

FORUM HR 2015 – BANCHE & RISORSE UMANE
Roma, Palazzo Altieri, 9 e 10 giugno 2015

**“NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI E SVILUPPO
DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO”**

Giorgio Mieli

Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali di ABI

Alessandro Profumo, che in qualità di Presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro di ABI ha guidato la Delegazione delle imprese nel rinnovo del contratto nazionale dei bancari, ha dichiarato in più occasioni pubbliche che è fondamentale avere in azienda un Sindacato forte e intelligente.

Tuttavia la funzione del Sindacato e delle relazioni industriali nell'attuale contesto economico e produttivo resta un tema di grande attualità e di scontro di idee e impostazioni.

Lo testimonia, anzitutto, l'ex Presidente della Repubblica Napolitano che, in occasione del 1° maggio, ha manifestato la sua preoccupazione per un “arroccamento in difesa” del movimento sindacale che “si è fatto pesantemente sentire in questi anni”. Napolitano ha dichiarato di concordare “con quegli studiosi che hanno posto l'accento sulla questione-chiave, che non è quella di temere di rinunciare alle conquiste del secolo scorso, ma di conquistare nuove forme di protezione per i lavoratori di oggi. Le conquiste del passato non sono le uniche immaginabili e non sono tutte difendibili in un contesto generale radicalmente mutato. Se da parte del Sindacato si assume questa ottica, acquista un senso e può costituire un approccio costruttivo l'idea

di proporre “un nuovo statuto dei diritti dei lavoratori”. L’organizzazione sindacale non può non essere impegnata in un processo di rinnovamento, tenendo peraltro fermi alcuni connotati fondamentali che ha presentato nell’esperienza italiana”.

L’attualità del tema è testimoniata, altresì, dal fatto che un’altra personalità autorevole, come Romano Prodi, ha dedicato, nel marzo scorso, un suo articolo all’argomento e si è lucidamente interrogato sulla necessità di un radicale cambiamento dei Sindacati perché ritrovino il loro indispensabile ruolo.

Anche Adapt, in un recente Convegno ed in numerosi scritti, si è domandata se il Sindacato appartenga alla modernità del mercato del lavoro, sottolineando provocatoriamente che il Sindacato non sembra andare più di moda e chiedendosi con urgenza se un giovane di oggi possa considerare la stagione delle Organizzazioni dei lavoratori come un capitolo dei libri di storia, in una fase in cui la linea guida nei rapporti tra cittadini e istituzioni sembra essere la “disintermediazione”. Inutile dire che gli addetti ai lavori, interrogati in proposito, hanno evidenziato cento buone ragioni per sostenere l’utilità ed anzi la necessità di mantenere la centralità del dialogo sindacale.

La stessa Cgil, che molti considerano storicamente la meno incline al cambiamento – basti leggere diversi scritti di Ichino quando ripercorre le tappe salienti delle relazioni industriali in Italia, come ad esempio nel volume del 2005 intitolato “A che cosa serve il Sindacato” – si interroga responsabilmente su queste tematiche. Recentemente, ad esempio, è stato presentato un interessante volume di Massimo Franchi, “Il sindacato al tempo

della crisi”, che ha come sottotitolo “Analisi e proposte per un cambiamento necessario”.

Anche Franchi muove da un paradosso sociale perché osserva un mondo del lavoro sempre più frastagliato e spezzettato, in cui ci sarebbe più bisogno per i lavoratori di essere rappresentati efficacemente per affrontare i problemi dell’occupazione, delle forme e delle condizioni di lavoro, ed invece vede un Sindacato in difficoltà, che spesso fatica ad intercettare i giovani e che riduce il suo ruolo di interlocutore riconosciuto nella definizione delle politiche economiche e sociali del Governo. E ciò a differenza degli anni ‘80 e soprattutto ’90, ove la concertazione, in anni altrettanto difficili, era considerata utile, se non indispensabile ad affrontare e risolvere i problemi del Paese.

