1
2012

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Rivista di
Adapt - Centro Studi "Marco Biagi"

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

Ricerche
La contrattazione collettiva di prossimità. Un confronto a più voci sull'articolo 8 della manovra 2011

Interventi
New Skills, New Jobs: un nuovo paradigma per l'apprendimento

Relazioni industriali e risorse umane
Transizione scuola-lavoro: sogno o realtà?
La riforma della classificazione del personale nel settore elettrico

Giurisprudenza italiana
Il "caso Fiat" di Pomigliano: rappresentanza e condotta antisindacale
Licenziamento per superamento del periodo di comporto
Organizzazioni di tendenza: natura giuridica e ampiezza della fattispecie derogatoria
Onere della prova e danno da demansionamento
Sciopero nei servizi pubblici essenziali e preavviso

Legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva
Il nuovo contratto collettivo della cooperative sociali
Il rinnovo del Ccnl per gli studi professionali
Il primo contratto per i dipendenti di associazioni

Giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro
La Corte di giustizia sanziona l'Italia per aiuti di Stato sul cfl
La giurisprudenza sul periodo di riporto delle ferie non godute e sul diritto all'indennità sostitutiva

Osservatorio internazionale e comparato
ILO – Il World of Work Report 2011
Spagna – Il sistema di relazioni industriali dopo la riforma della contrattazione collettiva. L'impegno per il contratto d'azienda

N. 1/XXII - 2012

Giuffrè Editore

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

Direzione

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Comitato scientifico

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Comitato editoriale internazionale

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Fernando Valdes Dal Re (*Madrid*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

Redazione

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Comitato dei revisori

Aris Accornero, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Clara Enrico, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Marcello Pedrazzoli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro Passarelli, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: *dri@unimore.it*

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: *dri@unipv.it*

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: http://www.giuffre.it - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:
Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, **via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426**
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2012

Unione europea	**€ 110,00**
Paesi extra Unione europea	**€ 165,00**
Prezzo di un singolo numero	**€ 28,00**
(Extra U.E. € 42,00)	

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 36,00* non abbonato € 110,00*

*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.
La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2012, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2012.
La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.
In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.
Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:
- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	*Paesi extra Unione europea*
Diritto delle Relazioni Industriali	€ 110,00	€ 165,00
Rivista Italiana di Diritto del Lavoro	€ 145,00	€ 217,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.
Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:
- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (visa - mastercard - eurocard - carta sì), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.
I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.
Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.
Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991
R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)
Direttore responsabile: Michele Tiraboschi

Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%
Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 Varese - Via F. Guicciardini 66

2. Spagna

2.1. Real decreto-ley 10 de junio 2011, n. 7, *de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva* (in 🕮 *Boletín Adapt*, 2011, n. 1).

Il sistema di relazioni industriali in Spagna dopo la riforma della contrattazione collettiva. L'impegno per il contratto d'azienda ([1])

Sommario: **1.** Scenario europeo di riferimento. – **2.** L'impegno per il contratto aziendale. – **3.** Conclusioni.

