

Roma, 15 maggio 2012

Prot. n. 073/2012/AS/gg

Ai Presidenti e Direttori Federazioni

- ASSTRA

- FEDERAMBIENTE

- FEDERUTILITY

e, p.c. Responsabile Settore Lavoro

LORO SEDI

Oggetto: circolare esplicativa dell'A.I. del 21.12.2011.

Facendo seguito alla circolare n. 006/AS/gg del 17/01/2012 relativa all'Accordo Interconfederale ed all'Avviso Comune sulle politiche industriali dei Servizi Pubblici Locali, di seguito si riportano i punti caratterizzanti.

L'importanza dell'Accordo Interconfederale del 21.12.2011 tra CONFSERVIZI e CGIL, CISL e UIL deve essere rinvenuta, prima ancora che nel suo contenuto, nel significato politico-sindacale che esso implica e che si sostanzia nel recupero dell'unità di azione da parte delle Confederazioni sindacali tradizionalmente più rappresentative.

Il valore della riacquisita unitarietà d'intenti è dato anche dall'implicita condivisione, *ex post* da parte della CGIL, di quelle regole che nel 2009 erano state dettate a riforma degli assetti della contrattazione collettiva, sulle quali si era registrata la rottura dell'unità sindacale a livello confederale (Accordo Interconfederale 18 novembre 2009).

Certificazione della rappresentatività - punto 1

Per la prima volta le parti si sono dotate di un sistema di misurazione della rappresentatività che consentirà di selezionare i soggetti sindacali abilitati alla partecipazione delle trattative relative alla negoziazione del contratto nazionale di categoria.

Il criterio cardine del diritto di accesso alle trattative risulta dalla commistione tra rappresentatività associativa (numero degli iscritti) ed elettorale (consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle r.s.u.).

In particolare, garanti del funzionamento del sistema saranno tanto l'INPS, che certificherà il numero delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori, quanto il CNEL, che effettuerà la media tra i dati trasmessi dall'INPS e i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle r.s.u.

Le organizzazioni sindacali che non raggiungeranno il requisito di rappresentatività fissato nel 5% medio tra dato associativo e dato elettorale, conseguentemente non saranno ammesse alle trattative.

Il punto 1 disciplina esclusivamente il diritto di accesso alla fase delle trattative senza riguardare il momento della conclusione del CCNL; pertanto, alla sottoscrizione del CCNL continueranno ad applicarsi le regole del codice civile.

Ruolo del contratto di categoria e rapporti con il contratto aziendale – punti 2 e 3

Con il punto 2 si ribadisce che il contratto nazionale di categoria svolgerà una funzione di garanzia della certezza dei trattamenti economico-normativi in esso riconosciuti, valevoli per tutti i lavoratori del settore indipendentemente dal luogo di impiego.

Con il punto 3 si circoscrive la competenza dei contratti collettivi aziendali a disciplinare determinate materie solo ed in quanto esse siano oggetto di delega totale o parziale da parte della contrattazione collettiva di categoria o della legge, confermandosi in tal modo, all'interno del sistema della contrattazione collettiva, la superiorità gerarchica del CCNL.

Tale superiorità, giova ricordarlo, rileva esclusivamente nel sistema sindacale: infatti nell'ordinamento statale il contratto aziendale, in quanto atto di autonomia privata sia pur collettiva, possiede la stessa rilevanza gerarchica del CCNL e, sulla scorta di una consolidata giurisprudenza - che attribuisce rilevanza al principio di specializzazione - si ritiene che esso possa legittimamente disciplinare anche materie che non siano state oggetto di apposito demando da parte del CCNL.

Indipendentemente da ciò, l'A.I. affida alla contrattazione nazionale di categoria il ruolo di perno nell'equilibrio del sistema contrattuale: sarà esso quindi a dirigere la contrattazione di secondo livello sia quando essa sia delegata sia quando essa sia derogatoria (punto 7).