Un Sindacato che, semplificando forse un po’ troppo, viene percepito oggi come nemico del cambiamento, come ostacolo rispetto all’obiettivo di rendere l’Italia un Paese moderno, capace di attrarre investimenti ed innovazione, come un oppositore ai “vincoli”, sempre più stringenti, che derivano dai trattati UE che l’Italia è comunque tenuta a rispettare. Una formazione sociale insomma che si oppone all’inevitabile processo di globalizzazione dell’economia – accentuato in casa nostra dall’ampliamento dell’Unione europea e dal fenomeno delle migrazioni – nel quale la concorrenza fra le imprese si fa sempre più spietata e la inarrestabile evoluzione tecnologica riduce gli spazi per forme di occupazione umana e tradizionale.

E’ difficile negare che la mancata attuazione dell’art. 39 della Costituzione – a cui proprio il Sindacato, in tutto o in parte, si è storicamente opposto più di

ogni altro – ha ingenerato sul tema della rappresentanza problematiche che si è cercato da decenni di affrontare con criteri spesso incerti e mutevoli che sono comunque risultati un insufficiente surrogato rispetto a quanto a suo tempo concepito dalla Costituente.

Così come all'incerto assetto delle relazioni industriali in Italia ha finito per contribuire anche la mancata attuazione di un'altra previsione della Costituzione, l'art. 46 che “riconosce ai lavoratori il diritto di collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione dell'impresa”.

Sono problematiche che non hanno trovato ancora soluzione, tra norme e proposte di legge, interventi della Corte Costituzionale, della Cassazione e della magistratura di merito, accordi interconfederali e di categoria, sollecitazioni di matrice sindacale, grazie ai quali sono stati riempiti manuali di diritto sindacale e di cui si sono alimentati da decenni convegni e seminari ad ogni livello.

Ed è tuttora vivissimo il dibattito tra chi vorrebbe finalmente un provvedimento del legislatore sulla rappresentanza che risultasse una volta per tutte chiarificatore e chi, come recentemente il Ministro Poletti, considera l'intervento legislativo un po' come l'ultima spiaggia ed auspica che le Parti sociali ce la facciano da sole ad autoregolamentarsi, come del resto sta avvenendo.

Tuttavia, pur nell'incertezza del quadro normativo e pur di fronte a spinte innegabili che, in generale, sembrano dirette a ridurre la funzione sociale dei corpi intermedi di rappresentanza di interessi collettivi lo stesso Prodi riconosce al Sindacato ed alle relazioni industriali la capacità di ridurre le

disuguaglianze sociali e di contribuire alla crescita economica, prendendo anche spunto da riflessioni di autorevoli accademici quali Piketty e Stiglitz e di organi di stampa, al di sopra di ogni sospetto, come il New York Times.

Prodi osserva che se ci soffermiamo a riflettere sul reale funzionamento del mondo produttivo, ci troviamo di fronte a contraddizioni perché la globalizzazione ha causato una indubitabile fuga di aziende verso le aree del mondo meno sindacalizzate e con un basso costo del lavoro, ma nello stesso tempo alcune delle aziende ove i Sindacati sono autorevoli, come le imprese automobilistiche tedesche, continuano a conquistare mercati ed a macinare profitti.

In quei contesti dove le relazioni sindacali sono forti – anche se basate, nel caso tedesco, su un sistema partecipativo affatto diverso da quello italiano – al raggiungimento di positivi risultati contribuiscono, in maniera determinante, i protocolli d'intesa fra le imprese e i Sindacati, che disciplinano non solo le modalità di lavoro, ma anche l'affinamento delle tecniche di apprendimento, le protezioni dei sistemi di welfare. Ed in questi contesti i dipendenti contribuiscono, in modo consapevole, alla crescita della produttività.

Obiettivo di questi protocolli – sperimentati anche nel nostro Paese sia pure in un contesto di relazioni industriali diverso dal modello germanico – è quello di trovare, anche nel nostro Paese, soluzioni condivise che partano dalla affermazione di principi, di regole del gioco da rispettare e non solo degli strumenti tecnici che agevolino la produzione, alla continua ricerca di un mutevole equilibrio tra le condizioni di lavoro del personale e delle loro famiglie e le esigenze di produttività e redditività delle imprese, alle prese oggi

con la crisi economica, ma in modo permanente con l'evoluzione del modo di lavorare.

