www.adapt.it, 6 settembre 2011

Un testo equilibrato

di Michele Tiraboschi

Con gli emendamenti approvati dal Senato il quadro di agibilità dei contratti collettivi di prossimità diventa ancora più chiaro ed equilibrato.
Vengono infatti resi inequivocabili e incontrovertibili aspetti già impliciti nel testo attuale dell'articolo 8. A partire dalla circostanza che le intese modificative alle norme di legge, oltre ad essere ammissibili solo in ragione di incrementi di produttività e occupazione, potranno essere stipulate unicamente da organizzazioni sindacali dotate di un elevato grado di rappresentatività. Si dovrà sempre trattare, infatti, di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dello loro rappresentanze operanti in azienda secondo le norme di legge e i relativi accordi interconfederali compreso quello dello scorso 28 giugno. Il riferimento al sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano territoriale non è certo una novità, essendo da tempo presente nella nostra legislazione e non avendo mai dato luogo a forme di dumping contrattuale tanto è vero che - fatta forse eccezionale per la sola Provincia autonoma di Trento e Bolzano - Cgil, Cisl e Uil sono in tutte le Province italiane gli attori sindacali comparativamente più rappresentativi.
Sempre nella prospettiva di una maggiore certezza viene chiarito quanto era già implicitamente desumibile dalla gerarchia delle fonti del diritto italiano e cioè l'impossibilità per la contrattazione collettiva di derogare a norme e principi di derivazione costituzionale ovvero a norme comunitarie e internazionali sul lavoro.
Va infine chiarito che non è vero che sarà ora possibile, per i contratti aziendali, aggirare il divieto di licenziamento privo di giustificazione. Il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo rimane sempre illegittimo mentre alla contrattazione di prossimità viene attribuita semplicemente la possibilità di valutarne le conseguenze in termini, per esempio, di risarcimento economico in luogo della reintegrazione del posto di lavoro, ma ciò fatta esclusione per i licenziamenti discriminatori o per matrimonio o gravidanza e comunque solo in presenza di contratti aziendali complessivamente migliorativi della produttività del lavoro e del contrasto a forme di lavoro irregolare o precario.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it