



AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Lombardia

GRIMALDI STUDIO
LEGALE

Milano Roma Bari Parma Bruxelles London Lugano New York

Le relazioni sindacali in azienda

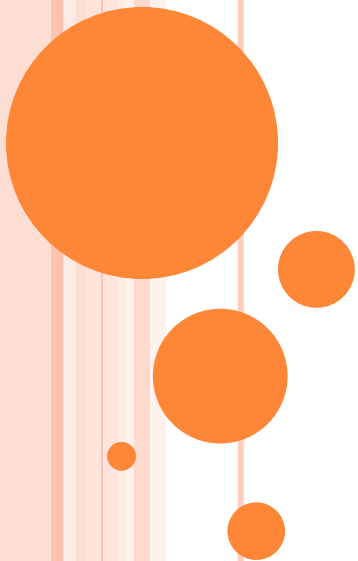
Avv. Alberto Testi

Grimaldi Studio Legale



**LA GESTIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DELLE
ULTIME NOVITA' NORMATIVE – 2021**

I soggetti della contrattazione collettiva



Art. 39 Costituzione

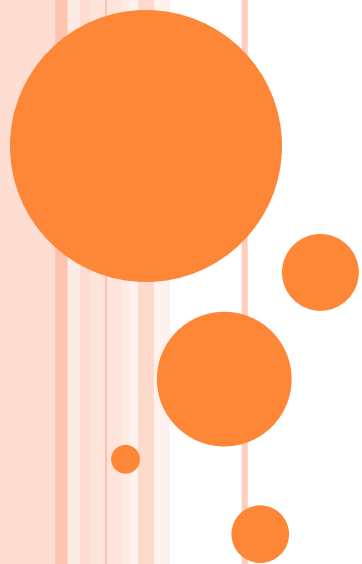
«1. L'organizzazione sindacale è **libera**.

2. Ai sindacati **non** può essere imposto **altro obbligo se non la loro registrazione** presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

3. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

4. I **sindacati registrati** hanno personalità giuridica. **Possono**, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, **stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie** alle quali il contratto si riferisce»

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali



Art. 19 - Legge 20 maggio 1970, n. 300 Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

«Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) [delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;] *
- b) delle associazioni sindacali [non affiliate alle predette confederazioni]* che siano firmatarie di contratti collettivi [nazionali o provinciali]* di lavoro applicati nell'unità produttiva **o che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.** **

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento»

* **Abrogazioni conseguenti al referendum popolare indetto con D.P.R. 5 aprile 1995.**

** **Inserimento conseguente a Corte Costituzionale 23 luglio 2013, n. 231.**

**Nozione di «maggiore rappresentatività»
(Corte di Cassazione 30 marzo 1998, n. 3341;
Corte di Cassazione 27 aprile 1992, n. 5017)**

«Al fine di riscontrare in una confederazione sindacale il carattere di **maggiore rappresentatività**, richiesto dall'art. 19, lett. a), della legge n. 300 del 1970 perché l'associazione ad essa aderente sia legittimata a costituire una rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, assumono rilevanza non solo la **consistenza numerica del sindacato** ma anche **l'equilibrata consistenza associativa in tutto l'arco delle categorie** che la confederazione è istituzionalmente deputata a tutelare, oltre la **significativa presenza territoriale sul piano nazionale**, nel senso non di totalità ma di adeguata distribuzione, essendo detta rappresentatività correlata non tanto al potere di maggiore incisione nella contrattazione collettiva quanto alla capacità di rappresentare lo spirito e la finalità comuni alle varie componenti del mondo del lavoro» (Cass. 27 aprile 1992, n. 5017)

Il passaggio dalla «maggiore rappresentatività» al «sindacato comparativamente più rappresentativo»

Numerosi interventi legislativi hanno individuato, quali soggetti designati alla rappresentanza dei lavoratori, i sindacati «**comparativamente più rappresentativi**» anziché quelli «**maggiormente rappresentativi**»:

- Legge 28 dicembre 1995, n. 549, in materia retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- Legge 24 giugno 1997, n. 196, in materia di lavoro interinale
- D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, in materia di lavoro a tempo parziale
- D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in materia di lavoro a tempo determinato
- D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in materia di somministrazione, contratto di lavoro intermittente, apprendistato, ecc.
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in materia di semplificazione delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro e riordino della normativa in materia di mansioni
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della L. 10 dicembre 2014, n. 183

**Nozione di
«sindacato comparativamente più rappresentativo»**

Stessi indici elaborati per i sindacati **maggiormente rappresentativi**:

- **consistenza numerica**
- **diffusione territoriale**
- **partecipazione effettiva alle relazioni industriali**

...segue

Corte di Cassazione 27 agosto 2002, n. 12584

«In seguito al *referendum* abrogativo relativo all'art. 19, Legge n. 300 del 1970, il criterio del grado di rappresentatività continua ad avere la sua rilevanza in forza del solo indice che fa riferimento “alle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti di lavoro applicabili nell'unità produttiva”, venendosi in tal modo a valorizzare l'effettività dell'azione sindacale - desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva - quale presunzione di detta maggiore rappresentatività, ad integrare la quale non risultano viceversa sufficienti né la mera adesione ad un contratto negoziato da altra organizzazione, né l'applicazione nell'unità produttiva della sola parte economica di un contratto collettivo, né, infine, l'applicazione - sia pure integrale - di questo, dovuta a mera concessione del datore di lavoro»

...segue

**Corte di Cassazione 11 gennaio 2008, n. 520;
Corte di Cassazione 9 gennaio 2008, n. 212**

«Tra le associazioni sindacali nell'ambito delle quali, ai sensi dell'art. 19 st. lav. possono essere costituite nell'unità produttiva rappresentanze sindacali aziendali, rientrano anche quelle che, pur non essendo firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, abbiano tuttavia sottoscritto, nella medesima unità, **accordi di gestione delle crisi aziendali**, giacché tali contratti, pur essendo volti a porre regole dirette a delimitare l'ambito del potere del datore di lavoro, concorrono a disciplinare importanti aspetti del rapporto di lavoro, e costituiscono fonte di diritti per i lavoratori che degli stessi possono pretendere l'attuazione» (Cass. 9 gennaio 2008, n. 212)

...segue

contra

Corte di Cassazione 11 luglio 2008, n. 19275

«L'art. 19 della legge n. 300/1970 si interpreta nel senso che per associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva si devono intendere le associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionale, provinciale, aziendale), ma **necessariamente di natura normativa**, restando esclusi gli accordi cd. "gestionali", che non rientrano nella previsione di cui all'art. 39 Cost. e non sono, per loro natura, atti a comprovare la rappresentatività richiesta dalla norma»

...segue

Corte Costituzionale 23 luglio 2013, n. 231

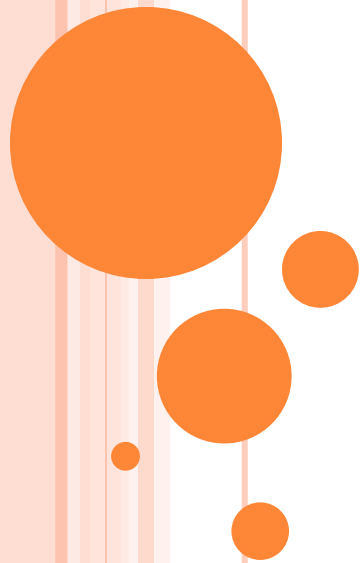
La Consulta ha dichiarato **l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b) della legge n. 300 del 1970,** «nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla **negoziazione** relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda»

...segue

Secondo il giudizio della Consulta risulta violato l'art. 3 della Carta Costituzionale perché un sindacato, nell'esercizio della sua funzione di autotutela dell'interesse collettivo, risulterebbe privilegiato o discriminato «sulla base non già del rapporto con i lavoratori (...) bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo attribuito al dato contingente di aver prestato il loro consenso alla conclusione di un contratto con la stessa».