Ha ragione il Ministro Poletti quando sottolinea, e lo ha fatto in più occasioni, che l'innovazione delle tecnologie informatiche ha stravolto i paradigmi stessi del lavoro, facendo saltare gli stessi concetti di "luogo" e di "tempo" su cui si è fondata per oltre un secolo l'organizzazione del lavoro e conseguentemente la contrattazione sui sistemi retributivi, sugli orari e la stessa nozione di prestazione di lavoro subordinato quale messa a disposizione del datore di energie lavorative per una certa quantità di tempo, in un determinato posto (la fabbrica, l'ufficio, etc.) cui commisurare, unitamente a elementi di qualità, l'entità del trattamento economico.

Tuttavia, proprio la presa d'atto di quanto sia inarrestabile questa evoluzione, deve indurre imprese e Sindacati a ricercare soluzioni che siano al passo con i tempi e modifichino definitivamente le regole che governano la gestione dei rapporti di lavoro.

Ed a ben vedere proprio queste radicali modificazioni nelle nozioni fisiche di tempo e luogo, in favore di forme più flessibili e persino, oserei dire, "liquide" della prestazione, inducono a rivedere i criteri da cui possa desumersi il giudizio sulla bontà o meno di quel modo di lavorare e sui criteri stessi con i quali compensare il lavoro e soprattutto premiare la produttività.

Una situazione questa che, oltre a rendere necessarie normative mutevoli nel tempo, tende a rendere meno utili soluzioni rigide, tendenzialmente uguali per tutti, come presuppone la contrattazione nazionale, e spinge verso abiti "su misura" cuciti nella sede aziendale.

Ciò non significa necessariamente confinare le relazioni industriali in ambito domestico, come dimostra la diffusa esperienza dei comitati aziendali europei che risulta positiva anche nel settore bancario.

In ogni caso, per un quadro ampio delle relazioni industriali in Europa può consultarsi l'edizione 2014 di "Industrial Relations in Europe" curato da "Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion" della Commissione Europea.

* * *

Se dunque si convenisse sul ruolo positivo delle relazioni industriali, allora il ragionamento potrebbe spostarsi sul modo di rendere queste relazioni più efficaci: in altre parole se si è disposti a non contestare la funzione sociale delle relazioni fra imprese e rappresentanti dei lavoratori e ad ammettere che con il consenso dei lavoratori che vi operano – acquisito tramite le relative rappresentanze – si gestisce meglio un'impresa, allora è possibile analizzare senza preconcetti quali cambiamenti siano opportuni nel modo di operare delle parti contrattuali, al fine di rendere le relazioni stesse più efficaci per il perseguimento di obiettivi condivisi e non conflittuali.

Si badi bene, non sto parlando dell'eterna dicotomia tra conflitto e partecipazione – tema poco appassionante se affrontato sul piano meramente teorico e lessicale – ma della realizzazione in concreto di forme di confronto che agevolino il raggiungimento di risultati, inevitabilmente di compromesso, che medino fra le istanze diverse di attori sociali differenti per ruolo e per scopi primari.

In fondo, anche il dibattito domestico sulla permanenza di uno spazio reale della contrattazione nazionale per definire incrementi retributivi – considerando che il tema è, a rigore, sottratto al dialogo sociale europeo – sostanzialmente eguali per tutti o tutt'al più commisurati al livello inquadramentale, è indotto da questi profondi cambiamenti che, come accennato, indirizzano la contrattazione in prossimità dei luoghi dove realmente si crea ricchezza.

Così sembra aver fatto recentemente la FCA che, dopo aver scelto la strada di un unico livello di contrattazione, quello del contratto nazionale aziendale, ha scelto anche, con il consenso di Cisl e Uil (ma non di Cgil), di legare gli incrementi retributivi del personale esclusivamente a incrementi di produttività, mettendo a disposizione del personale, con questo obiettivo, anche risorse più consistenti di quelle che sarebbero potute scaturire da una contrattazione tradizionale ad un tavolo di confronto nazionale.

