

Lunedì 26/09/2011

IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI ITALIANO DOPO L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO 2011

A cura di: *Avv. Gaspare Roma*

Il giorno 21 settembre 2011, Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno confermato l'Accordo Interconfederale tra le stesse parti concluso in data 28 giugno 2011 ed avente ad oggetto, tra l'altro, la definizione dei criteri di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali ed il principio di "prossimità" della contrattazione collettiva.

La necessità di individuare criteri certi ed oggettivi di rappresentatività su base nazionale delle OO.SS. si è manifestata, in modo accentuato, nel recente passato, quando le "divisioni" nel sistema sindacale italiano hanno condotto, tra l'altro, alla stipulazione dei cd. "accordi separati", ovvero di rinnovi di contratti collettivi nazionali di categoria sottoscritti solo da alcune sigle sindacali (v. CCNL Industria Metallmeccanica Privata e Commercio), producendo in breve tempo un cospicuo contenzioso relativo all'efficacia soggettiva di tali accordi.

Il definire in modo chiaro e puntuale quale sigla sindacale è maggiormente rappresentativa su base nazionale potrà, infatti, promuovere una maggiore certezza giuridica circa l'efficacia (e quindi la loro applicabilità) di eventuali accordi collettivi sottoscritti solo da alcune OO.SS., rendendo, di fatto, più snello e agevole il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale ed aziendale (dove la legittimazione a concludere accordi sindacali viene riconosciuta [anche] alle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

A tal fine, il criterio individuato dall'Accordo Interconfederale per la "certificazione della rappresentatività" delle OO.SS. per la contrattazione nazionale di categoria è quello dei "dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai lavoratori". Il numero di tali deleghe dovrà essere certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione che verrà inserita nelle dichiarazioni previdenziali aziendali (Uniemens), da predisporre a seguito di apposita convenzione tra l'INPS e le parti stipulanti l'Accordo Interconfederale in questione.

Altro punto di innovazione ed interesse dell'Accordo Interconfederale è quello relativo alla promozione del principio di "prossimità" della contrattazione collettiva, ovvero quello in base al quale nelle materie espressamente delegate, in tutto o in parte, dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, la contrattazione collettiva aziendale potrà esercitarsi anche in deroga alle norme di legge e di contratto collettivo nazionale.

Per dare concreta attuazione al principio di "prossimità" è stata inoltre prevista l'efficacia obbligatoria egale omnes dei contratti collettivi aziendali, i quali, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti, vincoleranno non solo le associazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, ma anche tutto il personale in forza nell'unità produttiva interessata, superando, in tal modo, il problema della "rappresentatività" delle OO.SS. nei confronti dei lavoratori alle stesse non iscritti.

Tale principio è stato, inoltre, di recente ribadito (in modo piuttosto deciso) anche dalla cd. "Manovra Finanziaria d'Agosto" (Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con Legge 14 settembre 2011, n. 148), la quale, all'articolo 8, non solo ha ribadito il "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità", riconoscendo ex lege l'efficacia collettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali (o territoriali) sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative (in virtù dei criteri di rappresentatività di cui all'Accordo Interconfederale in oggetto), ma ha addirittura espressamente stabilito il principio di derogabilità pattizia, a livello aziendale o locale, di qualunque normativa di legge o di contratto collettivo nazionale in tema di rapporti di lavoro (salvo il limite del rispetto dei principi costituzionali), sdoganando, così, dopo decenni il "tabù" dell'assoluta inderogabilità delle norme in tema di licenziamenti (fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e i licenziamenti per matrimonio, gravidanza o maternità).

In definitiva, con la sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e l'entrata in vigore della cd. "Manovra Finanziaria d'Agosto" il sistema delle relazioni industriali italiano sembrerebbe "evolversi" verso nuove dimensioni che, almeno nelle dichiarate intenzioni delle Parti sottoscriventi l'Accordo (e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che con un comunicato del 21 settembre 2011 ha fatto propri i contenuti di detto Accordo), dovrebbe garantire quella maggiore certezza delle relazioni sindacali, l'efficienza del mercato del lavoro e deregolamentazione (almeno a livello locale) che da tempo viene da più parti auspicata per consentire al sistema produttivo del Bel Paese una crescita economica ormai da troppo tempo assente.

Avv. Gaspare Roma