



TORINO
14-16
09
2017

CONCORRENZA LAVORO DIRITTI

fare sintesi è un'impresa

con il patrocinio



CITTA' DI TORINO

CONVEGNO NAZIONALE
WWW.CONVEGNOAGI2017.IT



ITC 
International Training Centre

Aspetti collettivo-sindacali

Paolo Tosi

Emerito dell'Università di Torino

*<Non sono più immaginabili schemi rigidi ed immutabili nel tempo, fermo restando un modello contrattuale articolato su due livelli. L'esperienza di questi anni suggerisce piuttosto un plafond generale di regole basilari, sulle quali poter innestare in modo flessibile gli adeguamenti/aggiornamenti necessari. **Non esiste un modello figlio della crisi, ma la definizione di regole figlie di un'attenta lettura delle diverse necessità dell'attuale sistema di impresa e della diversa composizione professionale del lavoro**>*
(Documento CGIL-CISL e UIL 14 gennaio 2016)

L'incipit esprime la consapevolezza del sindacato di trovarsi ormai di fronte alla necessità di sdoppiare il proprio ruolo:

- **job protection**
- **job creation**

A. ELEMENTI DI DIVERSIFICAZIONE DEL SISTEMA:

- 1) proliferazione di categorie/concorrenza tra contratti
- 2) argini alla articolazione/frammentazione della rappresentanza sindacale
- 3) correttivo: aziendalizzazione della contrattazione collettiva
- 4) moltiplicazione dei modelli contrattuali

1) Proliferazione di categorie/concorrenza tra contratti collettivi

- a) la tendenza a creare nuovi settori merceologici
- b) la tendenza a creare nuovi soggetti rappresentativi per datori e lavoratori
- c) la costante applicazione giurisprudenziale dell'art. 2070, comma 1, cod. civ.

2) Argini alla articolazione/frammentazione della rappresentanza sindacale:

- Agevolazioni subordinate all'applicazione dei contratti collettivi OOSS comparativamente più rappresentative
- Disciplina previdenziale
- Disciplina appalti
- **Accordo Interconfederale Confesercenti-CGIL CISL UIL 7.9.2017:**
auspicio di <una riduzione dei molteplici contratti collettivi esistenti, spesso insistenti in medesimi settori/comparti>

3) Correttivo: aziendalizzazione della contrattazione collettiva

- a) mutato atteggiamento delle parti sociali
- b) orientamento favorevole della giurisprudenza:
 - i vincoli posti dai livelli superiori non hanno giuridica efficacia nei confronti dei livelli inferiori;
 - Il contratto aziendale può liberamente derogare al contratto di categoria

4) Moltiplicazione dei modelli contrattuali

L'Accordo Interconfederale Confesercenti – Cgil, Cils e Uil del 7 settembre 2017 affianca alla coppia criterio associativo/criterio elettivo altri due indici:

- *«il numero delle vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro nel settore di riferimento»* (per tali intendendo accordi per la cig, contratti di solidarietà, transazioni, conciliazioni)
- *«le pratiche per la disoccupazione certificabili dall'Inps»*

B. AUTOCOMPOSIZIONE DEL SISTEMA PER LA COMPETITIVITA': LE NUOVE REGOLE

- 1) Misurazione della rappresentatività per la legittimazione negoziale
- 2) Principio maggioritario e democrazia sindacale
- 3) Contrattazione aziendale "in deroga"

1) Misurazione della rappresentatività per la legittimazione negoziale

- nelle more dell'attuazione del TU, l'A.I. 4 luglio 2017 ha trasferito all'Inps le funzioni attribuite al Cnel «in ordine alla raccolta del dato elettorale e alla sua ponderazione con il dato associativo» (punto 1)
- al contempo, l'A.I. 7 settembre 2017 (Confesercenti, Cigl, Cisl e Uil) ha introdotto significative variazioni del modello proposto
- si pone il problema del coordinamento con gli altri «filtri» selettivi previsti dall'ordinamento (art. 19 St. lav. e art. 51, d. lgs. n. 81/2015)

2) Il principio maggioritario

- Le finalità
- I “nodi”
- La “compensazione ” della consultazione referendaria

Segue 2: la consultazione referendaria

- Tale istituto è sempre stato controverso nelle nostre relazioni sindacali perché indebolisce la capacità negoziale del sindacato, esponendolo a ripercussioni negative sul piano del rapporto tra l'autonomia collettiva e le manifestazioni individuali delle volontà dei lavoratori (cfr. la vicenda Alitalia)