* * *

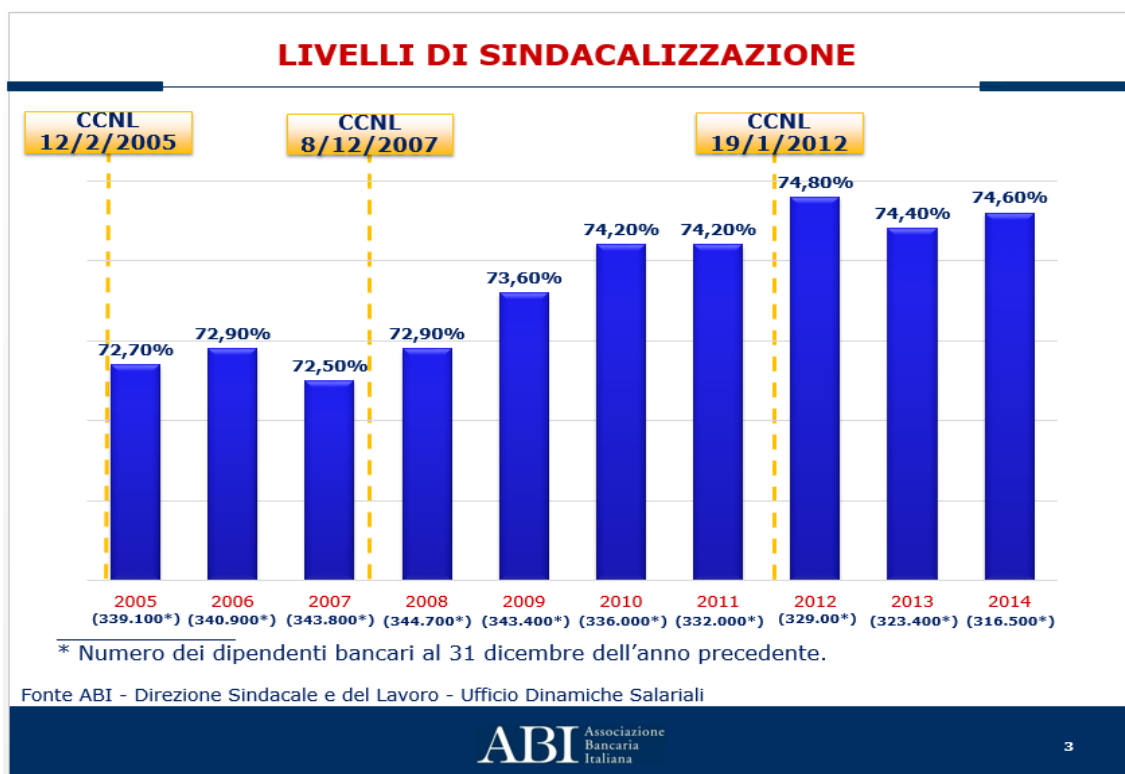
A fronte di tutto questo il contratto nazionale dei bancari stipulato, dopo una lunga e sofferta trattativa, il 31 marzo 2015 contiene, in premessa, la riaffermazione della “centralità del contratto nazionale” e, nel contempo, “la volontà di valorizzare le relazioni industriali a livello aziendale e di gruppo”.

Al primo livello di contrattazione, infatti, viene riconosciuta espressamente “la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore”, nonché il compito “di declinare i criteri ed i principi sulla base dei quali indirizzare la contrattazione di secondo livello”.

L'azienda ed il gruppo vengono, invece, identificati come “le sedi più idonee a meglio rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà, in funzione delle scelte strategiche ed organizzative, nel rapporto con la clientela e nell’offerta di prodotti e servizi, anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale”.

Si tratta di una soluzione equilibrata che, nella consapevolezza delle difficoltà nelle quali si collocano oggi le relazioni industriali, nella sostanza non determina di per sé lo spostamento dell’asse delle stesse nel settore bancario verso una direzione piuttosto che un’altra, nel “tiro alla fune” fra i due livelli di contrattazione.

La scelta tiene conto di un tasso di sindacalizzazione che nel settore bancario supera il 74%.



La previsione appare, ad oggi, come la miglior sintesi possibile del dibattito che ha infiammato il rinnovo contrattuale, tra spinte sindacali a difendere con orgoglio e vigore la fonte nazionale – vista come “carta costituzionale” delle relazioni sindacali – e le spinte, soprattutto di parte aziendale, a rafforzare la contrattazione di secondo livello (ed in alcuni casi a renderla tendenzialmente esclusiva), prendendo atto di una tendenza riscontrata nei fatti ormai da diversi anni.

