

# AREA TEMATICA

## RELAZIONI INDUSTRIALI



L'area tratta delle problematiche legate *alle relazioni sindacali ed alla contrattazione collettiva.*

## INDICE DEI DOCUMENTI PRESENTI NELL'AREA TEMATICA

1. [L'art. 8 della manovra 2011: prime considerazioni: Avv. Prof. Marco Marazza – www.marazza.it.](http://www.marazza.it)
2. [Il nuovo accordo interconfederale 28.6.2011. Maurizio Manicastri e David Trotti, Coordinatori Centro Studi AIDP](#)

### **IL TESTO**

1. *I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.*

2. *Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:*

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;*
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;*
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;*
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;*
- e) 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 di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e 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 dal lavoro, nonché fino ad 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 in caso di adozione o affidamento.*

*2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.*

3. *Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.*

\* \* \*

## **IL COMMENTO**

### **I. Gli accordi in deroga**

L'art. 8 della manovra renderà più moderno il diritto del lavoro? L'art. 8 è in grado di impattare in modo sostenibile sulla produttività del sistema economico? Dipende dai sindacati, cui la politica ha affidato i reali contenuti della riforma. Tralascio le valutazioni politiche, rimando ad altra sede le considerazioni sulle prospettive delle nostre relazioni industriali (a questo punto determinanti) e mi concentro invece su qualche aspetto di carattere giuridico, seppur in un commento parziale e scritto a caldo e, quindi, con riserva di più ampie e meditate riflessioni.

Gli accordi in deroga possono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale. Ne deriva che si può trattare di accordi sottoscritti per singole unità produttive, per più unità produttive della medesima azienda e per diverse imprese dello stesso territorio. Per poter derogare la legge e la contrattazione collettiva nelle numerose materie elencate al comma 2 (bisognerà presto tornarci), le intese collettive aziendali o territoriali dovranno essere necessariamente finalizzate alla maggiore occupazione, 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, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività. Si tratta, per il vero, di finalità assai ampie e generiche la cui individuazione è peraltro demandata solo all'autonomia collettiva senza possibilità, ritengo, di un controllo di merito da parte del giudice. Il termine "specifiche intese" (da intendere nel senso di intese specificatamente finalizzate agli obiettivi indicati dalla legge) lascia però intendere che negli accordi dovrà essere espressamente specificata la finalità perseguita e sotto questo profilo all'autorità giudiziaria spetterà certamente una verifica di tipo formale (che in ogni caso non potrà estendersi alla valutazione delle scelte tecniche condivise dalle parti per il raggiungimento dell'obiettivo dichiarato).

Piuttosto delicata è l'individuazione dei soggetti firmatari. Da parte datoriale gli accordi potranno essere sottoscritti da singoli datori di lavoro o da associazioni di datori di lavoro rappresentative a livello territoriale. Per i lavoratori gli accordi territoriali potranno essere sottoscritti solo dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale mentre gli accordi aziendali potranno essere indistintamente sottoscritti dalle rappresentanze sindacali costituite in azienda o dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Nel caso di rappresentanze aziendali il richiamo all'accordo del 28 giugno 2011 consente già da ora di definire in modo puntuale le modalità di perfezionamento delle intese, sia in presenza di RSU che di una pluralità di RSA (si rinvia all'accordo). Mancano invece riferimenti altrettanto puntuali per l'individuazione dei sindacati comparativamente più rappresentativi, ossia di quei sindacati che nel settore rappresentano a livello nazionale o territoriale la maggioranza degli

iscritti in comparazione con i sindacati non firmatari dell'intesa derogatoria. L'accordo del 28 giugno 2011 - che all'art. 1 definisce i criteri di certificazione della rappresentatività solo ai fini della contrattazione nazionale - non offre indicazioni esplicite per questa delicata ed importante misurazione.

