

Rappresentanza e validità dei contratti aziendali (note a margine dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011)

di Marco Lai*

Premessa

Il 28 giugno scorso è stato siglato tra Confindustria e Cgil-Cisl.Uil l'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla validità (*erga omnes*) dei contratti aziendali.

L'intesa, la cui portata innovativa non pare al momento essere appieno considerata, assume particolare rilievo conferendo certezza non solo riguardo ai soggetti ed ai livelli della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole pattuite.

L'accordo vede anche la firma della Cgil e pone auspicabilmente fine ad una stagione di autoesclusioni e di forti divergenze tra le organizzazioni sindacali, che ha avuto il suo punto critico nell'opposizione Fiom per via giudiziaria al rinnovo del contratto dei metalmeccanici, i cui sviluppi restano ancora aperti (vedi, da ultimo, la sentenza del giudice di Torino del 16 luglio).

L'intesa si pone, d'altro lato, come quadro di riferimento per l'esigibilità degli accordi di Pomigliano e Mirafiori, così come di quello di Grugliasco, e dovrebbe evitare l'uscita di Fiat da Confindustria, con grave pregiudizio per un ordinato sistema di rappresentanza, anche datoriale (anche su tale aspetto gli esiti sono, al momento, tutt'altro che scontati).

L'accordo, raggiunto in breve tempo, rappresenta un significativo segnale di responsabilità delle parti sociali in un momento particolarmente difficile della situazione del Paese, tuttora alle prese con le conseguenze occupazionali della crisi economica e finanziaria, dalla quale è possibile uscire solo attraverso un impegno comune a realizzare accordi, specie a livello decentrato, che rilancino la qualità, la competitività e la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.

L'accordo in esame dà attuazione ai principi contenuti nel documento unitario del maggio 2008 su *Democrazia e rappresentanza*, introducendo anche nel settore privato il meccanismo di verifica della rappresentatività già sperimentato nel pubblico impiego (vedi art.43, d.lgs.n.165/2001 e s.m.i.), ovvero un mix tra dato associativo e dato elettorale (per le elezioni delle Rsu), frutto di compromesso tra le diverse concezioni sindacali (il sindacato degli iscritti per Cisl e Uil; il sindacato di tutti i lavoratori per la Cgil).

D'altro lato l'accordo, stabilendo un pluralismo dei modelli di rappresentanza, costituisce un'evoluzione dell'accordo del 1993, senza tuttavia cancellarlo. Accanto alle Rsu (rappresentative di tutti i lavoratori), che vengono confermate nelle loro funzioni nei settori dove risultano radicate, piena legittimità acquistano le Rsa (rappresentative degli iscritti ad una determinata sigla sindacale), superando dunque la funzione residuale ad esse assegnata dall'accordo del 1993.

L'intesa è peraltro del tutto coerente con l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, del 22 gennaio 2009, non sottoscritto dalla Cgil, che non affrontava direttamente le questioni della rappresentanza, stante il dichiarato obiettivo, contenuto in premessa, nell'ambito di un sistema contrattuale articolato su due livelli, di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva decentrata.

I contenuti dell'accordo

L'accordo si articola in otto punti.

I primi due hanno per oggetto la contrattazione collettiva nazionale. Per l'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva nazionale di categoria "si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori", certificati dall'Inps tramite apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al Cnel, sono poi "da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni". "Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro".

Si precisa inoltre, richiamando quanto disposto dall'Accordo del 22 gennaio 2009, che "il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale" (una rivalutazione del criterio "merceologico" ai fini del contratto collettivo applicabile ?; criterio invece escluso dalla dottrina e giurisprudenza prevalente in riferimento agli attuali contratti collettivi di "diritto comune").

D'altro lato "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge" (punto 3) (non è espressamente menzionato il principio del *ne bis in idem*, relativo al divieto di regolare materie ed istituti già negoziati in altri livelli di contrattazione).

La parte più innovativa e di maggior rilievo operativo è quella volta a conferire valenza generale alle intese raggiunte in sede aziendale, tramite la valorizzazione del principio di maggioranza (punti 4 e 5).

Si prevede infatti che i contratti collettivi aziendali "per le parti economiche normative" siano efficaci "per tutto il personale in forza" (anche con contratto diverso dal lavoro subordinato?), e vincolino "tutte" le associazioni sindacali firmatarie dell'accordo in esame operanti in azienda "se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti".

In caso di presenza in azienda di rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), costituite ai sensi dell'art.19, dello Statuto dei lavoratori, i contratti collettivi aziendali esplicano parimenti efficacia per tutti i lavoratori, se approvati da Rsa, costituite nell'ambito di associazioni sindacali che, "singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente...".

È da sottolineare come il principio maggioritario si riferisca in tale ipotesi alle deleghe sindacali e non ai componenti di Rsa, puntando peraltro a favorire possibili intese tra le diverse sigle sindacali. Anche le Rsa, quando presenti, durano in carica tre anni, al pari delle Rsu.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle Rsa, secondo la modalità sopra indicata, "devono" essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rsa a seguito di una richiesta avanzata in tal senso, entro dieci giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria dell'accordo in esame o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa (la consultazione dei lavoratori è dunque da ritenersi solo eventuale). Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Richiamando la c.d. "clausola di responsabilità", già contemplata dagli accordi Fiat di Pomigliano e Mirafiori, si prevede che i contratti collettivi aziendali che definiscano clausole di tregua sindacale, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti, hanno effetto vincolante "esclusivamente" per "tutte" le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie dell'intesa

in esame operanti in azienda (anche per quelle in ipotesi contrarie) e non per i singoli lavoratori (punto 6).