La stessa questione della possibile disapplicazione da parte di ABI del contratto nazionale nell’ipotesi di mancato rinnovo dello stesso entro il 31 marzo, aveva finito per rendere concreta la possibilità che si realizzasse uno “strappo” epocale, che sarebbe potuto andare verso la disgregazione della normativa nazionale, in favore della contrattazione di prossimità quale unico livello di contrattazione.

Ed il tema della disapplicazione, pur emerso anche in precedenti rinnovi, aveva assunto in questa tornata negoziale un rilievo tutt’altro che teorico e strumentale: in parole più concrete alla disapplicazione si è andati molto, ma molto vicino e solo il raggiungimento in extremis – “fermando gli orologi” nella notte fra il 31 marzo ed il 1° aprile – di un’ipotesi di rinnovo contrattuale ne ha scongiurato l’attuazione da parte di ABI, che aveva già “in canna” le relative istruzioni agli Associati.

Si sarebbe probabilmente trattato di un punto di non ritorno, di uno strappo, di una di quelle operazioni, che per la loro portata storica, non avrebbero più consentito di far regredire le cose esattamente al punto di partenza. Insomma nulla sarebbe stato più come prima.

Così non è andata; è prevalso piuttosto il comune senso di responsabilità che ha indotto ABI e Sindacati a riconoscersi negli attuali assetti della contrattazione, apportando, rispetto al passato, solo due novità, comunque rilevanti: il prolungamento da tre a quattro anni della durata del contratto nazionale e conseguentemente di quelli di secondo livello, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, e un più incisivo ruolo della contrattazione aziendale o di gruppo in materia di inquadramenti del personale.

La prima disposizione, inserita nel contratto nazionale, rivede quanto contenuto nell'accordo quadro interconfederale del 22 gennaio 2009 sulla "riforma degli assetti contrattali", al quale ABI aderì.

Tale accordo, nel ribadire, fra l'altro, che "la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali", contemplava un (allora) nuovo "sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni", avrebbe sostituito le regole storiche del Protocollo sottoscritto fra Governo e Parti sociali il 23 luglio 1993 su "politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo".

Si passava, in particolare, da un contratto nazionale a valenza quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica, alla vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica, assegnando la medesima valenza triennale anche al secondo livello di contrattazione.

Principi questi enunciati e riempiti di ulteriore contenuto da ABI e Sindacati di categoria con l'accordo quadro del 24 ottobre 2011 su "Assetti contrattuali –

Regole per un contratto sostenibile” che guidò il rinnovo del 2012 (si noti l’affermazione sulla sostenibilità del contratto quale valore riconosciuto fra le Parti stipulanti, tema ripreso nella premessa al contratto del 2015, insieme al valore della “coesione sociale”).

Come detto, il contratto del 2015 innova nuovamente la tempistica dei cicli negoziali fissando la durata quadriennale sia per il ccnl di categoria che per i contratti aziendali.

Questo continuo “tira e molla” in materia non è, ovviamente, il frutto del capriccio delle Parti sociali, né di una qualche forma di incertezza previsionale, ma rappresenta il chiaro segnale che la questione della durata dei contratti segue di pari passo l’andamento dei cicli economici ed in particolare dell’inflazione e che dunque “le regole del gioco” devono avere margini di flessibilità.

Così ne consegue logicamente che, in epoca di “tassi di inflazione che si mantengono su livelli bassi” – come da atto esplicitamente in premessa l’accordo del 31 marzo 2015 – si privilegi la durata quadriennale *tout court*, anche per poter pragmaticamente individuare spazi concreti ai fini di una, sia pur contenuta, dinamica retributiva collegata appunto all’andamento lento dell’inflazione.