Sembra corretto ritenere che l'intesa dovrà essere sottoscritta dalle associazioni che rappresentano la maggioranza degli iscritti, nell'ambito nazionale o territoriale di riferimento, e che a tal fine occorrerà utilizzare il criterio delle deleghe per i contributi sindacali. Pur tuttavia, per rimanere prudentemente nell'ambito dell'accordo 28 giugno 2011: a) occorrerà attendere l'attivazione del meccanismo di certificazione delle deleghe; b) e, soprattutto, alle parti sociali resterà da specificare se e come bisogna ponderare il dato associativo con i consensi ottenuti dalle stesse organizzazioni sindacali alle elezioni periodiche delle RSU. La mancata attuazione dell'art. 1 dell'accordo interconfederale del 2011 non impedisce la sottoscrizione di accordi con i sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale o territoriale ma è chiaro che l'assenza di un obiettivo (e soprattutto condiviso) criterio di misurazione della rappresentatività può alimentare significativi ed imprevedibili contenziosi (almeno nel caso in cui gli accordi non siano sottoscritti da tutti i sindacati storicamente ritenuti maggiormente rappresentativi).

L'accordo è dotato di efficacia erga omnes "a condizione" che sia sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui sopra sulla base di un criterio maggioritario. Nel termini appena esposti, il contratto aziendale o territoriale è - a ben vedere - sempre sottoscritto da organizzazioni sindacali individuate sulla base di un criterio maggioritario. Il punto è semmai quello di sapere se ai sensi dell'art. 8 può esistere un contratto collettivo aziendale o territoriale in deroga, ma efficace per i soli iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti. La questione non è a mio avviso di secondo piano. Una risposta affermativa consentirebbe infatti di ipotizzare l'esistenza di accordi sottoscritti anche al di fuori dei meccanismi di misurazione della rappresentatività sindacale, seppur con efficacia soggettiva limitata (si pensi all'accordo sottoscritto con una sola RSA o con alcune di esse). Non è un'ipotesi teorica, ove si consideri che non tutte le deroghe riguardano materie che impattano unitariamente sull'intera organizzazione del lavoro (mercato del lavoro, effetti della conversione dei contratti ed anche apparato sanzionatorio per i licenziamenti ingiustificati), che potrebbero emergere interessi convergenti ad attivare delle deroghe anche circoscritte ad alcuni soggetti, che risulterebbe piuttosto agevole ottenere un consenso individuale del lavoratore all'intesa derogatoria al momento della sua assunzione con un semplice rinvio all'accordo espressamente inserito nel contratto individuale di lavoro (si pensi all'intesa che introduce una deroga all'art. 18 od agli effetti della conversione del contratto a termine bilanciata da un incremento della retribuzione mensile, oppure all'accordo che stabilisca la piena fungibilità tra un gruppo di mansioni). Al riguardo è da notare che l'efficacia derogatoria è attribuita dal comma 2bis dell'art. 8 alle "specifiche intese" di cui al comma 1. Nel comma 1 l'efficacia erga omnes "è condizionata" e ciò potrebbe lasciare intendere che si tratta di un effetto meramente accidentale

del contratto, dunque eventuale e non necessariamente qualificante della fattispecie. Si tratta, pur tuttavia, di una questione interpretativa evidentemente aperta. A sostegno di una diversa conclusione si può argomentare che il peculiare effetto derogatorio di questi accordi ne presuppone l'efficacia generalizzata che, da questo punto di vista, assumerebbe pertanto la qualità di un effetto essenziale del contratto condizionando, di conseguenza, il processo di formazione della fattispecie. Resta la delicata questione del possibile contrasto dell'art. 8 con l'art. 39 Cost. in quanto – difficile da credere – i sindacati legittimati a sottoscrivere le intese con efficacia erga omnes non sarebbero registrati così come prescrive il precetto costituzionale (rimasto notoriamente non attuato per l'assenza delle leggi che avrebbero dovuto regolare la materia della registrazione). In verità – pur essendo facile prevedere che la Corte costituzionale si dovrà presto pronunciare - la questione di legittimità costituzionale appare infondata in quanto il precetto costituzionale opera limitatamente ai contratti collettivi nazionali di lavoro stabilendo, per l'appunto, le condizioni per l'estensione dell'efficacia erga omnes a tutti i lavoratori appartenenti alla categoria (e non all'azienda) cui il contratto si riferisce. Inoltre c'è da dire che l'efficacia generalizzata dei contratti aziendali ha già qualche incerto riscontro nella giurisprudenza della Cassazione e c'è anche da mettere in evidenza che la stessa Corte costituzionale ha in passato dichiarato l'incostituzionalità di norme di legge per contrasto con l'art. 39 Cost. non mancando di rimarcare, nel lontano 1962, l'imminente – ma in verità mai avvenuta – attuazione del precetto costituzionale.