Il modello delineato dall'art. 19 «condiziona il beneficio esclusivamente ad un atteggiamento consonante con l'impresa», con ciò risultando «evidente anche il *vulnus* all'art. 39, primo e quarto comma, Cost., per il contrasto che, sul piano negoziale, ne deriva ai valori del pluralismo e della libertà di azione dell'organizzazione sindacale»

Prime applicazioni dopo la sentenza della Corte Costituzionale



Corte di Cassazione 21 ottobre 2015, n. 21430

Il sindacato dotato di **rappresentatività**, ai sensi dell'art. 19 cit., quale risultante dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013, è dunque anche quello che ha partecipato alle trattative del contratto (pur dopo, in ipotesi, non sottoscritto), purché tale partecipazione abbia riguardato un contratto “normativo”, ossia quello che regola in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva. L'estensione **non** può riguardare la sottoscrizione - o la partecipazione alle trattative - di **un contratto solo “gestionale”, come pure non è sufficiente “la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati”.**

Ne consegue che la **rappresentatività** utile per l'acquisto dei diritti sindacali in azienda **dipende dall'effettività dell'azione sindacale che si esprime nella stipula, o nella partecipazione alle trattative, di un contratto collettivo avente le suddette caratteristiche ed applicato nell'unità produttiva.** In mancanza, allo stato della legislazione vigente, il sindacato non è legittimato alla costituzione della RSA, con conseguente esclusione dell'antisindacalità della condotta datoriale che neghi le prerogative sindacali a organismi aziendali promananti da associazioni prive della rappresentatività negoziale.

Corte di Cassazione SS.UU. 6 giugno 2017, n. 13978

«L'autonomia collettiva può prevedere organismi di rappresentatività sindacale in azienda diversi rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali, assegnando ad essi prerogative sindacali non necessariamente identiche a quelle delle r.s.a., con l'unico limite, di cui all'art. 17 della l. n. 300 del 1970, del **divieto di riconoscere ad un sindacato un'ingiustificata posizione differenziata, che lo collochi quale interlocutore privilegiato del datore di lavoro**. Ne consegue che il combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (istitutivo delle r.s.u. ed applicabile "*ratione temporis*"), deve essere interpretato nel senso che il diritto d'indire assemblee, di cui all'art. 20 della l. n. 300 del 1970, rientra, quale specifica agibilità sindacale, tra le prerogative attribuite non solo alla r.s.u. considerata collegialmente, ma anche **a ciascun componente della r.s.u. stessa, purché** questi sia stato **eletto nelle liste di un sindacato** che, nell'azienda di riferimento, sia, **di fatto, dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 della l. n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013**» (cfr. in senso conforme: Cass. 1° febbraio 2005, n. 1892; Cass. 7 luglio 2014, n. 15437; Cass. 26 ottobre 2017, n. 25478; Cass. 10 ottobre 2018, n. 25103)

Tribunale di Brescia, 4 febbraio 2014

L'accesso alle **prerogative del titolo III dello Statuto** dei Lavoratori va consentito anche alla **organizzazione sindacale che abbia partecipato attivamente alle trattative negoziali dirette alla definizione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva pur senza sottoscriverlo**, a patto che la medesima associazione dimostri la maggiore rappresentatività in ambito aziendale, desumibile da indici rivelatori certi, quali la consistenza numerica dei lavoratori dell'impresa e la capacità di esprimere i loro interessi a mezzo di una presenza continuativa nel conflitto.

Tribunale di Busto Arsizio, 30 luglio 2014...

«A seguito dell'intervento della Corte Costituzionale con la sentenza n. 231/2013, deve ritenersi **essenziale**, al fine della selezione dei soggetti in ragione della loro **rappresentatività**, non tanto la sottoscrizione degli accordi applicati in azienda, bensì **la partecipazione del sindacato alla trattativa** produttrice di tali accordi, **partecipazione che non può essere negata quando la rappresentatività esiste nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva**»

- Il Tribunale ha ritenuto antisindacale la condotta di un'azienda che si era rifiutata di aprire un tavolo di trattativa con un'associazione sindacale e non aveva riconosciuto alla stessa organizzazione il diritto a costituire proprie RSA nell'unità produttiva, nonostante la stessa avesse un «elevatissimo livello di rappresentatività» (il sindacato aveva riportato l'80% dei voti nelle elezioni delle RSU e, successivamente, ricevuto uno specifico mandato alla trattativa da una eguale percentuale di lavoratori)

...ma Tribunale di Roma, 16 settembre 2014

La **rappresentatività** non può essere potenziale, ma va «valutata sul campo in base alla riconosciuta forza del sindacato di porsi come necessario interlocutore per partecipare alla stipula di un contratto collettivo». In sostanza, «ho imposto la mia partecipazione e quindi sono rappresentativo» e non «sono rappresentativo in base ad altro parametro quindi ho diritto di partecipare alle trattative».

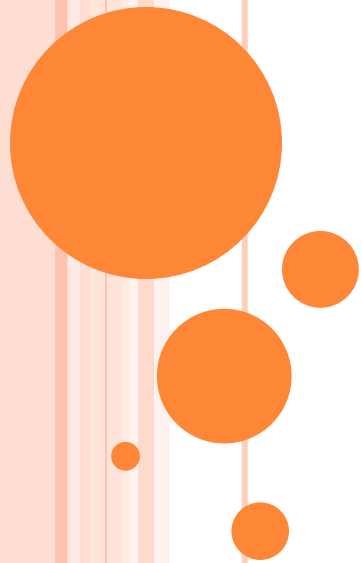
«Tale partecipazione non è azionabile quale diritto positivo del sindacato non sussistendo nel nostro ordinamento un obbligo a trattare per il datore di lavoro con un sindacato richiedente e ciò in applicazione del principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 Cost.»

- Il Tribunale ha rigettato il ricorso per l'accertamento della natura antisindacale della condotta di una società che non aveva riconosciuto il diritto del sindacato di partecipare a tavoli di contrattazione, con conseguente impossibilità per lo stesso di costituire RSA, nonostante raccogliesse le adesioni di oltre il 30% dei lavoratori

Tribunale di Torino 7 febbraio 2018, n. 216

«Deve **escludersi il diritto dell'associazione sindacale a costituire RSA** sulla base del presupposto che la stessa sia stata firmataria di contratti collettivi applicati in azienda, nonché come organizzazione partecipante alle relative trattative contrattuali, **allorquando** alla stipula di questi accordi ed alle relative trattative **abbia partecipato la RSU nella quale rientrava un componente eletto nelle liste dell'associazione sindacale richiedente la costituzione delle RSA**. L'eletto nella RSU non si presenta inscindibilmente collegato, attraverso la lista di appartenenza (che può anche non essere dei Sindacati unitari), a quella specifica organizzazione sindacale, essendo previsto un sistema elettorale essenzialmente basato sul voto dei lavoratori e considerato altresì che il singolo componente esercita le sue funzioni senza vincoli di mandato rispetto all'associazione che ha predisposto la lista nella quale è stato eletto»