Tornando dunque agli assetti contrattuali definiti con il predetto accordo di rinnovo del 2015, va sottolineato che alla contrattazione aziendale e di gruppo resta affidata, anzitutto, la tradizionale contrattazione periodica – quella che fino ad alcuni contratti fa veniva definita “integrativa” – sulle “materie demandate” che restano le seguenti: premio aziendale (dal 2012 anche premio

variabile di risultato); garanzie volte alla sicurezza del lavoro; tutela delle condizioni igienico sanitarie negli ambienti di lavoro e, dal ccnl del 1999 – prendendo atto di una realtà che si era andata affermando da tempo – assistenza sanitaria e previdenza complementare.

Ma le possibili occasioni di negoziazione in tali sedi non si esauriscono qui e lasciano spazio a situazioni che potremmo definire tendenzialmente permanenti, in quanto al di fuori di una programmazione temporale.

Mi riferisco, anzitutto, alla contrattazione che riguarda i casi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale che può avviarsi, su iniziativa dell'impresa, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, sia essa connessa o meno a tensioni occupazionali, ovvero comportamenti trasferimenti d'azienda.

Non può trascurarsi, infatti, come il contratto nazionale (e nel caso del trasferimento d'azienda la stessa legge) contenga, per detti casi, previsioni che configurano un vero e proprio obbligo a trattare con i Sindacati. Ciò, ovviamente, non comporta un obbligo a concludere accordi, fatta eccezione per i casi in cui si voglia far ricorso alle prestazioni del Fondo di solidarietà del settore del credito: in tali circostanze, infatti, l'intesa sindacale diviene necessaria.

Va ricordato poi quanto introdotto con il ccnl del 2012 e confermato nella più recente tornata contrattuale, concernente la possibilità che i contratti aziendali o di gruppo prevedano “norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi”. Questo significa che detti contratti “possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo

economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro". Disposizione questa che si rinviene nella sostanza anche in accordi di altri comparti più o meno contemporanei.

Si tratta, a ben vedere, di norma chiaramente collegata alla travagliata disposizione di cui all'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, (convertito nella l. n. 148 del 14 settembre 2011), rubricato "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità", che ha spalancato le porte alla possibilità che i contratti aziendali (o territoriali) deroghino, con "specifiche intese", efficaci erga omnes, sia alle disposizioni del rispettivo contratto nazionale che a quelle di legge, "fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro".

Una previsione di cui non ci si può stancare di evidenziare la portata rivoluzionaria rispetto ai precedenti rapporti tra legge e contratto, anche se spesso, per preoccupazioni e "pudori" emersi in casa sindacale, numerosi accordi ispirati a tale disciplina non ne contengono neanche la espressa citazione a mente del comune detto "si fa, ma non si dice".

Una norma che comunque, pur nella sua ampiezza, ha puntualizzato che le anzidette "specifiche intese" "possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento agli

impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie, alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; ai contratti a termine, ai contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; alla disciplina dell'orario di lavoro; alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto del lavoro”, con talune espresse eccezioni¹.

Una previsione quella del D.L. 138 che, come rilevato da diversi commentatori, tradusse con immediatezza nel nostro ordinamento la richiesta della BCE, contenuta nella famosa lettera del 5 agosto 2011, di riformare il sistema di contrattazione collettiva consentendo di adattare i salari e le condizioni di lavoro alle specifiche esigenze aziendali. Invito questo, che come ha osservato Chieco nel recente Congresso Aidlass del maggio 2015, trovava il suo input primario nella Raccomandazione del Consiglio UE del 12 luglio 2011 che individuava tra le misure da adottare in Italia quelle “volte a garantire che la crescita dei salari rifletta meglio l'evoluzione in termini di produttività e le condizioni locali e delle singole imprese, ivi incluse eventuali clausole intese a permettere che la contrattazione a livello d'impresa vada in questa direzione”.

¹ Si tratta delle seguenti fattispecie: “il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino a un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento nel caso di adozione o affidamento”.

Concetto questo ribadito recentemente dal Presidente della BCE, Draghi, che ha precisato che durante la crisi le imprese che applicano la contrattazione aziendale hanno ridotto gli occupati meno di quelle vincolate dalla contrattazione centralizzata.

* * *

Per completare il quadro delle regole che governano le relazioni sindacali nel credito e rendono “flessibili” gli accordi stipulati, merita di essere ricordata una disposizione, inserita nel ccnl del 2012 a seguito dell’accordo quadro del 24 ottobre 2011, secondo la quale tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da Sindacati che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto stesso. Di fronte allora a otto sindacati dei bancari², la norma ha assunto un significativo rilievo, proprio per la sua portata “democratica”.