Quanto ai possibili contenuti degli accordi si rinvia alla parte seconda del commento. Sia qui sufficiente rilevare, per chiudere, che la Costituzione non stabilisce affatto un principio di inderogabilità della legge pur sancendo un livello di protezione del lavoratore certamente sottratto alla disponibilità del legislatore ed, a maggior ragione, dell'autonomia collettiva. Alle parti sociali il compito di districarsi nel rispetto di questi diritti e dei vincoli posti dalle fonti sovranazionali.

## **II. Le materie derogabili**

L'art. 8 della manovra finanziaria sembra segnare il definitivo passaggio dalla c.d. "deregolamentazione controllata", che ha caratterizzato il diritto del lavoro degli ultimi anni, ad una vera e propria (quasi totale) delegificazione.

Il secondo comma della previsione in esame individua le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione sulle quali possono intervenire, anche in deroga alla disciplina di legge (ma nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro) ed alle regolamentazione della contrattazione collettiva, le specifiche intese di cui al comma precedente. Si tratta di una elencazione assai ampia e variegata, che abbraccia gli argomenti più disparati e disomogenei: si passa infatti dalla regolamentazione

degli impianti audiovisivi a quella del mercato del lavoro, da quella dell'inquadramento/mansioni alle conseguenze del recesso, etc.

Appare evidente che detta elencazione abbia natura tassativa e non consenta dunque ampliamenti attraverso interpretazioni analogico-estensive. Ed invero, il carattere assai lato delle categorie richiamate sembra sottrarre ben poco alle possibilità negoziali delle parti sociali: restano escluse - tra le altre - la sicurezza del lavoro, la disciplina generale del licenziamento individuale e collettivo (gli accordi possono riguardare solo le conseguenze dello stesso), l'appalto (salvo la possibilità di escludere o limitare la solidarietà), il distacco, la somministrazione (fatta eccezione per i casi di ricorso a detta tipologia contrattuale), i diritti sindacali.

Esaminando partitamente le singole materie e partendo dalla lettera a) (*"impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie"*), c'è da dire che, ad una prima riflessione, non è dato di comprendere la reale portata innovativa del disposto, considerato che l'art. 4 St. Lav. già consente attraverso un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali di superare il rigido divieto di installazione di impianti audiovisivi dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; mentre però l'accordo di cui alla previsione statutaria non può autorizzare l'installazione di un impianto direttamente finalizzato al controllo dell'attività dei lavoratori e richiede l'esistenza di diverse esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro (e sull'effettivo ricorrere di tali elementi si può svolgere il sindacato giudiziale), la lettera a) dell'art. 8 non indica - e dunque non impone - alcun presupposto. Si potrebbe dunque sostenere, al fine di dare un senso concreto alla disposizione in esame, che il legislatore abbia inteso autorizzare le parti collettive non tanto a concordare l'installazione di impianti *"dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"* (cosa che - appunto - è già consentita) ma di impianti che, superando gli attuali divieti, siano esclusivamente finalizzati al controllo della prestazione, con ciò che ne consegue in termini di utilizzabilità dei relativi riscontri. Resta comunque fermo l'obbligo di rispettare la disciplina in materia di privacy e di circoscrivere il controllo esclusivamente agli aspetti strettamente attinenti all'esecuzione della prestazione di lavoro.

La lettera b) contempla la stipulazione di accordi in materia di mansioni, classificazione ed inquadramento. Ciò significa che, abbattuto l'invalidabile "sbarramento" costituito dall'art. 2103 cod. civ., si potranno aprire nuovi ed importanti spazi di flessibilità attraverso la valorizzazione del contenuto del contratto collettivo, inteso quale strumento in grado di conciliare al meglio le esigenze di tutela della professionalità del lavoratore con quelle di elasticità organizzativa proprie del datore di lavoro.

