di presentazione della piattaforma e un allungamento del periodo di tregua sindacale

Nuova copertura economica per il mancato rinnovo del contratto alla scadenza

viene meno l'indennità di vacanza contrattuale, sostituita da un'un tantum stabilita dal contratto collettivo

SINTESI DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI
(Accordi interconfederali 2009/2011 e Protocollo d'Intesa 2013)

Livelli di contrattazione	<ul style="list-style-type: none"> • contratto collettivo nazionale di lavoro • contrattazione di secondo livello (aziendale) → viene valorizzato il contratto di secondo livello che può anche derogare il contratto nazionale
Soggetti legittimati	<ul style="list-style-type: none"> • sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le associazioni sindacali in possesso di determinati requisiti di rappresentatività (dato associativo + dato elettorale → deve risultare superiore al 5% nello specifico settore/categoria) • la contrattazione aziendale è svolta dalla RSU o dalle RSA in possesso di determinati requisiti di rappresentatività
Tempi della contrattazione	<ul style="list-style-type: none"> • 3 anni sia per la parte normativa sia per quella economica
Meccanismo di rivalutazione delle retribuzioni	Indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (IPCA)
Premi di produttività ed elemento di garanzia retributiva	<ul style="list-style-type: none"> • sono negoziati a livello aziendale • in mancanza di contrattazione sui premi di produttività, viene corrisposta una somma (elemento di garanzia retributiva) stabilita dal contratto collettivo nazionale

Presentazione delle piattaforme sindacali	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi prima della scadenza del contratto collettivo nazionale • 2 mesi prima della scadenza del contratto collettivo di secondo livello
Periodo di tregua sindacale	<ul style="list-style-type: none"> • 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali • 3 mesi dalla data di presentazione delle proposte per il rinnovo dei contratti collettivi di secondo livello
Mancato rinnovo del contratto alla scadenza	<ul style="list-style-type: none"> • è riconosciuta una copertura economica • è stabilita dai singoli contratti collettivi nazionali di categoria
Efficacia ed esigibilità del contratto collettivo	<ul style="list-style-type: none"> • è prevista una procedura per conferire al contratto collettivo efficacia nei confronti di tutti i lavoratori • i contratti collettivi sottoscritti in base alle nuove regole vincolano tutte le associazioni rappresentative dei datori di lavoro e tutti i sindacati di categoria e le rappresentanze aziendali aderenti alle parti firmatarie degli Accordi interconfederali di riforma

EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Soggetti legittimati	sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le associazioni sindacali in possesso di determinati requisiti di rappresentatività → dato associativo + dato elettorale → deve risultare superiore al 5% nello specifico settore/categoria
Efficacia	il contratto collettivo è efficace per tutti i lavoratori ed è esigibile per le associazioni sindacali quando: <ul style="list-style-type: none">• è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che costituiscono almeno il 50% + 1 della rappresentanza nel settore• è stato approvato dai lavoratori mediante una preventiva consultazione certificata sull'esito della negoziazione

EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Contenuti	la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge
Efficacia	<p>le parti economiche e normative del contratto collettivo aziendale diventano efficaci per tutti i lavoratori e per le associazioni sindacali quando il contratto aziendale è concluso con i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none">• in caso di RSU in azienda → approvazione dalla maggioranza dei componenti della RSU• in caso di RSA in azienda → è necessaria l'approvazione delle RSA che fanno capo ad associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, hanno ricevuto la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali nell'anno precedente → se richiesto, può essere indetto un referendum tra i lavoratori → il contratto è approvato se vi è voto positivo della maggioranza semplice dei votanti

LE INTESE DEROGATORIE A LIVELLO DECENTRATO

	Accordo quadro 2009	Accordo interconfederale 2011	Manovra correttiva 2011 Art. 8 – sostegno alla contrattazione di prossimità
Soggetti legittimati a stipulare le intese	le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo territoriale e/o aziendale	le rappresentanze sindacali aziendali d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'accordo del 28 giugno 2011	le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano territoriale e nazionale e le loro rappresentanze sindacali aziendali, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione e dagli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 2011
Finalità delle intese	far fronte a situazioni di crisi o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale	gestire situazioni di crisi o favorire investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa	promuovere maggiore occupazione, la qualità dei contratti di lavoro, l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, l'emersione del lavoro irregolare, gli incrementi di competitività e di salario, gestire crisi aziendali e occupazionali, favorire gli investimenti e l'avvio di nuove attività

Derogabilità	è possibile modificare singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali	le deroghe possono riguardare la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro	possibilità di derogare disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in materia di mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento, orario di lavoro, modalità di assunzione, disciplina del rapporto di lavoro e conseguenze del recesso*
Limiti	devono essere rispettati i parametri oggettivi individuati nel contratto collettivo nazionale	devono essere osservati i limiti e le procedure previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro	Rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro
Efficacia	le intese devono essere approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali della categoria interessata	Le intese si applicano a tutto il personale dell'azienda	Le intese hanno efficacia vincolante per tutti i lavoratori interessati purché sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario

LE DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto collettivo corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • veniva stipulato dalle associazioni sindacali fasciste che avevano personalità giuridica di diritto pubblico • poteva essere equiparato alla legge, valeva quindi come fonte di diritto obiettivo ed aveva efficacia erga omnes • non può essere più stipulato a causa dello svolgimento delle associazioni sindacali fasciste • quelli già stipulati furono mantenuti in vigore, ex art. 43 D.Lgs. Lgt. 369/1944 anche dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo → sono stati comunque superati dalla stipulazione di successivi contratti collettivi con disposizioni migliorative
Contratto collettivo previsto dall'art. 39 Cost.	<ul style="list-style-type: none"> • può essere stipulato solo da sindacati registrati, tramite le loro rappresentanze unitarie → il sindacato con la registrazione acquisisce personalità giuridica speciale • il contratto collettivo ha efficacia erga omnes per tutti gli appartenenti alla categoria • non può essere stipulato non essendosi data ancora attuazione legislativa all'art. 39 Cost.
Contratti collettivi recepiti in decreti legislativi	<ul style="list-style-type: none"> • dopo l'entrata in vigore della Costituzione, per ovviare all'assenza di norme di attuazione dell'art. 39 ed evitare difformità di trattamento, fu emanata la L. 741/1959 per estendere i contratti collettivi esistenti a tutti i lavoratori → il Governo era autorizzato a recepire in appositi decreti legislativi i contratti collettivi stipulati prima del 1959 • essi acquistavano efficacia erga omnes • il meccanismo di ricezione non può essere più attuato perché la proroga della legge delega (L. 1027/1960) fu dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale
Contratti collettivi di diritto comune	<ul style="list-style-type: none"> • sono stipulati dalle attuali associazioni sindacali che si qualifica come associazioni non riconosciute • hanno efficacia limitata ai soli soci iscritti

STUDIO LEGALE SIMONETTI

Via Cesare Battisti, 19 - 20122 MILANO

Tel. 02 54123586 – 54123208

Fax 02 54011821

E-mail: studio@studio-legale-simonetti.it

I soci dello Studio aderiscono ad [AGI – Avvocati Giuslavoristi Italiani](#)