Previsione questa che acquisisce ulteriore effettività alla luce di un collaudato meccanismo di “conta” e di “certificazione” degli iscritti ai Sindacati che si rinviene nell’accordo di settore sulle libertà sindacali del 7 luglio 2010, ma che affonda le sue radici molto più in là nel passato e cioè fin dal 1975, sia pure, allora, non a questi fini.

Un sistema di certificazione del livello di rappresentatività sindacale al quale altri importanti settori sono faticosamente pervenuti solo recentemente.

² Sette dopo la recente fusione Dircredito-FD e Fiba-Cisl in First-Cisl.

Non va poi trascurata un'altra importante disposizione del contratto nazionale dei bancari che riguarda l'efficacia di (tutti) i contratti di secondo livello, che costituisce norma di chiusura del sistema delle relazioni sindacali in quanto mira, nella sostanza, a conferire efficacia *erga omnes* ai contratti stipulati a tale livello, per raggiungere così quella meta che da decenni era agognata dalle parti contrattuali, nell'ottica dell'effettivo rafforzamento delle relazioni industriali.

Una norma senza la quale la contrattazione aveva da sempre zoppicato alla ricerca di criteri adeguati e coerenti con i principi costituzionali in materia. Una norma che, anche in questo caso, trae spunto dal citato D.L. n. 138 del 2011 che subordinava l'efficacia delle intese aziendali derogatorie “nei confronti di tutti i lavoratori interessati” alla condizione che le stesse fossero “sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario” relativo alle rappresentanze sindacali firmatarie (comunque costituite nell'ambito delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative secondo i comuni criteri adottati dal legislatore).

La norma del contratto del credito in questione stabilisce dunque che “i contratti di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'azienda/e interessata/e e vincolano tutte le organizzazioni sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se gli organismi sindacali – legittimati a trattare ai sensi delle norme vigenti – che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza dei lavoratori ivi iscritti.

Anche in questo caso si tratta di un'affermazione semplice e concreta del principio di maggioranza, come nel caso della stipula del ccnl.

Queste previsioni si completano con il recepimento nel ccnl della Dichiarazione delle Osl secondo la quale le stesse “intendono sottoporre ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato (le ipotesi di piattaforma e) l'accordo per il rinnovo del contratto”.

Dichiarazione unilaterale, a ben vedere, che riguarda la volontà e gli impegni assunti nell'ambito della compagine sindacale, ma che è già stata utilizzata positivamente sia nel rinnovo del 2012 che in quello del 2015. Analoga previsione riguarda anche i contratti aziendali.

* * *

Sulle basi del ragionamento svolto nelle pagine che precedono, abbiamo ritenuto utile sviluppare un'indagine empirica che avesse ad oggetto l'andamento della contrattazione aziendale e di gruppo nel settore bancario negli anni più recenti. A questo scopo si è predisposto un apposito “Dossier sulla contrattazione di secondo livello nel settore del credito”, che ne misura, con qualche inevitabile approssimazione, il grado di diffusione e di effettività.

A questo scopo abbiamo utilizzato le informazioni contenute nella banca dati che la Direzione Sindacale e del Lavoro di ABI, con i suoi Uffici, cura da diverso tempo e che è stata rafforzata progressivamente, andando di pari passo con lo sviluppo concreto della negoziazione di secondo livello.

Un'attività questa che non si limita ad una raccolta e ad una analisi di dette intese ma, che nella maggior parte dei casi, è il risultato della capillare assistenza e consulenza che la Direzione stessa svolge da sempre in favore dei propri Associati e che si è moltiplicata in modo esponenziale negli anni più

recenti. Come dire che gli accordi non sono presi in carico solo dopo la loro nascita, ma generalmente fin dalla loro fase di iniziale gestazione.

Si tratta di una sorta di “numero zero” che, senza pretesa di completezza, mi auguro possa risultare interessante e costituire la base su cui costruire approfondimenti sempre più ampi e dettagliati.

Mieli – HR 2015