La contrattazione collettiva aziendale: efficacia, rappresentanze dei lavoratori e clausole di tregua – punti 4, 5 e 6

Con i punti 4 e 5 si definisce la legittimazione a concludere contratti collettivi aziendali con efficacia generalizzata a tutto il contesto aziendale di riferimento, ma con una disciplina diversa a seconda che i lavoratori siano rappresentati dalla r.s.u. o dalla r.s.a.

Infatti, nel primo caso, il punto 4 dispone che il contratto aziendale approvato dalla maggioranza dei componenti della r.s.u. elette secondo le regole interconfederali vigenti sono efficaci per tutto il personale e obbligano tutte le associazioni sindacali che operino in azienda in quanto riconducibili alle Confederazioni che hanno sottoscritto l'A.I. in parola.

Al riguardo deve essere segnalata l'adozione del criterio maggioritario, introducendosi in tal modo, del tutto innovativamente, la modalità che la r.s.u. dovrà osservare al fine di esprimere la propria volontà deliberativa.

Inoltre, e a differenza di quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 18 novembre 2009 (si veda il punto 3.5), la legittimazione a concludere il contratto aziendale viene assegnata in via esclusiva alla r.s.u., non essendo stata in questa occasione riproposta la cogestione delle oo.ss. territoriali alla stipulazione della contrattazione di secondo livello.

Il punto 5 si fa carico di disciplinare il meccanismo di formazione della volontà in presenza di r.s.a. In esso viene riproposto il criterio della maggioranza in base al quale l'efficacia generalizzata del contratto aziendale consegue all'approvazione del contratto aziendale da parte di una o più r.s.a. che, singolarmente o congiuntamente, siano risultate destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali trasmesse dai lavoratori all'azienda nell'anno anteriore alla conclusione del contratto.

Nell'ipotesi di approvazione del contratto da parte di una o più r.s.a., è possibile che venga indetto un referendum con valenza negatoria dell'efficacia generalizzata (ma non della validità), che può essere indetto da una sola organizzazione sindacale riconducibile ad una confederazione che ha sottoscritto l'A.I. in questione, oppure da parte del 30% dei lavoratori interessati.

Anche in questa ipotesi alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art.19 della L. n. 300/1970 viene attribuita legittimazione negoziale esclusiva.

Il tema dell'efficacia soggettiva generalizzata, tendenzialmente risolvibile anche attraverso un dettagliato rinvio alla fonte collettiva che sia contenuto nel contratto individuale di lavoro, gode in ogni caso della copertura legislativa dell'art. 8, comma 1 della L. n. 148 del 2011.

In questo senso, l'affermata (punti 4 e 5) efficacia della parte normativa nei confronti di tutta la comunità aziendale di riferimento avrebbe potuto incontrare, in assenza dell'art. 8 più sopra citato, l'eventuale emersione del dissenso individuale del singolo lavoratore non iscritto a nessuna organizzazione sindacale o iscritto ad una diversa da quella o quelle che avessero eventualmente concluso il contratto aziendale sgradito.

Al riguardo è bene chiarire che nonostante esistano evidenti differenze tra la disciplina della contrattazione aziendale in deroga contenuta nell'A.I. oggetto di commento e quella di cui all'art. 8 della L. n. 148/2011, la conclusione di un accordo aziendale nel rispetto di quanto disposto dall'A.I. (in particolare, con riferimento ai soggetti legittimati, agli ambiti ed ai limiti della deroga) beneficia in ogni caso della copertura legislativa dell'art. 8 idonea ad assicurare al contratto aziendale all'interno dell'ordinamento statale "efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati".

Con il punto 6 viene prevista la possibilità di inserire, all'interno di contratti approvati in conformità dei punti 4 e 5 dell'A.I, clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità della prestazione lavorativa a cui siano tenuti i lavoratori in base alla parte normativa del contratto aziendale.