3) La contrattazione aziendale «in deroga»: una doppia tipologia

a) La **deroga «guidata»**: *<I contratti collettivi aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali nei limiti e con le procedure previste dagli stessi CCNL>*

b) La **deroga «libera»**: *<Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative OOSS territoriali di categoria (...), al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro> (TU sulla rappresentanza, parte terza, punto 13).*

Segue 3: il “pendolo”

Tale «apertura» è però sempre bilanciata dall'attribuzione al CCNL della *<sua funzione di primaria fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro, comune per tutti i lavoratori del settore di riferimento, rafforzato nel suo ruolo di governance delle relazioni industriali>*.

<I contratti nazionali stabiliranno linee guida per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, assumendo una nuova e maggiore titolarità nel definire le norme di rinvio> (Documento CGIL-CISL e UIL 14 gennaio 2016)

CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI «PRODUTTIVITA'» PARTICOLARITA'

1. Il sostegno al cd. decentramento fisiologico:
 - 1.a) Protocollo del 23 luglio 1993
 - 1.b) Al 22 gennaio 2009, punto 9; Al attuativo 15 aprile 2009, punto 3.1; Al 28 giugno 2011, punto 8
 - 1.c) art. 1, commi da 182 a 191 legge 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità per il 2016), attuato con d.m. 25.3.2016

Segue 1.c: Il D.M. 25.3.2016

Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali i **<criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività>** sono previsti dai contratti collettivi <aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015> e possono consistere:

- nell'aumento della produzione o in risparmi di fattori produttivi
- nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi
- **anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile** quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato> (art. 1).

Segue 1.c: Il D.M. 25.3.2016

- **monetizzazione della flessibilità** (orario di lavoro; forme leggere di lavoro subordinato, quale il lavoro agile)
- **monetizzazione della partecipazione paritetica** (art. 1, comma 189, legge n. 208/2015:

<Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro (con le modalità specificate nel d.m. 25 marzo 2016) è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro (...)>

II “COINVOLGIMENTO PARITETICO”

- a) **cos'è:** *si realizza <attraverso un piano che stabilisca (...) la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti> (d.m. 25 marzo 2016, art. 4)*
- b) **è forse l'epilogo del discorso sulla partecipazione?**

Il CCNL dei metalmeccanici e le operazioni sui minimi

- Le parti sociali si fanno carico della competitività dell'impresa, intervenendo sugli istituti retributivi:
 - a) Confermato il ruolo cardine del CCNL, il contratto prevede che *«a decorrere dal 1 gennaio 2017, **gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità o maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo)»***
 - b) Il calcolo dei minimi contrattuali terrà conto dell'inflazione *ex post* e non *ex ante*
 - c) Il contratto prevede altresì i c.d. **flexible benefits (o welfare contrattuale)**, elementi alternativi di retribuzione oggetto di detassazione: essi determinano un risparmio fiscale per l'impresa, con massima resa per il dipendente (buoni spesa, buoni carburante, buoni asili nido e istruzione dei figli, etc.)

Il legislatore

Dopo l'incursione operata nel 2011 con l'art. 8 d.l. n. 138/2011 il legislatore

- ha unificato il criterio selettivo dei soggetti destinatari della legislazione di rinvio, parificando il livello nazionale e quello aziendale (art. 51, d. lgs. n. 81/2015)
- ha continuato sulla linea della incentivazione del salario di produttività
- non è intervenuto sul salario minimo
- non ha disciplinato in modo organico il sistema sindacale

La giurisprudenza

Cass. S.U. n. 13978/2017

A fronte della disposizione che attribuisce alle “OOSS aderenti alle associazioni stipulanti il c.c.n.l. applicato nell’unità produttiva il diritto ad indire l’assemblea dei lavoratori per tre delle dieci ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 st. lav.” riserva il diritto di indizione per le tre ore “alle componenti delle rsu” espresse dalle OOSS dotate di rappresentatività ai sensi dell’art. 19 st. lav., negando il potere di consultare i lavoratori ai sindacati territoriali.

L'Europa

- a) Il “bilanciamento” tra regola di libera concorrenza e diritti sociali
- b) ambivalenze

CONCLUSIONI

Garantismo “magico” o realistico?

Tornando all'incipit...