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie



Protocollo 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali Composizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (Art. 2)

DIRITTO	NORMA	COMPOSIZIONE	OGGETTO
Rappresentanze sindacali unitarie	Art. 2 Accordo Interconfederale 3 luglio 1993	2/3	Elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
		1/3	Assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014

Sezione Terza - Art. 18 - Attribuzione dei seggi

«Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., **il numero dei seggi** sarà **ripartito, secondo il criterio proporzionale**, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

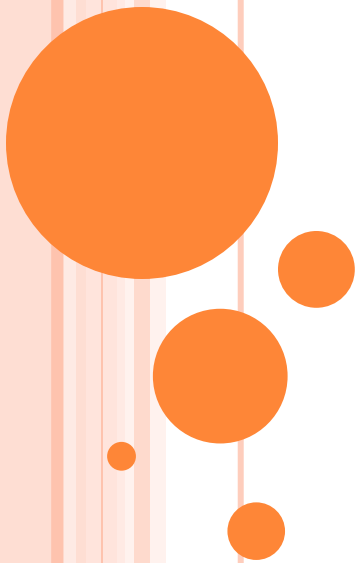
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista»

Tribunale di Milano, 15 marzo 2004

La rappresentatività definita dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 ai fini delle RSU è differente da quella prevista per la costituzione della RSA.

La RSU resta “unitaria” anche se di fatto vi partecipa una sola O.S. laddove gli altri sindacati sottoscrittori dello stesso Accordo Interconfederale si siano autolimitati e vi abbiano rinunciato, perché l'unitarietà deriva dall'astratta possibilità del pluralismo nella partecipazione.

Natura ed efficacia del contratto collettivo



Art. 39 Costituzione

«(...).

4. I **sindacati registrati** hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare **contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce**»

...segue

Corte di Cassazione 18 ottobre 2002, n. 14827

«A seguito della soppressione dell'**ordinamento corporativo** e della mancata attuazione dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo spiega la propria operatività nell'area della autonomia privata, per cui la regolamentazione ad esso applicabile è quella dettata per i contratti in generale, e non quella dei contratti collettivi»

CONSEQUENTEMENTE

ai sensi dell'art. 1372 c.c. («il contratto ha forza di legge tra le parti»), il contratto collettivo ha **efficacia nei confronti delle associazioni sindacali stipulanti e dei loro iscritti**, in virtù del mandato alla stipulazione del contratto collettivo conferito con la loro adesione al sindacato.

L'estensione dell'efficacia soggettiva

- **Legge Vigorelli (n. 741 del 1959)**: delega al Governo «ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria», uniformandosi a tutte «le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge» (proroga ad opera della legge 1° ottobre 1962, n. 1027, dichiarata incostituzionale da Corte Cost. 19 dicembre 1962, n. 106)
- **Artt. 36 Costituzione e 2099 c.c.**: «nel determinare la retribuzione dovuta ex art. 2099 c.c. e nell'accertare che essa sia conforme ai criteri stabiliti dall'art. 36 Cost., il quale impone i due requisiti della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro e dell'idoneità della stessa ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa, il giudice, oltre a tener conto degli elementi di prova e delle allegazioni della parte, può prendere in considerazione i parametri reperibili nella contrattazione collettiva regolanti rapporti di eguale natura e può eventualmente fare ricorso alla natura e alle caratteristiche dell'attività svolta e alle nozioni di comune esperienza e, nella mancanza di ogni altro elemento utile, anche a criteri equitativi» (Cass. 8 febbraio 1985, n. 1034)

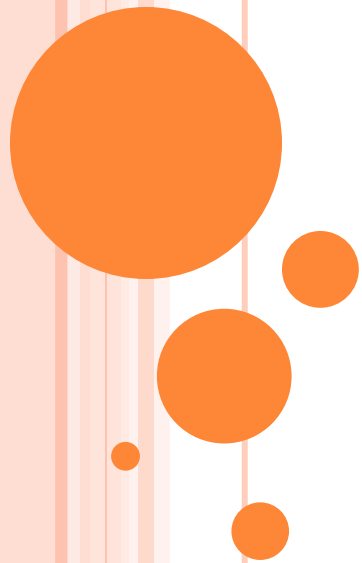
...segue

✓ **I contratti collettivi di fonte legale:**

- **difensivi** (art. 21, comma 5, **D.Lgs. n. 148/2015**, che ha sostituito l'art. 1, D.L. n. 726 del 1984, conv. Legge n. 863 del 1984): «la clausola del contratto di solidarietà che disponga la **riduzione di orario** in funzione di evitare i licenziamenti è legittima, a nulla rilevando che i lavoratori interessati non sono iscritti ad organizzazioni firmatarie dell'accordo di gestione» (Trib. Milano, 9 settembre 1995)
- **autorizzativi** (art. 4 **Legge 20 maggio 1970, n. 300**): «il rinvio effettuato dalla legge determina l'efficacia erga omnes dei contratti autorizzativi, atteso che viene stabilita una sorta di fungibilità tra la disposizione legislativa e la clausola collettiva» (Trib. Modena, 4 giugno 1994)
- **gestionali** (artt. 4, comma 11, e 5, comma 1, **Legge 23 luglio 1991, n. 223**): consentono l'assegnazione dei lavoratori a mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2103 c.c., ed individuano i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare nell'ambito di una procedura di mobilità o di licenziamento per riduzione di personale (per l'esplicita qualificazione di tali contratti come «**accordi procedurali**», Corte Cost. 30 giugno 1994, n. 268)

- **Artt. 36 Costituzione e 2070 c.c.:** «il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 c.c., è consentito al **solo** fine di individuare il parametro della retribuzione adeguata ex art. 36 Cost., quando non risulti applicata alcuna contrattazione collettiva» (Cass. 8 maggio 2008, n. 11372; Trib. Roma 24 luglio 2017, n. 7117)
- **Adesione tacita o per fatti concludenti** ad un contratto collettivo da parte del datore di lavoro non iscritto (Cass. 18 settembre 2015, n. 18408; Cass. 1° luglio 2014, n. 14944; Cass. 30 luglio 2001, n. 10375)
- **Rinvio per relationem** al contratto collettivo (Cass. 23 maggio 2014, n. 11582): (i) **formale** (rinvio generico al contratto collettivo di categoria applicabile) (ii) **materiale** (rinvio ad uno specifico contratto collettivo)

Gli Accordi Interconfederali



Il tramonto del cd. “mutuo riconoscimento”

Le **OO.SS.** che, sottoposte alla procedura di certificazione, risultano avere una rappresentatività **non inferiore al 5%** sono «*ammesse alla contrattazione collettiva nazionale*».

Le parti sottoscriventi il TU abbandonano il principio del **mutuo riconoscimento** degli interlocutori negoziali che ha sempre informato di sé il sistema delle relazioni industriali del nostro Paese, onerando la parte datoriale di una sorta di “**obbligo a trattare**” nei confronti delle OO.SS. che siano risultate avere una rappresentatività non inferiore al 5%.

Ciò comporta che la partecipazione al negoziato è subordinata all’ampiezza del consenso tra i lavoratori e ancorata a indici oggettivi e verificabili, senza alcun margine di apprezzamento discrezionale da parte della controparte datoriale.

Pertanto, non sarà censurabile come antisindacale l’esclusione dalle trattative di un sindacato (aderente ma) privo dei requisiti richiesti dal TU né tantomeno tale sindacato, legittimamente escluso, potrà lamentare alcuna discriminazione per poter ricorrere a strumenti di autotutela.

