



## **Spunti di riflessione sull'integrazione del 21 settembre 2011 all'Accordo interconfederale del 28 Giugno: rapporti ed effetti rispetto all'art. 8 della legge 148/2011 (legge di conversione del decreto n. 148/2011)**

*A cura della Segreteria Nazionale di SLC-CGIL*

Al di là delle valutazioni politiche positive sull'accordo del 28 giugno e dei suoi effetti di salvaguardia della gerarchia delle fonti contrattuali (CCNL sovra ordinato e contrattazione aziendale che si muove nei limiti e per le materie demandate dal primo livello, fatta salva una delicata fase transitoria), approfondiamo qui alcuni aspetti tecnici legati all'avvenuta sottoscrizione il 21 settembre delle integrazioni all'accordo; anche e soprattutto rispetto all'art. 8 della manovra di agosto.

**Queste poche righe vanno ovviamente lette congiuntamente alla nota delle Segreteria Nazionale di SLC-CGIL dell'8 luglio u.s. che qui alleghiamo nuovamente.**

Come sapete infatti il Direttivo Confederale del 26 Settembre, come da dispositivo approvato precedentemente, ha deciso di far riprendere la consultazione tra gli iscritti (**da completarsi entro il 21 ottobre 2011**), al fine di confermare o meno la sottoscrizione dell'intesa.

**Speriamo che questo contributo possa essere di aiuto anche alle compagne e compagni che dovranno illustrare l'accordo.**

*Ricordiamo che:* il penultimo Direttivo Nazionale dava mandato alla Segreteria Nazionale della CGIL di chiedere un chiarimento agli altri firmatari, anche per i fini giuridici che illustriamo in seguito, perché nel frattempo era intervenuto l'art.8 e per tanto in base al principio della successione degli atti giuridici (pubblici, la legge; privati, gli accordi) non era chiara la volontà di Confindustria, Cisl e Uil di attenersi all'intesa raggiunta o meno, rispetto all'art. 8. Da qui la sospensione della consultazione in corso (rischiavamo di far votare un accordo senza sapere se, per gli altri, valeva ancora o no).

### **Ma cosa dice l'accordo del 28 Giugno che l'articolo 8 metteva a rischio, anche giuridico?**

In sostanza il **punto 1 dell'intesa** del 28 Giugno (superando i limiti dell'art. 39 della Costituzione che metteva in capo solo agli iscritti l'indicatore di rappresentatività) stabilisce il principio che anche **il voto dei lavoratori pesa e contribuisce alla rappresentatività** del sindacato: un sindacato per poter sedere al tavolo della trattativa per il rinnovo del CCNL deve contare almeno il 5% dei lavoratori in una media tra iscritti e voti presi alle elezioni RSU. Il tutto certificato tramite INPS e CNEL **cioè un soggetto terzo e pubblico** (non l'autocertificazione come proponeva la CISL tanto per essere chiari).

Oggi in diverse aziende dei nostri settori si sono registrati accordi e CCNL "pirata" fatti magari dalla Cisl o da altri micro sindacati privi di iscritti e voti. **Da domani questo non sarà più possibile!**



Inoltre **non è vero che, se si subisce un CCNL separato, non si potrà più fare nulla**: l'intesa non regola le maggioranze necessarie e sufficienti per l'erga omnes a livello di CCNL, lasciando le mani libere per la tutela dei lavoratori a fronte di CCNL separati (anche in sede giudiziaria). Del resto, domandi a livello aziendale anche se previsti da CCNL non firmati dalla CGIL, **non possono vincolare i non firmatari**, sia livello nazionale che aziendale (indipendentemente da maggioranza o meno delle RSU) in quanto, anche in base a quanto scritto dall'accordo del 28 Giugno, se non si è firmatari del CCNL in questione, **in "re ipsa", non si riconoscono "le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL e i limiti e le procedure poste dagli stessi"**.