1. La situazione economica e sociale in Europa è stata nel 2011 molto preoccupante. I dati, forniti dalle principali fonti d'informazione (OECD), sono molto chiari. Il tasso di disoccupazione per EA-17 (stagionalmente adeguato) nel mese di agosto 2011 è stato del 10%, mentre il tasso di disoccupazione nell'UE-27 (stagionalmente adeguato) nello stesso mese è stato del 9,5%, per un totale complessivo di disoccupati pari a 22,785 milioni nell'UE-27 e 15,739 milioni nell'EA. A tal proposito, potrebbe risultare utile fare qualche confronto a livello globale. Sempre in agosto 2011, infatti, i tassi di disoccupazione in Usa sono stati del 9,1%, mentre risultavano del 4,7% in Giappone.
I tassi di disoccupazione più bassi sono stati registrati in Austria (3,7%), Paesi Bassi (4,4%) e Lussemburgo (4,9%) e i più alti in Spagna (21,2%), Grecia (16,7%) e Lettonia (16,25%). Rispetto all'anno trascorso, la disoccupazione è diminuita in 16 Stati membri, è aumentata in 10 ed è rimasta stabile in uno (Romania).
Durante l'anno 2011 nell'UE-27, il tasso di disoccupazione maschile è sceso dal 9,6 al 9,3% e la disoccupazione femminile è rimasta stabile al 9,7%.
Con riferimento alla situazione giovanile, la realtà appare molto più tragica. Secondo dati occupazionali riferibili allo stesso mese, 5,139 milioni di giovani (minori di 25 anni) erano disoccupati nell'UE-27, mentre 3,129 milioni lo erano nell'EA. Il tasso di disoccupazione era del 20,9% nell'UE-27 e del 20,4% nell'EA. Rispetto all'agosto del 2010, nell'UE-27, i giovani disoccupati sono calati a 107 mila. I tassi più bassi sono stati osservati nei Paesi Bassi (7,5%), Austria (7,9%) e Germania (8,9%), mentre i più alti in Spagna (46,2%), Grecia (42,9%) e Lituania (33,2%).
È evidente che questo livello di disoccupazione costituisce, in tutta l'Unione europea, ma soprattutto in Spagna a causa della sua situazione particolarmente critica, un costo sociale e personale per molti lavoratori e soprattutto per i giovani, ponendo un ostacolo non tollerabile alla crescita dell'economia.
Un siffatto contesto economico-sociale ha indotto la Spagna ad intervenire, nel corso del 2011, con una serie di politiche volte alla creazione di nuovi po-

([1]) *Traduzione dallo spagnolo a cura di Valentina Galatone.*

sti di lavoro. Tra le varie modifiche normative di questo periodo, possono essere considerate rilevanti quelle riguardanti la contrattazione collettiva (r.d.l. n. 7/2011 recante disposizioni urgenti per la riforma della contrattazione collettiva); quelle in materia di previdenza sociale (l. n. 27/2011 riguardante l'aggiornamento, l'adattamento e la modernizzazione del sistema di previdenza sociale), nonché gli interventi normativi in materia di giurisdizione (l. n. 36/2011 che regola la giurisdizione sociale, l. n. 37/2011 riguardante misure per la semplificazione del processo del lavoro, l. n. 38/2011 di riforma della l. n. 22/2003 in materia concorsuale). A ciò si sono aggiunti tutti quegli interventi volti al potenziamento e alla creazione di nuovi posti di lavoro, come ad esempio il r.d. n. 1542/2011, con il quale si approva la Strategia spagnola per l'occupazione 2012-2014; il r.d.l. n. 10/2011, riguardante le misure urgenti a favore dell'occupazione giovanile per promuovere la stabilità occupazionale e il programma di riqualificazione professionale delle persone che esauriscono le misure a tutela della disoccupazione; il r.d. n. 1543/2011, che regolamenta la disciplina dei tirocini formativi nelle imprese, e il r.d. n. 1707/2011 avente ad oggetto le pratiche accademiche esterne per gli studenti universitari.

Sebbene la situazione economica e sociale in Spagna sia delicata, forse uno degli interventi che maggiormente potrebbe aiutare a superare la crisi attuale è quello che mira a cambiare alcuni paradigmi del sistema di contrattazione collettiva, disciplinato dallo Statuto dei lavoratori del 1995 (anche se la sua origine più remota, almeno in termini di struttura, risale all'anno 1956). In particolare assume rilevanza la proposta di cambiare il rapporto esistente tra contratti collettivi nazionali, regionali, provinciali e d'impresa.

2. Entrando nel merito, lo Statuto dei lavoratori spagnolo (r.d. n. 1/1995), all'art. 85.3.b, dispone che le parti debbano determinare, necessariamente, la portata funzionale e territoriale dell'accordo, che può essere sia contratto settoriale sia d'azienda. Si tratta, pertanto, di definire l'efficacia spaziale dell'accordo, con riferimento all'ambito geografico in cui lo stesso deve essere applicato, sia esso nazionale, regionale, provinciale o d'azienda.

Al riguardo, e in un ambito più generale afferente al sistema di contrattazione collettiva presente nei vari contesti nazionali e nel quadro comparato, occorre tenere presente che i modelli territoriali di contrattazione collettiva possono essere classificati in tre grandi sezioni.

