

NCTM

Studio Legale Associato

Il ruolo della contrattazione collettiva nella gestione della crisi

Avv. Michele Bignami

La contrattazione collettiva

I LIVELLO

- Accordi Interconfederali stipulati a livello di confederazioni;
- CCNL di categoria stipulati a livello di federazioni.

II LIVELLO

- Contrattazione decentrata o aziendale siglata dalle strutture aziendali periferiche

Il modello storicamente egemone si fonda sulla stipulazione di un contratto collettivo nazionale per ogni categoria o settore e su un secondo livello decentrato, territoriale o aziendale, coordinato con il contratto nazionale.

Durata e recesso

La durata del contratto collettivo aziendale o territoriale, generalmente di 3 anni, è fissata dalle parti stipulanti.

Quando, raramente, non viene stabilita la durata, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il recesso del datore di lavoro da un contratto a tempo determinato prima della sua scadenza integra un inadempimento contrattuale, oltre che una condotta antisindacale.

Il datore di lavoro può recedere da un contratto a tempo indeterminato (Cass. 20355/2010) purchè rispetti il preavviso, che in genere è di almeno 3 mesi (Cass. 6408/1993)

Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello

Criterio della non inderogabilità del CCNL:

- “L’art. 2077 cod. civ. regola unicamente il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro, e non già il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello; ne consegue che i contratti collettivi locali (provinciali, aziendali, periferici o di stabilimento) – ai quali, peraltro, non è applicabile il divieto di rinuncia ex art. 2113 cod. civ. – possono derogare anche in *peius* al trattamento previsto per i lavoratori da un precedente contratto collettivo nazionale o, comunque, di più vasto ambito di applicazione”. (Cass., n. 4517 del 1986)

A questa pronuncia ha fatto seguito un consistente numero di decisioni conformi, secondo cui non esiste un principio normativo che precluda l’eventuale modifica in *pejus* del trattamento assicurato dal contratto collettivo del medesimo livello o di un livello diverso. (Così Cass. n. 1445 del 1986; n. 4758 del 1987; n. 3257 del 1991)

(segue)

Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello

Criterio della prossimità:

- “La fonte collettiva più prossima agli interessi disciplinati è, nei limiti della normativa inderogabile di legge, prevalente sulle altre consimili, anche se di livello superiore”. (Cass. n. 1759 del 1988)

Secondo il suddetto criterio, nel conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, si doveva applicare la norma collettiva aziendale la quale si caratterizzava per una maggiore corrispondenza ed adeguatezza dell'interesse collettivo allo specifico contesto produttivo e territoriale

(segue)

Rapporto tra contratti collettivi di diverso livello

Criterio dell'effettiva volontà delle parti sociali:

- “Il contrasto tra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie nazionale e regionale) va risolto non in base ai principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative ma sulla base dell'effettiva volontà delle parti sociali”. (Cass. n. 12098 del 2010).
- “Le parti contraenti, attraverso un'implicita revoca del mandato conferito alle associazioni che hanno stipulato il contratto collettivo, ritengono, in sede aziendale, di disciplinare, in maniera difforme dal contratto collettivo, il rapporto contrattuale dei lavoratori che entrino a far parte dell'azienda”. (Cass. n. 2018 del 1978).

Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 (Non sottoscritti dalla CGIL)

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del “*ne bis in idem*”.

“Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria”.

Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

La contrattazione aziendale ha il ruolo di “attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi”.

Le specifiche intese modificative possono essere concordate:

- “nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”;
- ove non previste nei contratti collettivi nazionali, “al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell’impresa con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari o l’organizzazione del lavoro”.

Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

La contrattazione aziendale ha il potere di disciplinare le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

Le parti sociali firmatarie il presente accordo, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

I contratti collettivi di prossimità

La contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o alternativamente territoriale: c.d. **contratti di prossimità**), in condizione di normale andamento della produzione aziendale, ha in genere la funzione di integrare il CCNL per meglio rispondere ai bisogni della singola azienda o delle aziende di una determinata area territoriale.

La contrattazione di prossimità è in grado di **derogare anche in pejus alla contrattazione collettiva nazionale (anche in assenza di delega)**, fermo restando il rispetto della Costituzione, dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro secondo quanto disposto dall'**Articolo 8 comma 2 bis del D.L. 138/2011 convertito in Legge 148/2011**.

I contratti collettivi di prossimità

Il meccanismo derogatorio, sia rispetto alla disciplina legale che rispetto alla disciplina contrattual-collettiva nazionale, opera solo per i contratti stipulati:

- dagli agenti contrattuali legittimati “ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l’accordo interconfederale del 28 giugno 2011” ovvero **associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda;**
- sulla base di un **criterio maggioritario;**
- con le **finalità** previste dal 1° comma dell’Art. 8 del D.L. 138/2011 convertito in Legge 148/2011;
- in relazione alle **materie** indicate al 2° comma dell’Art. 8 del D.L. 138/2011 convertito in Legge 148/2011.