...segue

Fermo quanto sopra, resta aperto il tema delle **organizzazioni sindacali non aderenti al TU**, rispetto alle quali l'accordo rimane **privo di effetti in quanto negoziato da soggetti terzi**.

Per tali soggetti è lecito invece ritenere che i datori di lavoro aderenti a Confindustria non abbiano nessun “obbligo a trattare” e pertanto l'ammissione alla contrattazione avverrà secondo il tradizionale criterio del libero confronto sindacale e del **mutuo riconoscimento** cui non può essere d'ostacolo la mancata certificazione della rappresentatività nella misura del 5%.

Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014

Rappresentatività dei sindacati a livello nazionale

Ai fini della **certificazione della rappresentatività** delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti in occasione delle elezioni delle RSU.

Il **numero delle deleghe** viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (**Uniemens**) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti l'Accordo Interconfederale.

I dati così raccolti e certificati vengono trasmessi al **CNEL**, che procederà a **ponderarli con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU** da rinnovare ogni tre anni, sulla base dei dati ricevuti da parte del Comitato Provinciale dei Garanti.

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**.



Media semplice tra percentuale degli iscritti ad un determinato sindacato (sulla totalità degli iscritti) e percentuale dei voti da questo ottenuti nelle elezioni delle RSU (sulla totalità dei votanti).

Convenzione del 19 settembre 2019 tra INPS, INL, Confindustria, CGIL, CISL, UIL

La certificazione della rappresentatività

La **ponderazione** del dato associativo e di quello elettorale è eseguita sulla **media semplice** dei risultati dei due dati.

Il primo, quello **associativo**, si ottiene dal rapporto tra **(i) il numero degli iscritti alla organizzazione sindacale di categoria firmataria del TU** e **(ii) il numero complessivo degli iscritti alle organizzazioni sindacali**, mentre il secondo, quello **elettorale**, è determinato dal rapporto fra **(i) il numero dei voti validi ottenuti dalla singola associazione** e **(ii) il totale complessivo dei voti validamente espressi nelle elezioni delle RSU** (entrambi i dati sono espressi in misura percentuale).

Inoltre, la convenzione rinnova l'affidamento all'**INPS** dell'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione del **dato associativo** e incarica la stessa di supportare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nell'attività di raccolta del dato elettorale tramite la predisposizione di una apposita procedura telematica.

Il dato elettorale viene trasmesso all'INL all'esito del rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie direttamente da parte delle relative Commissioni.

Contrattazione collettiva

- 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;
- 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;
- i **contratti collettivi aziendali** per le parti economiche e normative sono **efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie** degli Accordi Interconfederali del 28 giugno 2011 e del 10 gennaio 2014, o che comunque li abbiano formalmente **accettati**, operanti all'interno dell'azienda, **se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie** elette secondo le regole interconfederali.

Rappresentatività a livello aziendale

In caso di **presenza di RSA** costituite *ex art.* 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle RSA 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 ai sensi dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le RSU anche le **RSA** di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA 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 un'organizzazione firmataria dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 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.

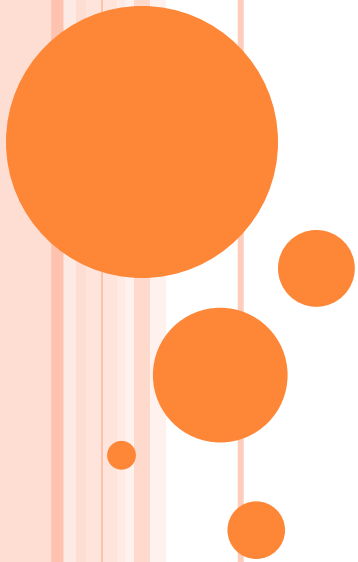
Clausola di tregua sindacale

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono **clausole di tregua sindacale** e **sanzionatorie**, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno **effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale, o che vi abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.**

Limiti e procedure della contrattazione aziendale modificativa rispetto al contratto nazionale

I **contratti collettivi aziendali** possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di **aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi**. I contratti collettivi aziendali possono pertanto 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 contratti collettivi nazionali di lavoro**. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i **contratti collettivi aziendali** conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, **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**. Le intese modificative così definite esplicano **l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo**.

La contrattazione c.d. «di prossimità»



Art. 8, comma 1 – D.L. 13 agosto 2011, n. 138,
(come conv. L. 14 settembre 2011, n. 148)



Soggetti legittimati

«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 [...]»



Vincoli di scopo

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale [...] possono realizzare specifiche intese [...] finalizzate:

- alla **maggior 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**
- all'**avvio di nuove attività**

Art. 8, comma 2 – D.L. 13 agosto 2011, n. 138,
(come conv. L. 14 settembre 2011, n. 148)

«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, 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 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»

Presupposti di utilizzo dei contratti di prossimità

il rispetto dei **limiti di scopo**:

- ✓ maggiore **occupazione**
- ✓ **qualità dei contratti** di lavoro
- ✓ adozione di **forme di partecipazione** dei lavoratori
- ✓ emersione del **lavoro irregolare**
- ✓ incrementi di **competitività** e di **salario**
- ✓ **gestione delle crisi** aziendali e occupazionali
- ✓ **investimenti** e avvio di **nuove attività**

la sottoscrizione:

- ✓ da parte di «**associazioni comparativamente più rappresentative**»

«*La sottoscrizione è rimessa esclusivamente alle associazioni (o loro **rappresentanze sindacali** operanti in azienda) dotate del grado di **maggior rappresentatività in termini comparativi**» (cfr. Min. Lav., nota n. 10599/2016)*

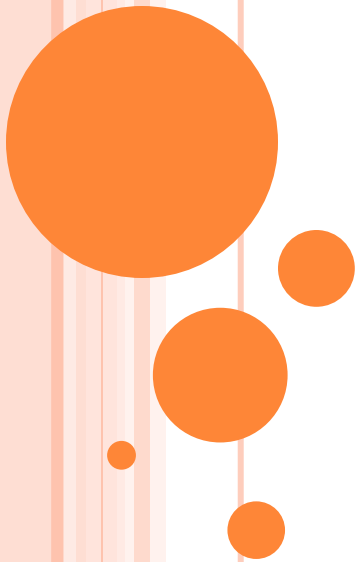
il rispetto dei cd. «**limiti ordinamentali**»:

- ✓ **nazionali**
- e
- ✓ **sovranazionali**

I limiti ordinamentali

- I principi **Costituzionali**
- la normativa **Comunitaria**
- le **convenzioni internazionali sul lavoro (OIL)**
- **l'abuso del diritto e l'elusione**

Art. 8 - Efficacia erga omnes



**Art. 8, comma 1 – D.L. 13 agosto 2011, n. 138,
(come conv. L. 14 settembre 2011, n. 148)**

Efficacia erga omnes

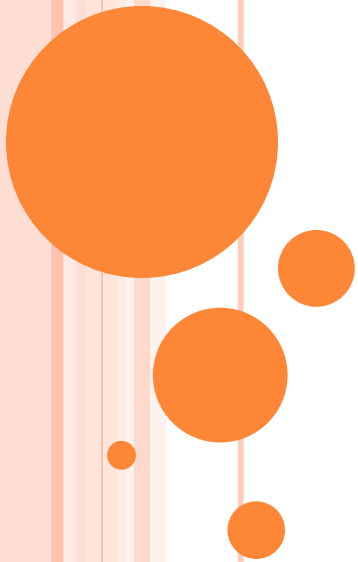
«I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale [...] possono realizzare specifiche intese con **efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione** di essere sottoscritte sulla base di un **criterio maggioritario** relativo alle predette **rappresentanze sindacali**»