Se in alcuni Paesi la contrattazione collettiva preponderante è quella a livello d'azienda, come la Gran Bretagna o gli Stati Uniti, in altri (Paesi), nonostante la presenza degli accordi aziendali, vi è chiaramente un modello centralizzato. Questo è il caso della Finlandia, dove la legge sui contratti collettivi del 1946 disciplina anche gli accordi inerenti al mercato del lavoro e ai contratti che intervengono nella determinazione dei salari. Non solo. È altresì stabilito un ambito per i contratti collettivi firmati dalle federazioni settoriali; in sostanza gli accordi generali sono applicati integrandoli nei contratti collettivi. Il livello contrattuale più importante è quello delle organizzazioni nazionali settoriali, nel quale si applicano i contratti collettivi regolati dalla legge. Similmente in

Svezia la legge di co-determinazione del 1976 regolamenta la centralizzazione della contrattazione perché dà priorità agli accordi centrali.
In altri sistemi Paese, invece, sono presenti modelli misti, i quali sono estremamente vari per caratteristiche e differenze come nel caso dell'Italia, dove la contrattazione collettiva è incanalata attraverso due tipi di accordi: i contratti collettivi c.d. di diritto comune, e quelli stipulati nel settore della pubblica amministrazione ai sensi della normativa specifica. Una caratteristiche del sistema italiano è quella legata alla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione italiana che prevede la possibilità per i sindacati, dotati di personalità giuridica, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, di firmare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce l'accordo. Tuttavia, la natura programmatica della norma richiede l'emanazione di una legge esecutiva che non è stata prodotta: motivo per cui i contratti collettivi di lavoro sono disciplinati dalle disposizioni del Codice civile sui contratti in generale e pertanto si parla di contratti collettivi di diritto comune.
La struttura della contrattazione collettiva italiana è tradizionalmente improntata intorno al contratto collettivo nazionale di categoria, rispetto al quale si sono sviluppati altri contratti collettivi quali gli accordi interconfederali (che regolano istituzioni di importanza strategica per i lavoratori, a prescindere dall'appartenenza alle categorie di cui al contratto collettivo nazionale) e gli accordi decentrati (regionali, provinciali o aziendali). Attualmente, la struttura della contrattazione collettiva risponde essenzialmente a due livelli: nazionale e decentrato.
In questo contesto, due sono stati gli sviluppi chiave avutisi in Italia nel 2011 e il cui carattere di novità non consente ancora una valutazione approfondita: l'accordo interconfederale del 28 di giugno del 2011 e il d.l. n. 138/2011, convertito nella l. n. 148/2011, riguardante misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e lo sviluppo (sul punto per approfondimenti si rinvia alla sezione Ricerche *Le relazioni industriali dopo l'accordo del 28 giugno 2011*, in *q. Rivista*, 2011, n. 3).
In Brasile, invece, esistono le *convenções* collettive di lavoro, che hanno una base molto ampia poiché coprono tutte le imprese e i dipendenti inclusi nelle rispettive categorie economiche e professionali, e gli accordi collettivi di lavoro, più ristretti, che interessano solo i lavoratori legati alla società o gruppo di aziende che hanno firmato l'accordo.
In Spagna, al momento, esiste un'importante preponderanza della contrattazione collettiva a livello provinciale, come può essere rilevato nella seguente tabella.
Inoltre, sebbene il numero di contratti collettivi provinciali rappresenti il 20% del totale, le imprese incluse in questi accordi sono il 73% e coinvolgono oltre il 50% dei lavoratori. Allo stesso modo, se analizziamo i dati della Catalogna, per un totale di 2.439 contratti collettivi applicabili, solo 168 sono a livello nazionale e 136 a livello regionale, mentre i restanti 2.135 sono provinciali, di

cui 1.110 corrispondono alla Provincia di Barcellona. Probabilmente le ragioni di questa situazione sono da attribuire a questioni storiche, poiché gli attuali accordi collettivi, in molti casi, si limitano semplicemente a riprodurre le vecchie unità di contrattazione che erano utilizzate dalla normativa nazionale e dalle ordinanze di lavoro. Ciò dimostra un certo tradizionalismo in materia.