Ovviamente occorre lavorare per evitare accordi separati e l'intesa endosindacale aiuta in quanto **stabilisce un principio volto a prevenire al massimo tale possibilità**. In caso infatti vi sia una coalizione tra CGIL, CISL e UIL, in cui dovesse maturare un possibile CCNL separato (dovuta a "rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti") **l'intesa endosindacale sancisce il principio del "coinvolgimento delle lavoratrici e lavoratori"** (quindi non solo degli iscritti ma dell'intera popolazione). **Occorreranno i regolamenti attuativi, ma il principio è "portato a casa"**. Ora le categorie dovranno definire prima possibile tali regolamenti.

Soprattutto però i punti 2 e 3 dell'intesa ristabiliscono una gerarchia chiara delle fonti.

Al vertice c'è il CCNL **che "garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale"**.

**Tradotto: viene meno il principio per cui il contratto aziendale o territoriale può essere sostitutivo o alternativo del CCNL**. Il riferimento al territorio nazionale mette inoltre al riparo da accordi territoriali (leggasi gabbie salariali, cioè minimi salariali più bassi al Sud e più alti al Nord), così come il punto 3 riprende, di fatto, il sistema vigente prima dell'intesa separata del 2009 in quanto sancisce che **"la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla legge"** (in questo caso è pacifico che si intendano specifiche normative) ed in ogni caso, **se nel CCNL non vi è riferimento esplicito a quale legge si intende fare riferimento per un demando al 2° livello (per esempio sui contratti a termine), è pacifico** (se il CCNL è successivo all'accordo del 28 Giugno 2011; si vedano le principali sentenze della Cassazione) che le parti **"hanno liberamente rinunciato al rimando della specifica norma di legge ad altro livello rispetto al CCNL, in quanto hanno evidenziato, citando le materie oggetto di demando alla contrattazione aziendale e non citando altre, per quali temi è esclusivamente demandato alla contrattazione aziendale intervenire"**.

Con un rafforzamento delle procedure, **previsto dal punto 7 secondo capoverso** della stessa intesa del 28 giugno, che indica le modalità per cui "i contratti aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale", **ma solo nei limiti e con le procedure previste dagli stessi CCNL** (cioè ribadendo che sono i CCNL la fonte primaria e gerarchicamente sopra ordinata).

**Questi passaggi dell'intesa sono importantissimi perché invece il Governo – non soddisfatto evidentemente della mediazione raggiunta – con l'art. 8 aveva fatto il classico sgambetto.**

L'articolo 8, messo nel decreto 138/2011 di metà agosto, infatti prevede l'azzeramento della gerarchia delle fonti, e soprattutto introduceva la derogabilità a leggi e CCNL, **a prescindere se demandati o meno dal CCNL** (in pratica cancellava il principio stabilito dall'accordo del 28 giugno per cui **"la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla legge"**).



Era insomma il “tana libera tutti” che, anche giuridicamente – essendo la legge successiva all’accordo del 28 Giugno – avrebbe prodotto effetti distruttivi anche sull’accordo stesso.

Non a caso l’articolo 8, comma 2 e 2 bis, recita:

“ 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, 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.*

*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.”*

Come si evince il Governo **non ha scritto** al comma 2 dell’art.8 “**che la contrattazione aziendale opera per le materie delegate, in tutto i in parte, dal CCNL**” ne che la contrattazione si esercita “**nei limiti (per le materie ndr) e con le procedure (accordo, esame congiunto, commissione paritetica, ecc.) previste dagli stessi CCNL**”. L’unico limite all’articolo 8 sono le Convenzioni dell’Oil, le direttive comunitarie e la carta dei diritti umani (sic!)

**Da qui la giungla che ne deriverà, ecc.**

**Ora con la firma del 21 settembre dell’integrazione  
si produce un “effetto giuridico evidente”.**

E’ infatti pacifico che (si veda la giurisprudenza consolidata, le pre leggi del Codice Civile, la ratio dell’art. 360 del Codice di Procedura Civile, il concetto di limitazione delle libertà positive in meius tra legge e contrattazione), sottoscrivendo quell’integrazione **successivamente** alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del **16 Settembre 2011** della legge 148/2011, **le parti liberamente si vincolano** (e cosa importante vincolano tutte le proprie strutture, non solo gli associati ma anche le strutture

territoriali e di categoria di Confindustria, Cisl e Uil) **ad applicare le gerarchie delle fonti, i principi e le procedure di cui all'accordo del 28 Giugno che - essendo novellato con effetto giuridico dal 21 Settembre - produce effetti che in linguaggio giuridico si chiamano di "sostituzione"** (esempio classico è la legge 30 che ha introdotto il lavoro a chiamata e lo staff leasing, ma le parti autonomamente decidono con un accordo – i CCNL in questo caso – di ricorrere solo al lavoro in somministrazione).