Articolo 8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

Comma 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 del 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 sindacali, 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 nuove attività.

Articolo 8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

Comma 2

Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
 - b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
 - c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
 - d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- (segue)*

Articolo 8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

Comma 2

(e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e **alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro**, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Articolo 8 – L'intervento della Corte Costituzionale

La Corte Cost. (sent. del 4 ottobre 2012 n. 221) ha affermato che

- non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, commi 1, 2, 2 *bis* promossa dalla Regione Toscana in riferimento agli artt. 39, 117, III co., e 118 della Costituzione, nonché al principio di leale collaborazione tra Stato e Regioni;
- tutti gli aspetti della disciplina sindacale e intersoggettiva del rapporto di lavoro sono riconducibili alla materia dell'ordinamento civile di esclusiva competenza dello Stato;
- **l'elenco delle materie** disciplinabili dalla contrattazione collettiva di prossimità deve ritenersi **tassativo** e non meramente esemplificativo nonché inderogabilmente connesso con gli specifici scopi attribuiti dalla legge.

Articolo 8 - Potenzialità

In linea teorica la capacità derogatoria delle intese stipulate ai sensi dell'Articolo 8 ha un raggio di azione molto vasto che comprende tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Quanto alla **fase istitutiva**, gli accordi potrebbero per esempio:

- ampliare il periodo di prova;
- aumentare la durata dell'apprendistato prima dell'assunzione definitiva;
- introdurre nuove ipotesi per la fruizione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;
- prevedere l'assunzione a tempo determinato in base a criteri differenti rispetto a quelli previsti dal D. Lgs. 368/2001.

Articolo 8 - Potenzialità

Quanto allo **svolgimento del rapporto**, gli accordi potrebbero per esempio:

- definire modalità di controllo degli strumenti informatici utilizzati in azienda (es. posta elettronica) in deroga ai limiti fissati dall'art. 4 Legge 300/1970;
- modificare i criteri (legali e contrattuali di primo livello) di classificazione del personale;
- consentire l'esercizio dello *ius variandi* in deroga al divieto di demansionamento;
- disporre trasferimenti individuali indipendentemente dalla sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dalla legge;
- ridurre l'entità delle maggiorazioni per lavoro straordinario rispetto alle misure stabilite dalla contrattazione nazionale.

Infine, per quanto riguarda **l'estinzione del rapporto** si può ipotizzare, a titolo esemplificativo, l'esclusione dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto di voci aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto di categoria.

Articolo 8 - Limiti

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che non è possibile, attraverso un accordo di prossimità, derogare alla disposizione che stabilisce che la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego debba essere effettuata entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro.

La contrattazione di prossimità, infatti, in ragione della sua rilevanza esclusivamente interprivata, esplica i propri effetti unicamente nei confronti di tutti i lavoratori interessati senza incidere sulle procedure amministrative relative al rapporto di lavoro.

L'espresso richiamo operato dall'Articolo 8 comma 2-bis al rispetto della Costituzione comporta anche l'insuperabilità del vincolo imposto dalla riserva assoluta di legge in materia di organizzazione amministrativa (Art. 97 Cost.) a tenore del quale un effetto derogatorio su tale materia non può essere consentito a fonti collettive (Nota Ministero Lavoro 5 luglio 2012 prot. n. 12334).

Articolo 8 - Limiti

Il Tribunale di Venezia ha sancito, in una controversia riguardante la decurtazione dello stipendio di dipendenti di una società cooperativa, che l'accordo sottoscritto all'interno di questa "può essere **ricondotto** alla tipologia di accordi introdotta dall'art. 8" (**24 luglio 2013**).

La controversia ha preso le mosse dalle seguenti circostanze:

- I ricorrenti erano impiegati nell'ambito di un appalto;
- A seguito di un cambio di appalto e di un contestuale grave calo della domanda dei servizi appaltati, la società sottoscriveva con le rappresentanze sindacali un accordo che prevedeva la riduzione dell'orario di lavoro dei ricorrenti ed il conseguente riproporzionamento del trattamento retributivo;
- Il Giudice ha ritenuto che l'accordo citato dovesse essere ricondotto nell'alveo dell'art. 8 e fosse, pertanto, applicabile a tutti i lavoratori e derogatorio rispetto al contratto individuale.

Articolo 8 – Alcuni accordi

L'esempio più noto è il contratto di prossimità stipulato in data 16 luglio 2012 dalla **Golden Lady Company S.p.A.** e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTA-UIL in materia di **stabilizzazione dei contratti di “associazione in partecipazione con esclusivo apporto di lavoro”** con contestuale rinvio di 12 mesi degli effetti della Legge 92/2012 (Riforma Fornero) vigenti altrimenti dal 18 luglio 2012.