E' ben vero che già nel nostro attuale sistema sono ammesse le cosiddette clausole contrattuali collettive di "fungibilità" e di "mobilità orizzontale", ma è altrettanto vero che le stesse restano pur sempre assoggettate al limite, che è inderogabile non solo per l'autonomia individuale ma

anche per quella collettiva, del principio di equivalenza di cui al primo comma dell'art. 2103 c.c.: se dunque il contratto collettivo può introdurre il riclassamento dei lavoratori, reinquadrando ad esempio in un'unica qualifica dei lavoratori precedentemente inquadrati in qualifiche distinte, con la conseguente parificazione normativa ed economica nella nuova qualifica, ciò non implica di per sé che insorga un rapporto di equivalenza tra tutte le mansioni rientranti nella nuova qualifica: l'equivalenza tra le suddette mansioni deve essere valutata caso per caso in una prospettiva di salvaguardia e valorizzazione della professionalità acquisita dal lavoratore (così si sono espresse le SS.UU. della Corte di Cassazione con la nota sentenza n. 25033/2006).

Orbene, la nuova normativa legittima invece, in via definitiva, il concetto di equivalenza convenzionale: i futuri accordi in tema di mansioni ed inquadramento potranno contenere, in deroga ai principi di cui all'art. 2103 cod. civ., clausole di fungibilità, di mobilità orizzontale, di equiparazione professionale e perfino di sotto-inquadramento.

La lettera c) si riferisce in primo luogo alle tipologie contrattuali del lavoro a termine e del lavoro a tempo parziale. L'ampiezza della dizione legislativa sembra evidenziare che gli accordi potranno intervenire a disciplinare qualsivoglia aspetto inerente tali fattispecie negoziali (anche quelli concernenti l'apparato sanzionatorio, e cioè la trasformazione a tempo pieno e la conversione a tempo indeterminato, che restano invero espressamente contemplati dalla successiva lettera e).

Quanto in particolare al contratto a termine, le parti sociali, dunque, nel rispetto della legislazione comunitaria (Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato siglato dalle parti sociali europee UNICE, CEEP e CES, recepito nella Direttiva 1999/70/CE), non solo potranno escludere l'obbligo di specificazione della causale, ma anche intervenire in tema di durata complessiva massima del rapporto, di disciplina della proroga, di successione di contratti, etc., e perfino escludere il principio della temporaneità dell'occasione di lavoro, così rendendo la tipologia contrattuale *de qua* del tutto fungibile con l'assunzione a tempo indeterminato.

In tema di appalto, appare particolarmente apprezzabile la possibilità di escludere la solidarietà tra appaltante ed appaltatore (cosa che certamente incontrerà non poche resistenze visto che la responsabilità solidale costituisce il principale strumento di tutela dei crediti dei dipendenti dell'appaltatore).

Potranno essere ampliate le ipotesi di ricorso alla somministrazione.

Restano invece fermi i principi generali in tema di conseguenze dell'appalto di manodopera e della somministrazione irregolare.

La possibilità di introdurre deroghe alla disciplina legale dell'orario di lavoro (lett. d) viene demandata alle parti sociali senza limiti o vincoli, se non quelli, vevoli invero - come si è detto - per tutte le ipotesi contemplate, di rispetto delle norme costituzionali e comunitarie. È dunque



discutibile che possano essere rimossi i limiti legali dell'orario, ovvero la disciplina degli intervalli tra una prestazione e l'altra, interferendo tali profili con i principi costituzionali in tema di tutela della salute e della dignità dei lavoratori.

La lettera d) contiene in sé tutta la dinamica del rapporto di lavoro, dall'assunzione, allo svolgimento, fino alla cessazione (ma la delega è qui limitata alle sole conseguenze del recesso). Vi è anche il riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative ed ai contratti d'opera (con singolare approssimazione definiti "*partite IVA*"), per i quali le facoltà di intervento delle parti sociali dovrebbero investire sia il momento costitutivo (la locuzione "*modalità di assunzione*", sia pure impropria per i contratti di lavoro autonomo, deve intendersi riferita anche a questi ultimi), sia la disciplina del rapporto. Le parti sociali potranno dunque intervenire sul periodo di prova, eventualmente introducendo - in deroga all'art. 2096 cod. civ. - un allungamento del tempo massimo di durata dell'esperimento, ovvero rimuovere/ampliare/rimodulare i presupposti (invero generalissimi) che l'art. 2103 cod. civ. richiede ai fini della legittimità del trasferimento, ovvero ancora ridisegnare la materia disciplinare, individuando eventualmente nuove sanzioni oltre quelle elencate dall'art. 7 L. n. 300/1970.