Le parti, nell'affermare che le clausole di esigibilità vincolano esclusivamente le organizzazioni sindacali riconducibili alle Confederazioni sottoscrittrici l'A.I., aderiscono alla giurisprudenza che attribuisce la titolarità del diritto di sciopero ai singoli lavoratori, e, al contempo, prevedono una estensione dell'efficacia delle clausole in parola con riguardo a tutte le rappresentanze dei lavoratori operanti in azienda che siano ad esse riconducibili.

La finalità di tale disposizione è quella di assicurare che il processo di sintesi della volontà delle rappresentanze dei lavoratori descritto dai punti 4 e 5 non risulti vanificato, nel corso dell'esecuzione del contratto collettivo aziendale, mediante lo sciopero proclamato dalla o dalle organizzazioni risultate minoritarie nella fase della conclusione del contratto.

Derogabilità - punto 7

Nell'ottica di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale, è stata snellita la procedura attraverso la quale è possibile introdurre, mediante il contratto aziendale, una disciplina modificativa di quanto previsto a livello di contrattazione nazionale di categoria.

Facendo un paragone con la disciplina della derogabilità dettata dall'A.I. del 18 novembre 2009 (punto 5) - che peraltro deve, almeno sulla relativa parte, considerarsi superata - viene meno il riferimento all'avocazione della competenza a livello territoriale sia sul lato della rappresentanza datoriale che su quella dei singoli lavoratori. La disciplina modificativa potrà infatti essere immediatamente disposta dal contratto aziendale.

Inoltre, non viene prescritto alla contrattazione nazionale di categoria di individuare dei parametri oggettivi al ricorrere dei quali è consentita la contrattazione aziendale in deroga; il CCNL avrà invece la funzione di definire "limiti e procedure" secondo le quali sarà possibile modificare la propria disciplina.

È stata inoltre regolamentata uniformemente l'ipotesi in cui il CCNL nulla disponga in tema di derogabilità unitamente a quella del regime transitorio, vale a dire quello corrispondente al tempo necessario a che i vari contratti di categoria recepiscano e attuino le prescrizioni in tema di modificabilità disposte dall'A.I.

In questo caso i contratti collettivi aziendali modificativi devono essere finalizzati alla gestione di indifferenziate situazioni di crisi, o, alternativamente, essere contestuali alla presenza di significativi investimenti volti a promuovere lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa interessata; l'oggetto su cui potrà incidere la disciplina derogatoria riguarda materie quali prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

La legittimazione sindacale a concludere tale contratto in deroga deve individuarsi con i criteri dei punti 4 e 5 : in questo senso il riferimento all'intesa con le oo.ss. territoriali delle Confederazioni firmatarie non attribuisce a queste ultime una co-legittimazione a concludere il contratto aziendale in deroga , ma è vicenda che riguarda il momento anteriore alla formazione della volontà della parte sindacale del contratto.

Incentivazione alla contrattazione aziendale - punto 8

Con il punto 8 viene riproposta la richiesta delle parti al Governo di ampliare, rendere strutturali e più agevolmente accessibili tutte le misure in grado di incentivare la contrattazione di secondo livello che contenga la previsione di incrementi retributivi correlati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, nonché altri elementi retributivi legati in sede di contrattazione aziendale al miglioramento dell'andamento economico dell'impresa.

Assunzione dell'obbligo di influenza - punto 9

Con il punto 9 - che può considerarsi disposizione di chiusura dei nuovi equilibri contrattuali disposti con l'A.I. - le Confederazioni firmatarie ribadiscono l'importanza del ruolo che esse svolgono per il corretto funzionamento del sistema della contrattazione collettiva, nei termini in cui risulta delineata nell'A.I., e si obbligano in nome e per conto delle rispettive articolazioni organizzative di livello inferiore al rispetto integrale dei contenuti dell'Accordo Interconfederale.

Cordiali saluti.

Il Coordinatore del Comitato di Direzione

Avv. Guido Del Mese