Avranno **efficacia generale**, purché adottati a maggioranza:

- i contratti **aziendali** stipulati con le RSA/RSU aderenti alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative
- i contratti **territoriali** stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, purché l'azienda sia iscritta all'associazione stipulante

Art. 8 - Efficacia derogatoria



**Art. 8, comma 2-bis – D. L. 13 agosto 2011, n. 138,
(come conv. L. 14 settembre 2011, n. 148)**

«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**»

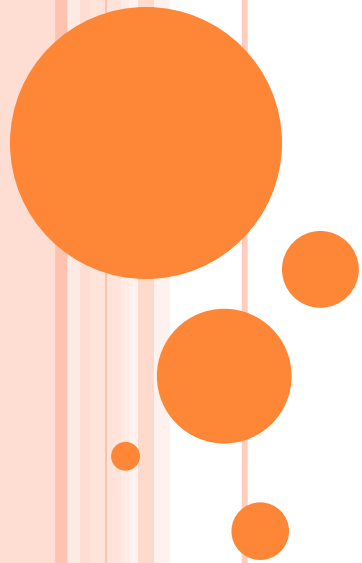
...segue

La derogabilità *in pejus*

Cass. 27 luglio 2019, n. 19660

«In tema di contrattazione aziendale, le specifiche **intese ex art. 8 del D.L. n. 138 del 2011**, conv. con modif. in l. n. 148 del 2011, in quanto normativamente preordinate, tra l'altro, a finalità di gestione di crisi aziendali ed occupazionali, possono **operare anche in deroga** alle disposizioni di legge in tema di **conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro**, prevedendo l'**esclusione del trattamento sostitutivo** a titolo di mancata effettuazione **del preavviso**, che, nell'ambito di un'operazione di licenziamento collettivo, mira ad assicurare un minor costo sociale dell'operazione in questione e a salvaguardare la prosecuzione dell'attività d'impresa»

Art. 8 - Giurisprudenza



Tribunale di Torino 23 gennaio 2012

«Con l'art. 8 l. n. 148 del 2011 si è esclusa la possibilità della coesistenza di più contratti collettivi operanti presso lo stesso comparto aziendale, di gruppo o territoriale, apprezzato come unitario dai rappresentanti dei lavoratori interessati. Il nuovo contratto, sottoscritto dalle organizzazioni aventi una rappresentanza sindacale maggioritaria, sostituisce quindi il contratto previamente applicabile, ancorché non scaduto, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, compresi quelli iscritti a organizzazioni non firmatarie del nuovo contratto»

Tribunale di Venezia 24 luglio 2013, n. 583

Un accordo aziendale che **modifica l'orario di lavoro in deroga alla disciplina legale e collettiva vigente è pienamente valido ed efficace *erga omnes*, se ha le caratteristiche previste dall'art. 8, D.L. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. 148/2011.**

Tribunale di Matera, ord. 25 marzo 2015

«La materia delle interruzioni dell'attività lavorativa al videoterminale per un verso investe beni e interessi pubblici di carattere generale di rilevanza costituzionale e per altro verso è presidiata da sanzioni penali (v. art. 178, comma 1, lett. a) d. lgs. n. 81/2008) e quindi le norme che la riguardano devono ritenersi imperative e sostituiscono di diritto le clausole nulle del contratto che siano contrarie al loro contenuto precettivo (art. 1419, comma 2, c.c.). [...] Si può affermare, in linea generale, che la inviolabilità di taluni principi posti a tutela di valori costituzionalmente riconosciuti come attinenti a interessi di natura pubblica o la primazia di norme di derivazione comunitaria o internazionale costituiscono un argine all'autonomia privata collettiva di modo che ove questa superi i limiti fissati dall'art. 8 comma 2-bis cit. la norma contrattuale, posta in sede aziendale, non potrà che essere dichiarata nulla per contrarietà a norme imperative (art. 1418, 1° comma, c.c.)»

- Nel caso di specie è stato dichiarato «nullo per contrarietà a norme imperative il contratto aziendale nella parte in cui **non** afferma il diritto dei lavoratori - che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale - ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa videoterminale»

Tribunale di Grosseto, 12 settembre 2017, n. 203

Il datore di lavoro e le parti sociali, di concerto e in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011, ossia dei requisiti soggettivi, oggettivi e finalistici ivi disciplinati, possono derogare alla normativa in materia di orario di lavoro.

Tale deroga, se attuata nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 8, sarà **pienamente legittima, ed opponibile nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, anche se non iscritti al sindacato firmatario o espressamente dissenzienti.**

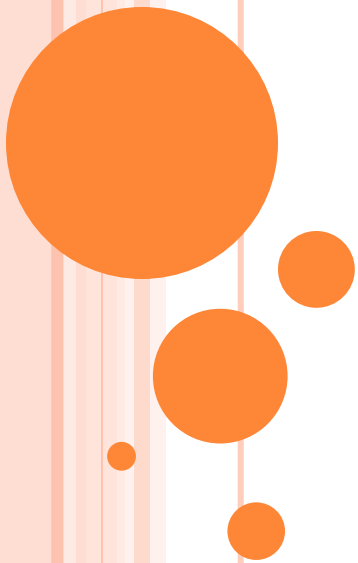
- La fattispecie è relativa ad un accordo modificativo dell'orario di lavoro, sottoscritto dalla cooperativa convenuta e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e poi ratificato dall'assemblea dei lavoratori, al fine di evitare un licenziamento collettivo e, dunque, per superare una crisi aziendale e tutelare l'occupazione.

Tribunale di Udine, 18 settembre 2017

«I caratteri essenziali dell'intesa con efficacia *erga omnes*, anche derogatoria, di cui al succitato art. 8 vanno ritenuti nei seguenti **immancabili requisiti**: le intese in parola, cioè, dovranno essere **specifiche, perseguire le finalità previste nel comma 1 del predetto art. 8**, riguardare le **materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione elencate nel comma 2 dello stesso art. 8 D.L. 138 del 2011**, essere **stipulate dai soggetti selezionati dal legislatore** nonché essere **sottoscritte secondo un criterio maggioritario**»

- Nel caso di specie non venivano ravvisati né l'elemento della specificità, né quello delle finalità costituenti l'obiettivo esclusivo dell'intesa. Quanto al primo profilo, la società resistente, invece di intervenire su precisi e ben determinati aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro e della produzione, aveva surrettiziamente impiegato l'istituto della contrattazione di prossimità al solo fine di avallare, in pratica, un integrale ed anticipato rinnovo di contratto collettivo, prima della naturale scadenza di quello applicato ai propri dipendenti; quanto al secondo profilo, poi, l'aver specificato, nel verbale di accordo di cui trattavasi, che la *ratio* di quest'ultimo risiedeva nel fatto di operare in un settore privo di un univoco CCNL, consentiva di confermare che l'unico obiettivo perseguito dalla datrice di lavoro fosse l'integrale recepimento di un nuovo CCNL

***Focus: La contrattazione di
prossimità quale possibile rimedio
alle rigidità del decreto Dignità?***



Le difficoltà nell'utilizzo dei contratti a termine dopo il cd. «decreto Dignità»

