

# La lunga marcia delle intese sulla rappresentanza: testo di sintesi

di Paolo Tomassetti

## Accordo quadro 22 gennaio 2009

Ridisegna il sistema di contrattazione collettiva definito dal Protocollo Giugni del 23 luglio 1993. L'accordo riporta da 4 a 3 anni la durata dei Ccnl e conferma due livelli di contrattazione coordinati secondo il principio della delega e del *ne bis in idem*. Gli incrementi minimi contributivi sono determinati in relazione all'IPCA, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo. Viene codificata la possibilità di sottoscrizione di intese modificative a livello aziendale (deroghe) rispetto alla disciplina del Ccnl. L'accordo prevede inoltre due meccanismi per incentivare il decentramento contrattuale: l'elemento economico di garanzia da corrispondere ai lavoratori delle imprese prive di contrattazione di II livello territoriale o aziendale; la detassazione delle somme erogate in esecuzione di contratti di II livello.

## Accordo 28 giugno 2011

Ai fini della contrattazione collettiva di livello nazionale, l'intesa prevede un sistema di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali che tiene conto del dato associativo e di quello elettorale. La legittimazione a negoziare è subordinata al raggiungimento di un dato di rappresentatività superiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro. I contratti aziendali, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie, sono efficaci, ad eccezione della parte obbligatoria, per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda. La efficacia delle eventuali clausole di tregua sindacale stabilite a livello aziendale è limitata alle rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda che siano firmatarie dell'accordo interconfederale, escludendo quindi la vincolatività delle stesse per i singoli lavoratori. L'accordo prevede la possibilità che gli accordi aziendali possano definire intese modificative di istituti contrattuali del Ccnl secondo le procedure regolate negli stessi contratti nazionali e, qualora non previste, anche direttamente attraverso il contratto aziendale stipulato dalle rappresentanze sindacali in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria nei casi di crisi aziendale o di nuovi significativi investimenti e relativamente agli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, agli orari di lavoro e all'organizzazione del lavoro. Viene richiesta la detassazione delle somme erogate in esecuzione di contratti di II livello.

## Linee guida 16 novembre 2012

L'innovazione di maggior rilievo del patto sulla produttività riguarda il sistema di determinazione dei trattamenti minimi retributivi a livello nazionale. Nella definizione degli incrementi salariali il

Ccnl dovrà tenere conto non solo dell'andamento dell'inflazione, misurato attraverso l'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo (IPCA), ma anche delle tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e degli andamenti specifici del settore. La seconda novità riguarda la struttura del salario. I Ccnl possono prevedere che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi a incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello. È prevista la possibilità di sottoscrivere intese modificative a livello aziendale e territoriale. Viene richiesta la detassazione delle somme erogate in esecuzione di contratti di II livello. Le parti hanno scelto di confermare e rendere effettivo il sistema di misurazione empirica della forza rappresentativa delle organizzazioni sindacali ai fini della contrattazione collettiva nazionale previsto dall'accordo del 28 giugno 2011, anche attraverso l'armonizzazione delle regole sulle rappresentanze unitarie definite dagli accordi interconfederali del 1993. Il patto sulla produttività interviene anche sulle materie della partecipazione, della formazione e del mercato del lavoro. Nel merito, non vengono assunti tuttavia impegni concreti, limitandosi le parti a richiamare principi generali e rinviare ad una azione del Governo sui temi richiamati.

### **Protocollo del 31 maggio 2013**

Le parti hanno inteso dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Viene sostanzialmente confermato quanto i soli sindacati, prima, nel 2008, e con Confindustria, poi, nel 2011, avevano già ipotizzato. La certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali sarà effettuata tramite i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali e i consensi ottenuti dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Il numero delle deleghe sarà acquisito e certificato dall'INPS, che lo trasmetterà al CNEL che lo pondererà, con uguale peso, col dato elettorale inviatogli dai Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'accordo del 1993 o analoghi organismi. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le federazioni dei sindacati firmatari che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dai sindacati che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, previa consultazione certificata a maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori, saranno efficaci ed esigibili.

*Paolo Tomassetti*

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
Università di Bergamo, ADAPT-CQUIA