Ambito	**Numero di contratti**
Provinciale	943
Regionale	34
Interregionale	81
Totale contratti d'azienda	**1058**
Gruppo d'imprese	28
Settore locale (*comarcal*)	4
Settore provinciale	211
Settore interprovinciale	21
Settore nazionale	20
Totale contratti di altro ambito	**284**
Totale	**1342**

Fonte: Boletín de Estadística Laborales*, novembre 2011*

La predominanza dei contratti collettivi provinciali genera quindi alcune disfunzioni. In particolare, essi non rappresentano un reale adattamento alle esigenze specifiche delle imprese, in quanto, per la loro portata, sono intesi a disciplinare aspetti di dettaglio, ma non abbastanza da offrire un'adeguata risposta alle imprese; hanno poco controllo sulla politica dei redditi e per questo la loro influenza sui processi inflazionistici è rilevante; i contenuti tendono ad essere simili tra loro e regolano, quasi esclusivamente, giornata e salario; infine, per questo elemento "tradizionalista" della loro struttura, contribuiscono alla pietrificazione delle unità di contrattazione.
Allo stesso modo, la prevalenza degli accordi provinciali di livello superiore all'azienda fa sì che la contrattazione sia eccessivamente concentrata in un piccolo numero di agenti la cui rappresentanza è limitata. Le associazioni datoriali e dei lavoratori che stipulano questo tipo di accordi rappresentano, nella maggior parte dei casi, le grandi imprese e i loro lavoratori. Infatti, le elezioni sindacali avvengono solo nelle aziende con più di 10 lavoratori, cosicché le piccole imprese, che costituiscono una fetta molto ampia del sistema imprenditoriale spagnolo, sono meno rappresentate; lo stesso vale per i lavoratori temporanei e per i membri dei sindacati di minoranza.
Se s'intende eliminare il protagonismo dei contratti collettivi a livello provinciale e creare un meccanismo chiaramente decentralizzato di contrattazione

collettiva, non si deve dimenticare che una contrattazione collettiva troppo centralizzata, la quale preveda condizioni di lavoro uniformi e vincolanti per i lavoratori con produttività distinte e per imprese con situazioni molto differenti tra loro, si tradurrà in uno dei principali ostacoli alle attività economiche. Infatti, uno degli effetti prevedibili di tale accentramento sarebbe la riduzione dell'effettiva copertura della contrattazione collettiva a titolo di mancata attuazione dei contratti collettivi per un sempre crescente numero di lavoratori.
In parte, come conseguenza di questi fattori si osservano in tutta l'Unione europea cambiamenti tesi ad una decentralizzazione della contrattazione collettiva. In primo luogo, il declino dell'affiliazione sindacale e, in misura minore, della copertura dei contratti collettivi, che riduce i benefici derivati dalla centralizzazione; in secondo luogo, la crescente importanza delle piccole e medie imprese, con più bassi livelli di affiliazione sindacale rispetto alle grandi, che eleva i costi di coordinamento dei livelli della contrattazione inferiori e superiori; in terzo luogo, si registra una tendenza verso la gestione aziendale delle risorse umane, che permette di rispondere rapidamente alle condizioni della domanda dei prodotti, in particolare collegando la retribuzione alla produttività individuale o di squadra. Allo stesso tempo l'integrazione europea, rafforzata dall'Unione economica e monetaria, implica che anche le strutture nazionali altamente centralizzate possano convertirsi *de facto* in decentrate quando l'ambito di riferimento è un mercato unificato europeo.
È evidente che uno degli aspetti più importanti della riforma, se non il principale, è l'impegno per il contratto aziendale, poiché opta per il decentramento della struttura contrattuale e può essere uno dei motori della flessibilità interna. Il nuovo schema si basa su tre aspetti.
Il primo concerne la priorità applicativa del contratto d'azienda rispetto al contratto settoriale nazionale e regionale di livello inferiore. Tenendo in considerazione che questa stessa priorità vale per i contratti collettivi di un gruppo d'imprese o di una pluralità d'imprese collegate per motivi organizzativi e produttivi, regolati espressamente nell'art. 87.1 dello Statuto dei lavoratori.
Il secondo riguarda le priorità applicative in riferimento alle seguenti materie: l'ammontare del salario base e degli incentivi salariali, compresi quelli dipendenti dalla situazione e dai risultati dell'impresa; il pagamento o la compensazione degli straordinari e la retribuzione specifica del lavoro a turno; il calendario e la distribuzione delle ore di lavoro, il regime di lavoro a turno e la pianificazione annuale delle ferie; l'adeguamento, a livello d'impresa, del sistema di classificazione professionale dei lavoratori; l'adattamento degli aspetti delle modalità di reclutamento del personale che vengono attribuite dalla presente legge ai contratti d'impresa; le misure volte a promuovere la riconciliazione tra lavoro, famiglia e vita personale.
In ogni caso, le su indicate materie possono essere ampliate dagli accordi interprofessionali o contratti collettivi di settore.
In terzo luogo, questa scommessa per la priorità applicativa può notarsi nel momento in cui un accordo o contratto collettivo di livello statale o di Comu-