Il **D.L. 12 luglio 2018, n. 87**, convertito con modificazioni con Legge 9 agosto 2018, n. 96 (cd. «**decreto Dignità**»), ha **limitato l'utilizzo** dei contratti a termine di durata **medio – lunga** (superiore ai 12 mesi), introducendo causali sostanzialmente «impraticabili» per le eventuali proroghe dei contratti oltre i 12 mesi oltre che per il rinnovo degli stessi

In altre parole, **per interi settori strategici il ricorso al contratto a termine, dopo i primi 12 mesi «liberi», è sostanzialmente precluso**

Infatti, le attuali causali sono caratterizzate da una **indeterminatezza** foriera di dubbi interpretativi e devono riguardare esigenze:

- **temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero di sostituzione di altri lavoratori**
- **connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria**

Conseguenza diretta di quanto sopra è stata la **proliferazione** dei contratti a termine di **breve durata** (a-causali) oltre che dei rapporti di **collaborazione con partita IVA**

Le possibilità di deroga tramite la contrattazione di prossimità

La «contrattazione di prossimità»

(art. 8 D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011)

ha facoltà di modificare tra le altre:

- la disciplina delle **causali per contratti complessivamente di durata superiore ai 12 mesi**, anche per effetto di **proroga**
- la disciplina delle **causali** per i **rinnovi**

Tale facoltà deve sempre essere esercitata nel rispetto dei **limiti di scopo** oltre che di quelli **ordinamentali**

...segue

Le precisazioni del Ministero del Lavoro, interpello n. 30/2014 del 2.12.2014:

«Sotto tale ultimo profilo va pertanto evidenziato come i **contratti di prossimità** siano abilitati ad intervenire con discipline che, ad ogni modo, **non mettano in discussione il rispetto della cornice giuridica nella quale vanno ad inserirsi** e, in particolare, di quanto previsto a livello comunitario dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. Nell'ambito di tale accordo... si prevede, tra l'altro, che “i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori” e pertanto appare evidente come **l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi** [alla stipula di contratti a termine] **previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione»**

...segue

Il decreto Dignità potrebbe, in astratto, sortire l'effetto di rilanciare i contratti collettivi di prossimità, che paiono costituire **il miglior strumento utilizzabile** per fronteggiare esigenze oggettive, fisiologiche ed incompressibili delle imprese, quali ad esempio i “picchi di attività”

Per le parti sociali sarà, dunque, possibile intervenire sulla disciplina del decreto Dignità (e in particolare sulle cause previste *ex art. 19 D.Lgs. 81/2015*) attraverso **la contrattazione di prossimità** dopo aver preventivamente individuato **uno degli obiettivi** posti dall'art. 8, D.L. n. 138/2011

Ciò potrebbe avvenire, ad esempio, qualora la necessità di prorogare o rinnovare il contratto a termine, in assenza di causali, fosse funzionale a realizzare un **incremento dell'occupazione** del personale dipendente a tempo indeterminato, laddove venisse previsto un percorso di stabilizzazione a favore di almeno parte dei lavoratori assunti a termine

Alcuni esempi pratici

Accordo del 25 luglio 2018 - Fondazione Bruno Kessler

«...il presente Contratto è giustificato al fine di **incrementare l'occupazione** o, quanto meno, di **scongiurare il suo decremento** anche alla luce delle direttive provinciali in materia di personale e contenimento della spesa».

«a) relativamente al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, la **durata massima** di tali contratti [a tempo determinato] non può superare i **72 mesi**, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti..»

«b) relativamente al personale tecnico e amministrativo la **durata massima** di tali contratti [a tempo determinato] non può superare i **48 mesi**, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti..»

L'Accordo prevede, infine, una deroga a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015 (stop&go).

...segue

Accordo del 27 luglio 2018 - Fiocchi Munizioni S.p.A.

*«Per **mantenere l'occupazione ed incrementare** la medesima anche in termini di qualità della stessa nei confronti dei lavoratori in forza, in attesa dell'evoluzione normativa e dell'andamento del mercato di riferimento, la Fiocchi Munizioni spa procederà alla proroga o al rinnovo dei contratti a tempo determinato in essere alla data odierna fino al mese di luglio 2019 **senza la necessità di apporre causali o particolari condizioni o precisare esigenze di carattere aziendale**».*

L'Accordo prevede la **stabilizzazione del 90% dei contratti a termine** scaduti il 31 luglio 2018.

...segue

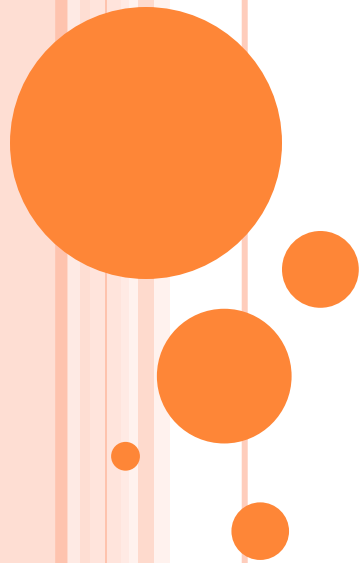
Accordo del 24 ottobre 2018 – ITT Italia S.r.l.

L'Accordo prevede per i contratti a termine attivati, prorogati o rinnovati dal 1° novembre 2018 una **durata massima di 36 mesi**, con la possibilità di un ulteriore contratto di 12 mesi per i lavoratori che abbiano già raggiunto il suddetto limite di 36 mesi.

Nei primi 24 mesi non serve alcuna causale, successivamente si applicheranno le **causali individuate** dalle parti.

È prevista la **stabilizzazione** di 45 lavoratori.

I problemi aperti



I problemi aperti

➤ La effettiva volontà delle parti sociali di dare attuazione all'art. 8

(«Confindustria, CGIL, CISL e UIL si impegnano ad attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale» - postilla del 21 settembre 2011 all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011)

➤ Il possibile contrasto con l'Art. 39 della Costituzione

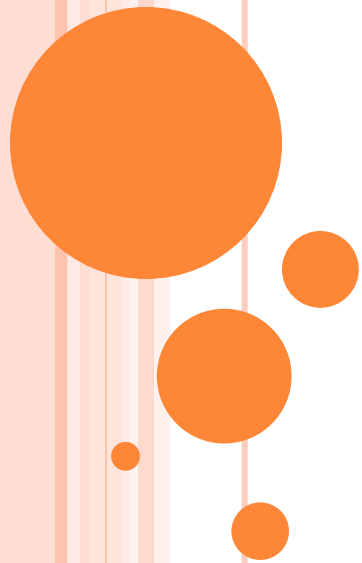
(secondo alcuni Autori, la norma costituzionale attribuirebbe efficacia *erga omnes* alla sola contrattazione collettiva nazionale, e non a quella di diverso livello)

Corte Costituzionale 4 ottobre 2012, n. 221

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, commi 1, 2 e 2-bis, D.L. 138/2011, conv., con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 148/2011, promossa dalla regione Toscana, in riferimento agli artt. 39, 117, 3° comma, e 118 Cost., nonché al principio di leale collaborazione.