L'impegno a non proclamare scioperi, o altre forme di agitazione sindacale, che rendano impraticabili le condizioni di lavoro concordate, riguarda dunque solo comportamenti propri delle organizzazioni sindacali e non dei singoli lavoratori, non venendo dunque ad intaccare principi costituzionali (diritto di sciopero).

Altro punto di rilievo è quello relativo alle modifiche da parte del contratto aziendale rispetto alla disciplina stabilita dal contratto nazionale (punto 7). La possibilità di deroghe era stata tra i principali motivi di contrasto tra le confederazioni sindacali ed aveva portato la Cgil a non sottoscrivere l'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, del gennaio 2009.

Ora si prevede che i contratti collettivi aziendali, per rispondere ad esigenze di specifici contesti produttivi, possano definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche "intese modificative" della disciplina contenuta nel contratto nazionale "nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro". Ciò vale sia per quelle categorie che si sono già espresse al riguardo (vedi, tra le altre, l'art.4-bis del contratto metalmeccanici, che stabilisce la possibilità di realizzare "intese modificative", di natura sperimentale e temporanea, di uno o più istituti contrattuali, ferma restando un'area di esclusione), sia per quelle categorie che dovranno ancora farlo. Si specificano peraltro anche le materie rispetto alle quali, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono operare le "intese modificative"; queste riguardano: la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

È espressamente disposto che tali intese modificative esplicano efficacia generale, secondo le procedure stabilite dall'accordo.

Anche se nel testo finale dell'intesa non è stata riportata la proposta, pur avanzata nel corso degli incontri preparatori, di specificare la validità retroattiva delle norme sull'esigibilità delle intese aziendali, si potrebbe tuttavia ritenere, sulla base del dato letterale, che fa salvi "i contratti collettivi aziendali *conclusi* – da intendere anche come già conclusi – con le rappresentanze sindacali operanti in azienda..", che la previsione in esame possa estendersi anche alle intese Fiat di Pomigliano e Mirafiori, facendo dunque venire meno l'esigenza di creare newco fuori da Confindustria.

Infine le parti sono concordi nel confermare la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili, tutte le misure sperimentate, quali la detassazione del 10% del salario di produttività e la decontribuzione, volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello, legando gli aumenti retributivi al raggiungimento di obiettivi concordati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia nonché ai risultati dell'andamento economico delle imprese (punto 8).

L'intesa è accompagnata da un documento, già approvato dagli organi nazionali di Cgil-Cisl-Uil nel maggio 2008, concernente i rapporti tra le tre confederazioni relativamente agli accordi interconfederali con valenza generale ed alla stipula degli accordi di categoria.

Spunti conclusivi

L'intesa del 28 giugno scorso che, come accennato, viene a costituire il tassello mancante sul versante della rappresentanza e della democrazia sindacale dell'Accordo del gennaio 2009, sulla riforma del sistema contrattuale, non pare necessitare di una legge al fine di garantire la generalizzazione dei suoi effetti.

Con particolare riguardo alla contrattazione collettiva aziendale la disciplina ivi contenuta (ed il suo eventuale recepimento sul piano legislativo che, si ripete, non risulta tecnicamente necessario) non contrasta con i principi costituzionali di libertà e di autodeterminazione sindacale. E' innanzitutto assai dubbio che il modello costituzionale, prefigurato dall'art.39 Cost. per conferire efficacia *erga omnes* alle pattuizioni collettive, oltre che alla contrattazione di categoria si estenda al livello aziendale. La dottrina ha peraltro richiamato quali argomenti fondativi dell'applicazione

generale della disciplina collettiva aziendale: l'effettiva rappresentatività dei soggetti stipulanti; l'indivisibilità degli interessi coinvolti; il consenso prestato dalla maggioranza dei lavoratori; il ricorso allo schema della c.d. procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali (per i contratti aziendali di tipo gestionale).

Il dissenso su un accordo da parte di altre organizzazioni sindacali non aderenti alle tre confederazioni firmatarie, ovvero di singoli lavoratori non iscritti, pare sufficientemente garantito sia dal fatto che nella competizione elettorale per le Rsu possono partecipare anche liste presentate da associazioni sindacali ulteriori, purchè rappresentative del 5% dei lavoratori dipendenti dall'unità produttiva aventi diritto al voto, sia per il fatto che lo stesso accordo approvato dalle Rsa deve essere sottoposto alla consultazione dei lavoratori, se una richiesta in tal senso è avanzata, tra l'altro, da almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa.

In caso di dissenso esplicito del singolo lavoratore alla nuova regolamentazione aziendale non si potrà d'altro lato rivendicare l'applicazione della precedente, dal momento che la disciplina collettiva non si incorpora in quella del contratto individuale di lavoro, ma opera come fonte eteronoma di regolazione del rapporto, rimanendo in vigore sul piano individuale solo i trattamenti minimi previsti per legge.

Per quanto sopra detto l'accordo in esame pare inoltre poter comprendere le "intese modificative" Fiat di Pomigliano e Mirafiori, conferendo ad esse efficacia generale, senza bisogno di alcun intervento legislativo.

L'accordo, in una prospettiva di opportuna valorizzazione della contrattazione aziendale e di sua piena esigibilità, conferma, stante anche l'estrema frantumazione del tessuto produttivo, l'assetto contrattuale, su due livelli, proprio del sistema italiano di relazioni sindacali, accantonando le proposte, pur avanzate, di alternative tra i due livelli contrattuali. Ciò richiede un diverso ruolo regolativo della contrattazione nazionale, a partire proprio dalla disciplina delle deroghe/intese modificative, alleggerendo ancor più i contenuti di più propria spettanza aziendale.

*Marco Lai**
Centro Studi Cisl
Università di Firenze

* Il presente articolo è in corso di pubblicazione anche su "Diritto & Pratica del Lavoro" n. 33/2011 – Ipsa - Wolters Kluwer Italia.