nità autonoma, negoziato ai sensi dell'art. 83.2 dello Statuto dei lavoratori, stabilisca regole distinte circa la struttura della negoziazione collettiva.
Affinché questo principio possa rivelarsi realmente utile e risolvere i problemi della struttura attuale della contrattazione collettiva in Spagna, è necessario chiarire che ci troviamo di fronte ad una chiara inversione del principio di divieto di concorrenza e che, inoltre, è da supporsi il fallimento del principio della regola più favorevole di cui all'art. 3.3 dello Statuto dei lavoratori nelle materie espressamente indicate. È evidente anche la presenza di certi limiti: ad esempio, un patto d'azienda non diventa automaticamente un accordo aziendale di questo tipo, benché, in ogni caso, possa essere rinegoziato e convertirsi in uno di questi.
Tutto è subordinato agli accordi interconfederali, per cui la grande scommessa della riforma può essere neutralizzata dall'accordo delle parti sociali a livello più alto. Così, si è sostenuto che il contratto d'azienda si trova in una posizione precaria e dipendente dagli orientamenti che a livello centrale si decidono al momento, stabilendo in questo modo, la legge, un rapporto di gerarchia implicita tra i vari accordi collettivi (J.R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011*, in AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, Lex Nova, Valladolid, 2011, 98).
Occorre evitare che gli accordi interprofessionali intervengano eccessivamente eliminando poteri e competenze dei contratti aziendali, apportando funzioni di equità o di eliminazione di casi di concorrenza sleale tra imprese dello stesso settore. L'interpretazione più corretta sarebbe quella per cui il contratto interconfederale dovrebbe dare spazio alla possibilità che il contratto d'azienda non sia pregiudicato da uno di livello superiore e, una volta prevista detta possibilità, la prevalenza applicativa si dovrebbe basare sulle materie indicate, salvo che un contratto o accordo statale disponga il contrario. Tuttavia, questo meccanismo non è stato accolto dalla riforma, per cui l'applicazione pratica di queste misure risulta contornata di dubbi, come per esempio l'incertezza su cosa potrebbe accadere quando si confrontano i due livelli. In detto caso si supporrà l'attuazione di due contratti, quello d'azienda per le materie disciplinate dall'art. 84.2 dello Statuto dei lavoratori e il contratto settoriale in rapporto al resto. O dovrebbero applicarsi i principi d'attuazione più classici come il divieto di spigolatura?
Con riferimento al tema trattato, sarebbe interessante conoscere le situazioni francese e italiana.
In Francia, con riferimento alla relazione intercorrente tra contratti di settore e accordi d'impresa, nella normativa anteriore alla riforma motivata dalla l. 4 maggio 2004 n. 391 (*Loi n. 2004-391, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social* (c.d. Legge Fillon), era previsto che il contratto collettivo, qualora fosse esistito un accordo di settore, sarebbe stato vincolato a stabilire condizioni di lavoro più favorevoli per i lavoratori, ad adattarsi alle particolarità dell'impresa e a regolare aspetti non trattati. At-