Quanto alle collaborazioni coordinate e continuative, dovendosi ragionevolmente le "*modalità di assunzione*" intendere quali "modalità di costituzione del rapporto", sembra che eventuali accordi collettivi potrebbero anche rimuovere l'obbligo di ricondurre le attività del collaboratore a specifici progetti o programmi di lavoro, fino a riportare dette collaborazioni al regime antecedente al D.Lgs. n. 276/2003.

Le parti collettive potranno anche stipulare accordi aventi ad oggetto le "*conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro*" potendo così disporre delle conseguenze ripristinatorie e/o risarcitorie del licenziamento ingiustificato (fatte salve le specifiche ipotesi contemplate dall'art. 8, comma secondo, lett. e).

Si tratta della previsione che più ha dato luogo a dibattiti politici ed a contestazioni sindacali, anche se - come si è visto - la portata dirompente ed innovativa (quasi "rivoluzionaria") dell'art. 8 non è solo insita nella materia dei licenziamenti.

[Torna al sommario](#)

## **Il nuovo accordo interconfederale 28.6.2011. Maurizio Manicastrì e David Trotti, *Coordinatori Centro Studi AIDP***

*Roma, 29 giugno 2011*

Il nuovo accordo interconfederale firmato ieri sera... regola la rappresentanza e l'efficacia erga omnes dei contratti aziendali.

Maurizio Manicastrì e David Trotti *Coordinatori del Centro Studi AIDP*

È stato siglato ieri il testo dell'accordo in terconfederale unitario tra CGIL, CISL e UIL e Confindustria che pone fine a tutte quelle divisioni che avevano visto il mondo sindacale a soquadro e posto molti problemi alle aziende ed ai responsabili delle relazioni sindacali. Il testo che alleghiamo presenta molti aspetti innovativi su cui riflettere. Vogliamo presentare con questa news una prima analisi del testo contrattuale per consentire una riflessione comune.

I punti significativi dell'accordo sono i seguenti:

- ✓ Viene chiarito il **ruolo del rapporto tra contrattazione collettiva nazionale e aziendale**. Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale; la contrattazione collettiva aziendale si eserciterà per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.
- ✓ Le **rappresentanze sindacali unitarie** divengono elemento centrale delle relazioni sindacali se presenti, in base all'accordo i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative divengono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti al momento della firma dell'accordo.
- ✓ La **capacità derogatoria dei contratti aziendali** (CCA) in questo specifico campo i contratti collettivi aziendali potranno definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi CCNL.
- ✓ Nei **momenti di crisi** quando non siano previste intese modificative del ccnl i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro *al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di in vestimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa*. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale.
- ✓ Relativamente alla **certificazione della rappresentatività** delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumeranno come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle

elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL stesso.

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.

- ✓ I contratti collettivi aziendali, che definiscono clausole di **tregua sindacale** finalizzate a garantire l'**esigibilità** degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori.
  
- ✓ In caso di presenza delle **rappresentanze sindacali aziendali** costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i CCA esplicano efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle 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 a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. I CCA approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria dell'accordo interconfederale 2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. 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.

Questi i tratti salienti dell'accordo che è finito con una stretta di mano tra tutti i leader e che avrà bisogno di tempo per essere analizzato nei dettagli e valutato nelle implicazioni. La cosa che si può subito dire è che per evitare l'incostituzionalità il patto si rivolge alle organizzazioni firmatarie e non ai singoli lavoratori, e che l'efficacia erga omnes è limitata all'ambito aziendale senza pertanto entrare in contrasto con l'art. 39 Cost. riguardante la contrattazione collettiva nazionale; inoltre avremo un nuovo campo nel modello Uniemens che certificherà gli appartenenti al sindacato e sicuramente un panorama più chiaro su cui lavorare.

Roma, 29 giugno 2011

[VISUALIZZA IL TESTO DELL'INTESA](#)

[Torna al sommario](#)