- «Le "specifiche intese" previste dal comma 1 non hanno un ambito illimitato, ma possono riguardare soltanto "la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione", con riferimento alle materie indicate dall'art. 8, comma 2, in un elenco da considerarsi tassativo»
- «Le materie sulle quali possono vertere le "specifiche intese" riguardano **aspetti della disciplina sindacale e intersoggettiva del rapporto di lavoro** riconducibili interamente alla materia dell'ordinamento civile, appartenente alla **competenza legislativa esclusiva dello Stato**»
- Pertanto, una eventuale violazione dell'art. 39, comma 4, Cost. per mancato rispetto dei requisiti soggettivi e della procedura di cui al precetto costituzionale, non si risolve in una violazione delle attribuzioni regionali costituzionalmente garantite

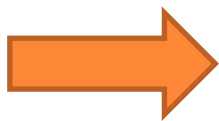
Le relazioni sindacali ai tempi del Coronavirus



Le relazioni sindacali ai tempi del Coronavirus

La normativa emergenziale ha inciso, seppur indirettamente, anche sulle relazioni sindacali. In particolare:

- il **D.L. 8 aprile 2020, n. 23** (c.d. “Decreto Liquidità”), convertito con modificazioni dalla l. n. 40 del 2020, ha introdotto una **speciale garanzia** concessa da **SACE S.p.A.** in favore degli istituti di credito che concedono finanziamenti alle imprese colpite dall’epidemia Covid-19 con sede in Italia, **subordinata**, tra l’altro, all’impegno di queste ultime di **«gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali»** (art. 1, comma 2, lettera l) del citato D.L.)
- il **D.L. 14 agosto 2020, n. 104** (c.d. “Decreto Agosto”), prima, il **D.L. 22 marzo 2021, n. 41** (c.d. “Decreto Sostegni”), poi, e, infine, il **D.L. 21 ottobre 2021, n. 146** (c.d. “Decreto Fiscale”) hanno previsto la possibilità di **risolvere i rapporti di lavoro tramite adesione da parte dei lavoratori** ad un **«accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro»**, con diritto per gli stessi al **percepimento della NASpI** (art. 14, comma 3 Decreto Agosto; art. 8, comma 11 Decreto Sostegni; art. 11, comma 8 Decreto Fiscale)



Promuovere una gestione dei livelli
occupazionali concertata e condivisa con i
sindacati

La Garanzia SACE

- Da rilasciare entro il **31 dicembre 2020** per finanziamenti di durata **non** superiore a **6 anni**
- **Beneficiari**: imprese colpite dall'emergenza epidemiologica **con sede in Italia**
- **Costi**: **corrispettivo annuo** di importo **notevolmente inferiore** a quello normalmente richiesto per tale tipologia di garanzie
- **Condizione**: oltre all'obbligo di non distribuire i dividendi o riacquistare azioni proprie nel corso del 2020 da parte dell'impresa beneficiaria, **la garanzia è condizionata all'assunzione da parte di quest'ultima dell'impegno di «gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali»** (art. 1, comma 2, lettera l), D.L. Liquidità)

I problemi aperti e le relative soluzioni

Durata dell'impegno: è estesa a tutta la durata del finanziamento o, come l'obbligo di non distribuzione dei dividendi e riacquisto azioni, è limitata ai successivi 12 mesi?



Estesa all'intera durata del finanziamento

L'art. 9 (iv) delle condizioni generali della garanzia SACE impone, infatti, all'istituto di credito di «*includere nel Contratto di Finanziamento (...) l'impegno (...) dell'Impresa Beneficiaria di gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali per tutta la durata del Contratto di Finanziamento*»

...segue

Ambito soggettivo: quali sono le controparti autorizzate alla stipula degli accordi? (nessuna indicazione nella legge e nelle condizioni generali di SACE)



RSA o RSU - in mancanza le associazioni sindacali territoriali appartenenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi

Le RSA e le RSU sono gli interlocutori, a livello aziendale, più spesso chiamati a gestire le problematiche occupazionali (controparti sindacali nelle procedure di licenziamento collettivo e di trasferimento d'azienda o di ramo di essa)

...segue

Ambito oggettivo: quali sono le fattispecie per cui si rende necessario il raggiungimento di un accordo? (nessuna indicazione nella legge e nelle condizioni generali di SACE)



- **Licenziamenti collettivi ed individuali**
- **Dubbi sui trasferimenti d'azienda o di ramo di essa quando non comportino riduzioni di organico**
- **Esclusione** in quanto *contra ratio legis* (impedire massicce riduzioni di organico e non “vincolare” scelte imprenditoriali di tipo espansivo): (i) **nuove assunzioni (anche a tempo determinato)** e (ii) **ricorso a lavoratori somministrati**

...segue

Quali sono le conseguenze in caso di violazione dell'impegno?



- **Sanzione economica: ricalcolo corrispettivo annuale adeguandolo alle condizioni di mercato** (art. 9, lettera (v) condizioni generali SACE)
- **Non sembra poter derivare la nullità dell'atto di gestione compiuto in assenza di accordo sindacale**

L'art. 1, comma 2, lettera l), D.L. Liquidità **non** sembra una **norma imperativa** (vaghezza formulazione e assenza previsione sanzione)

- **Dubbi sulla possibile configurabilità di una condotta antisindacale**

L'impegno è assunto nei confronti dell'istituto erogante e **non** delle OO.SS.

Gli accordi collettivi aziendali di incentivazione all'esodo

Le disposizioni in materia di blocco dei licenziamenti per ragioni economiche **non** trovano applicazione in caso di «**accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo**», che conservano, per espressa previsione normativa, **il diritto a percepire il trattamento NASpI** (art. 14, comma 3. D.L. Agosto; art. 8, comma 11 Decreto Sostegni; art. 11, comma 8 Decreto Fiscale)



Non si tratta di una deroga al generale divieto di recesso, bensì di una **deroga al principio generale per cui il lavoratore ha diritto di percepire la NASpI solo in caso di perdita involontaria del posto di lavoro: il rapporto cessa per mutuo consenso e non per effetto del recesso datoriale (non viene intimato alcun licenziamento)**

I problemi aperti e le critiche

- E' dubbia la **validità di un accordo sindacale il cui contenuto si risolva nella mera autorizzazione alle stipulande risoluzioni consensuali**, senza prevederne i termini e, in particolare, senza individuare il *quantum* dell'incentivo
- E' dibattuto se gli accordi sindacali *de quibus* possano legittimamente prevedere un **termine entro il quale i lavoratori devono manifestare la loro adesione**, così come la **facoltà del datore di “rifiutare” di risolvere il rapporto con taluni di coloro che avevano aderito**, ovvero un **limite alla platea dei destinatari** che possono aderire, sia fissando un numero massimo sia definendo criteri per loro individuazione (ad esempio, colo che abbiano maturato i requisiti pensionistici)
- Incomprensibile la scelta legislativa di limitare la legittimazione a stipulare tali accordi alle **sole associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e non anche alle RSA/RSU**, considerata la loro maggiore prossimità alle aziende
- In una logica di incentivazione dello strumento, sarebbe stato opportuno prevedere una **esenzione da prelievo fiscale (anche solo parziale) delle somme da erogare ai lavoratori**

I comitati aziendali per l'applicazione del protocollo Covid

La tendenza, tipica del periodo emergenziale, a promuovere una **gestione aziendale condivisa e concertata** con i **sindacati** si estende anche ai profili di **salute e sicurezza sul lavoro**.



Art. 13, Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 e ss.mm.ii.