tualmente, l'accordo può regolare, con alcune eccezioni, le differenti materie indipendentemente dalle regole stabilite dagli accordi di livello superiore, a meno che gli stessi prevedano il contrario.
Inoltre, le relazioni tra contratti collettivi di diversi livelli, tutti superiori all'impresa, soggetti antecedentemente alla legge del 2004 e quindi all'applicazione della legge più favorevole, si reggono oggi per il principio di prossimità e specialità. In tal modo, i contratti di settore o interprofessionali si convertono in diritto suppletorio per i livelli inferiori, salvo che gli stessi stabiliscano il contrario.
È evidente l'esistenza di una certa differenza con l'art. 84 dello Statuto dei lavoratori, giacché, di fronte alla priorità automatica spagnola, esiste una priorità controllata dal contratto superiore in Francia. La norma spagnola prevede una serie di eccezioni ma lo stesso non accade in quella francese (E. MARTÍN PUEBLA, *La reforma de la negociación colectiva en Francia*, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2006, n. 130, 328).
In Italia, l'accordo del 28 giugno 2011 ha introdotto una novità di grande importanza poiché fornisce ai contratti collettivi aziendali efficacia *erga omnes* qualora siano approvati dalla maggior parte dei membri delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le vigenti regole interconfederali. Detta efficacia si estende anche ai contratti approvati dalle rappresentanze sindacali d'azienda alle quali si riferisce l'art. 19 della l. n. 300/1970, secondo la regola stabilita al punto 5 dell'accordo. In effetti, anche prima dell'accordo erano già stati elaborati, tanto a livello giurisprudenziale come a livello legislativo, alcuni meccanismi diretti ad estendere l'efficacia dei contratti di diritto comune (E. LÓPEZ TERRA, *El sistema italiano de negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, 342-343).
Tuttavia, nel d.l. n. 138/2011, art. 8, è consentito che qualsiasi contratto aziendale non solo possa derogare il contratto collettivo nazionale, ma possa, tra l'altro, adottare misure finalizzate alla crescita occupazionale, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, all'investimento ed all'avvio di nuove attività. Allo stesso modo, si stabilisce al terzo comma, chiamato "norma Fiat," l'efficacia *erga omnes* degli accordi aziendali firmati prima del 28 giugno 2011, a condizione che siano stati approvati a maggioranza dei lavoratori (secondo E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Breve comentario al Acuerdo Interconfederal entre Confindustria y CGIL, CISL y UIL, de 28 de junio de 2011*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, n. 27, 6, questo nuovo decreto non dovrebbe produrre alcun effetto apprezzabile, visti i dubbi sulla sua costituzionalità).
Occorrerebbe cercare una soluzione per non incorrere nella stessa situazione in cui viene a trovarsi l'Italia, dove si afferma che il modello emergente è «confuso e sfuggente», risultando in alcuni casi troppo centralizzato e in altri troppo decentralizzato e poco coordinato (M.G. MURRONE, *La estructura de*

la negociación colectiva en Italia y España: observaciones en una perspectiva comparada, in *Aranzadi Social*, 2011, n. 3, 222).
Infine, per quanto riguarda l'entrata in vigore di detta norma e la sua attuazione, sorgono alcuni dubbi dovuti al fatto che, dal momento che nulla è detto espressamente e in attuazione della disposizione finale terza del r.d.l. n. 7/2011, questa materia può essere considerata in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione della norma. Da qui, le domande sono essenzialmente due.
In primo luogo, se sia da applicarsi a tutti i contratti aziendali esistenti o solo a quelli stipulati dopo questa data. Non è chiaro quando si possa iniziare a negoziare il contratto collettivo e se si applichino o meno i criteri della concorrenza. Tuttavia, resta inteso che la negoziazione di tali contratti d'azienda possa iniziare dal giorno di entrata in vigore della regola perché altrimenti questa misura sarebbe inapplicabile.
In secondo luogo, cosa accadrebbe se, essendo ancora in vigore un contratto collettivo che si regge su questo criterio, un nuovo accordo interprofessionale ne limitasse gli effetti? In linea di principio, la regolazione del contratto d'azienda è valida nel corso della sua durata e sarà colpita solo quando perderà il suo effetto, anche se sorgono dubbi circa la prorogabilità del contratto.
3. Attualmente si attende una nuova riforma del sistema di contrattazione collettiva, poiché il nuovo Presidente del Governo spagnolo ha chiesto agli interlocutori sociali che si arrivi ad un accordo per modificare gli aspetti ritenuti essenziali. Qualora ciò non dovesse accadere, occorrerà intervenire con una modifica normativa.

Jordi García Viña
Professore ordinario di Diritto del lavoro e della previdenza sociale
Universitat de Barcelona (España)