Si producono cioè **due effetti**:

- il primo è il vincolo che le parti si sono poste con un “contratto” (**perché questo è un accordo e come tutti i contratti o si cambiano tutti insieme o se uno non li rispetta l'altro va dal giudice che – automaticamente – ne dispone il rispetto, più eventuali danni provocati**);
- il secondo è **la chiarezza della volontà delle parti che non può essere interpretabile se l'accordo è successivo alla norma** (le parti cioè sanno che la norma, in questo caso l'articolo 8, permette altre cose, ma con la firma successiva dimostrano la volontà esplicita di ricorrere ad un altro modello e a questo si vincolano). Questo ultimo è il più noto concetto giuridico per cui “tempo regge l'atto”.

L'integrazione sottoscritta infatti recita:

*“Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. **Conseguentemente**, 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.*

*Mercoledì 21 settembre 2011”*

La prima fase ribadisce la libera volontà delle parti di **definire vincoli diversi rispetto alla legge**. Il “consequentemente” rafforza il principio della limitazione delle proprie potestà, tanto che l'applicazione dell'accordo del 28 **si intende in tutte le sue parti (compresi i punti 2, 3 e 7)**. Da qui il termine “compiutamente”.

Ora e' chiaro che:

- 1) l'articolo 8 va contrastato e la CGIL **fa bene a fare ricorso alla Corte Costituzionale**, affinché ne sia accertata – a parere nostro e di molti giuristi – l'incostituzionalità;
- 2) purtroppo l'accordo del 28 Giugno sterilizza gli effetti dell'articolo 8 **solo per le aziende applicanti i CCNL firmati da Confindustria**, lasciando scoperte le aziende e i lavoratori sotto i CCNL di Confcommercio, Confartigianato, Confapi ecc.

Ma:

- 1) In attesa della pronuncia della Corte Costituzionale (che non avviene in pochi mesi, tanto per essere chiari) si mette al riparo il sistema contrattuale afferente a Confindustria;
- 2) si è più forti a proporre anche ad altre associazioni di datori di lavoro il modello del 28 Giugno per sterilizzare l'articolo 8 della legge in attesa della pronuncia della Corte (o di un Governo che abroghi questa e altre norme contro i lavoratori).



Ovviamente rimangono aperti problemi potenziali come illustrati anche nella passata nota sull'accordo del 28 Giugno (l'esigenza di definire prima possibile i regolamenti tra le federazioni per il "coinvolgimento dei lavoratori" in caso di dissenso; la delicata fase transitoria in attesa dei rinnovi dei CCNL; capire come si tradurranno in pratica le "clausole di tregua", auspicando un comune orientamento di tutte le strutture della CGIL), **ma è evidente che l'intesa del 28 Giugno e relativa integrazione va letta positivamente anche alla luce dell'effetto "congelamento" rispetto all'art. 8.**

Questi aspetti tecnici, sindacali e giuridici vanno sottolineati con forza, fatti conoscere ai lavoratori e ai nostri iscritti che, naturalmente, poco masticano di diritto e di giurisprudenza sul lavoro. E vanno utilizzati come spunti per un giudizio articolato anche nelle consultazioni che dovremmo riprendere tra gli iscritti per la conferma o meno della firma messa come CGIL.

Ovviamente la mobilitazione contro il Governo, le scelte sbagliate in materia di lavoro e welfare, devono andare avanti. Ma su questo siamo tutti già impegnati. Si allega nuovamente la nota inviata l'8 luglio a commento dell'accordo del 28 Giugno.

Roma, 29 Settembre 2011