- E' costituito in azienda un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione** con la partecipazione delle **rappresentanze sindacali aziendali** e del **RLS**.
- Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione i comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato territoriale composto dagli **Organismi paritetici per la salute e la sicurezza**, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli **RLST** e dei rappresentanti delle parti sociali.
- Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, **comitati per le finalità del Protocollo**, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

Funzioni (art. 13, primo capoverso)

- Le funzioni **espressamente** attribuite al Comitato sono **solamente** (i) l'«**applicazione**» e (ii) la «**verifica**» delle **regole** indicate nel **Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio**.
- Tuttavia taluno sostiene che spetti al Comitato anche la **primaria** funzione di **elaborazione del Protocollo di sicurezza anti-contagio**, che deve logicamente precedere le funzioni di applicazione e verifica. Ciò anche alla luce di quanto previsto nelle **premesse** del protocollo condiviso, laddove, con riguardo al Protocollo di sicurezza anti-contagio, si prevede la necessità di un «**confronto preventivo**» **con le diverse rappresentanze sindacali**, «affinché ogni misura adottata possa essere **condivisa e resa più efficace** dal **contributo di esperienza** delle persone che lavorano, in particolare degli **RLS** e degli **RLST**». Tesi “**forzata**”: confronto preventivo non significa partecipazione all'elaborazione ma **solo previa consultazione**

**Applicazione
delle regole**



E' necessario che le regole siano **realizzabili**, agevolmente **praticabili**, adeguate al **contesto** e che vi sia un impegno **costante** in termini di **informazione e formazione**

**Verifica
delle regole**



Auto-monitoraggio costante. Non essendo titolari di un autonomo potere di **decisione** e **spesa, no responsabilità** l'**RLS** e l'**RSA/RSU** per mancata attuazione degli interventi di tutela della salute e sicurezza

Composizione (art. 13, primo capoverso)

Datore di lavoro

RSPP

Medico competente

RLS

RSA/RSU

Sebbene non menzionato dall'art. 13 **non** si può dubitare che faccia **parte del Comitato**

Anche l'RSPP e il medico competente non sono citati dall'art. 13. Tuttavia, considerato il loro **ruolo** e **conoscenza** della realtà lavorativa, la loro presenza nel Comitato appare **scontata**

Componenti del Comitato per **espressa** previsione dell'art. 13. La **compresenza** di RLS e RSA/RSU è emblematica del **peso** che i sottoscrittori del Protocollo hanno voluto conferire alle rappresentanze sindacali sia per **valore del ruolo**, sia per ampiezza di presenze, di **diretta espressione dei lavoratori**

...segue

- In caso di mancata precedente elezione/designazione delle rappresentanze aziendali (RLS-RSA/RSU) tale assenza **non** dovrà essere colmata con una nomina estemporanea da parte del datore di lavoro unicamente finalizzata alla costituzione del Comitato: **nessuna violazione del Protocollo è, infatti, rinvenibile in tale ipotesi**
- In alcuni casi le **parti sociali a livello territoriale** hanno stabilito che in caso di mancata elezione/designazione delle figure di rappresentanza (RLS-RSA/RSU) per ragioni di **libera volontà** da parte dei lavoratori, parteciperà al Comitato un **rappresentante dei lavoratori** nominato democraticamente dalla popolazione lavorativa, con mandato specifico a svolgere il proprio ruolo esclusivamente con riguardo alle **funzioni attribuite al Comitato**

Il comitato territoriale (art. 13, secondo capoverso)

Nelle realtà in cui la costituzione del Comitato a livello aziendale dovesse risultare **impraticabile** «per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali», l'istituzione del Comitato deve avvenire a **livello territoriale**, composto dagli **organismi paritetici** e con il coinvolgimento degli **RLST** e dei rappresentanti delle **parti sociali territoriali** (disposizione frutto dell'integrazione del protocollo siglata il 24 aprile 2020)



DUPLICE OPZIONE

1. **Costituzione a livello aziendale in via principale**
2. **Costituzione a livello territoriale in via residuale**

Gli ulteriori comitati (art. 13, terzo capoverso)

I soggetti firmatari del Protocollo **possono** costituire, a livello **territoriale** o **settoriale**, **ulteriori comitati** per le **finalità del Protocollo**, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19 (disposizione frutto dell'integrazione del protocollo siglata il 24 aprile 2020)



- **Facoltà e non obbligo di costituzione**
- **In via aggiuntiva**
- **Diversa natura rispetto al Comitato aziendale o territoriale**
- **Per affrontare in modo specifico determinate tematiche**

L'esempio del settore Commercio: Accordo Quadro per la Costituzione dei Comitati Territoriali del 18 maggio 2020 (cfr. Allegato – Protocollo Standard per la Istituzione del Comitato territoriale)

«Il Comitato è composto dai componenti **dell'Organismo Paritetico Territoriale per la salute e la sicurezza**, con il coinvolgimento dei rappresentanti delle parti sociali sottoscrittrici il presente Accordo, e si avvarrà della collaborazione dei **R.L.S.T.** con l'obiettivo di:

- 1) fornire **indicazioni operative** finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle **misure precauzionali di contenimento** adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19”, che tuttavia continua ad essere considerato un “rischio biologico generico”;
- 2) proporre l'adozione di una serie di **azioni** che vanno ad **integrare il documento di valutazione dei rischi** (DVR) atte a prevenire il rischio di infezione SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro contribuendo, altresì, alla prevenzione della diffusione dell'epidemia;
- 3) indicare **percorsi di formazione** in favore delle aziende e dei lavoratori coinvolti dalle procedure di contrasto al contagio da Covid 19 e valutarne la rispondenza agli obiettivi del presente Protocollo.

Il Comitato potrà avvalersi di **esperti** (medico del lavoro, psicologo del lavoro, tecnico R.S.P.P., esponenti ATS e Inail territoriali).

Il Comitato ha sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale e si avvale della relativa struttura.

Le aziende, d'intesa con le RR.SS.AA/R.S.U, ove presenti, in **alternativa** alla costituzione dei comitati aziendali, potranno avvalersi del Comitato Territoriale di cui al presente Protocollo.»

...segue

- Il Protocollo Standard per la Istituzione del Comitato Territoriale individua anche le «**Misure organizzative**» (Capitolo A), nonché le **misure di prevenzione e protezione** con riguardo alle diverse tipologie di imprese (Capitolo B per le «Aziende della distribuzione» e Capitolo C per le «Aziende di Servizi/Uffici anche aperti al pubblico») per il contrasto alla diffusione del *virus*.
- Per tutto quanto non previsto si **rinvia al Protocollo del 14 marzo 2020 e ss.mm.ii.**
- Il Protocollo Standard per la Istituzione del Comitato Territoriale è entrato in vigore il **18 maggio 2020** e scaduto il **31 dicembre 2020**

Spunti di riflessione

- In molti casi il Comitato **non** è stato costituito o, se costituito, le rappresentanze sindacali **non** sono state coinvolte fin da subito ricevendo il protocollo aziendale anti-contagio **soltanto in visione: l'istituzione del Comitato non sembra aver portato gli effetti sperati**
- Convinzione diffusa che tale modello partecipativo possa determinare un **livellamento dei ruoli**
- Non bisogna dimenticare che (anche nel periodo della pandemia) l'**unico** soggetto **responsabile** della salute e sicurezza sul lavoro è il **datore di lavoro** (art. 2087 c.c.), mentre sui lavoratori grava solamente un obbligo di “cooperazione” (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008): spetta al datore di lavoro dettare le regole (rappresentanze sindacali hanno solo funzione consultiva)
- Se l'inclusione nel Comitato degli RLS/RLST, alla luce del loro ruolo nella specifica materia della sicurezza sul lavoro, è del tutto ragionevole, la **compresenza delle RSA/RSU** appare una **inutile duplicazione**
- Il Comitato aziendale/territoriale (e gli eventuali ulteriori Comitati) verranno meno nel momento in cui verrà meno la **necessità dell'adozione delle misure anti-contagio**

Questions?