Tuttavia, **tale contratto di prossimità deve ritenersi contrario alle previsioni di legge** (DL 138/2011 conv. in L. 148/2011) poiché non è consentito derogare agli ambiti legali tassativamente previsti, nella specifica materia dei contratti di associazione in partecipazione con solo apporto lavorativo, in quanto la legge si riferisce espressamente ai rapporti non subordinati relativi alle collaborazioni coordinate e continuative a progetto ed alle partite IVA (incarichi professionali).

Articolo 8 – Alcuni accordi

Alcuni accordi stipulati in attuazione dell'Articolo 8 prevedono:

- la liberazione del vincolo di solidarietà negli appalti (Ilva, Paterno Dugnano);
- la regolamentazione degli impianti audiovisivi (Banca Popolare di Bari);
- l'inserimento di posizioni professionali in deroga al sistema di inquadramento nazionale (Trelleborg Wheel System, Tivoli);
- la stabilizzazione dei lavoratori con contratto a progetto a seguito del posticipo di un anno degli effetti della Legge 92/2012 in materia (Enaip Veneto);
- la sospensione in presenza di situazioni di crisi dei meccanismi di accumulo di ferie/permessi e delle forme integrative di assistenza sanitaria (InfoCert, Padova).

Obbligo di deposito

La progressiva diffusione del contratto di prossimità e la conseguente necessità di un monitoraggio sui contenuti con esso veicolati ha indotto il Governo ad introdurre tra i provvedimenti urgenti per l'occupazione di cui al D.L. 76/2013, una norma che subordina l'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali di prossimità al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. (Art. 9 comma 4 D.L. 76/2013, convertito con legge n. 99 del 2013).

La contrattazione collettiva del gruppo Fiat

La vicenda Fiat ha rappresentato una tappa significativa sul piano delle relazioni industriali italiane avendo messo implacabilmente a nudo i nodi irrisolti del diritto sindacale italiano:

- l'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo;
- l'inderogabilità in *pejus* del contratto collettivo nazionale;
- la scarsa esigibilità delle clausole di tregua sindacale;
- la rappresentanza aziendale.

La contrattazione collettiva del gruppo Fiat

I contratti aziendali del 2010 per lo stabilimento di Pomigliano d'Arco e Mirafiori prevedevano delle deroghe in *pejus* al CCNL dei Metalmeccanici in punto di lavoro straordinario libero non sottoposto a nulla osta sindacale, riduzione delle pause giornaliere e lotta all'assenteismo anomalo.

Per rendere efficaci tali deroghe la Fiat, in un primo momento, ha provveduto al “disinnesco” ovvero alla cessazione di operatività del CCNL dei Metalmeccanici del 2008.

Tale strategia “*soft*” garantiva, da un lato, la permanenza della Fiat nel sistema confindustriale e, dall'altro, la legittimazione delle deroghe in linea con la procedura prevista dall'accordo interconfederale dell'aprile 2009, grazie all'introduzione *ex post* dell'art. 4 *bis* del CCNL dei Metalmeccanici del 2009 da parte di Federmeccanica, Fim e Uilm.

(segue)

La contrattazione collettiva del gruppo Fiat

In un secondo momento, la Fiat, per rendere efficaci tali deroghe, ha deciso di “disinnescare” il CCNL dei Metalmeccanici creando due nuove società – Fabbrica Italia Pomigliano e Fabbrica Italia Mirafiori – che non hanno aderito al sistema confindustriale.

La disciplina applicabile a queste società di nuova formazione è esclusivamente quella contenuta nel contratto collettivo specifico di I livello del 13 dicembre 2011 e nel contratto di II livello previsto per lo specifico stabilimento.

Tale strategia “*hard*” ha prodotto effetti innovativi rispetto al tradizionale dibattito relativo al conflitto tra contratti collettivi di diverso livello, atteso che i contratti aziendali di I livello possono definire ogni aspetto del rapporto di lavoro con i dipendenti alla stregua di un qualsiasi altro contratto collettivo nazionale di pari livello. A tal proposito, si segnala che il Tribunale di Torino, nella sentenza n. 2583 del 16 luglio 2011, ha definito il contratto Fiat del 29 dicembre 2010 “... idoneo a sostituire interamente il CCNL dei Metalmeccanici”.

La contrattazione collettiva del gruppo Fiat

La contrattazione del gruppo Fiat può rappresentare l'archetipo di nuove relazioni industriali in cui le parti contrattuali sono libere di scegliere se applicare il contratto collettivo nazionale, o se fare ricorso a quello aziendale, sostituendo così il contratto di categoria nella regolamentazione del rapporto di lavoro.