



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Spunti di riflessione sull'accordo interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

A cura della Segreteria Nazionale di SLC-CGIL

Con il presente lavoro non si vuole entrare nel merito politico dell'accordo (che pure ha evitato un Avviso Comune separato che introduceva l'equivalenza tra contratto aziendale e CCNL, con tanto di legge retroattiva già predisposta dal Ministro Sacconi), né nel suo valore per il tentativo di far uscire la CGIL dall'angolo e provare ad invertire una tendenza.

Si vogliono invece evidenziare i principali aspetti da un punto di vista giuridico e sindacale, anche rispetto alle condizioni, norme e prassi antecedenti la stipula dell'intesa.

In particolare:

- **Le premesse:** esse appaiono semplici dichiarazioni di principio che nulla valgano e nulla impegnano anche perché, a differenza di altri accordi, non vi è scritto che "le premesse sono parte integrante del presente accordo", prassi a cui si ricorre per dare forza di principi ispiratori per possibili successive interpretazioni.
- **Il punto 1 dell'intesa** rappresenta un'importante e positiva novità in quanto, sulla falsariga del pubblico impiego, **si da anche per il settore privato un'interpretazione estensiva dell'art. 39 della Costituzione**, articolo che invece, se preso alla lettera, riconosce valenza erga omnes (cioè per tutti) a quei contratti firmati dal sindacato o dai sindacati titolati alla trattativa e alla conclusione in quanto rappresentanti della sola maggioranza degli iscritti.

In questo caso, con l'accordo del 28 Giugno 2011, si stabilisce invece 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 del settore. Un 5% fatto da una media di iscritti e voti validi presi alle elezioni delle RSU: per fare un esempio se un settore ha 100 mila addetti per potersi sedere al tavolo di trattativa l'organizzazione sindacale deve avere almeno 5000 iscritti (o 3000 iscritti e 7000 voti presi; o ancora 1000 iscritti e 9000 voti, ecc).

Il tutto certificato tramite INPS e CNEL **cioè un soggetto terzo e pubblico** (non l'autocertificazione come proponeva la CISL tanto per essere chiari).

FINALMENTE OGNI SINDACATO CONTERA' PER QUANTO PESA E PER QUANTI LAVORATORI CONDIVIDONO LA SUA POSIZIONE E NON POTRA' ESSERE PIU' IL PADRONE A SCEGLIERSI IL SINDACATINO DI COMODO!!

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 lasciando le mani libere per la tutela dei lavoratori a fronte di CCNL separati (anche in sede giudiziaria).

Anzi l'intesa endosindacale **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.

- **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 del CCNL come chiedevano all'inizio Confindustria (a partire dalla Fiat), Cisl e UIL.**

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”**.”

- **I punti 2 e 3 vanno ovviamente letti anche in relazione al punto 7 dell'intesa** (fase transitoria) in quanto il punto 7 **ribadisce** in parte il punto 3 (incaricando i CCNL di indicare oltre alle eventuali materie, come nel punto 2, anche gli strumenti con cui attuare i demandi, se cioè tramite accordo, esame congiunto, commissione paritetica ecc.) **e in parte regola la fase temporale che va dal 28 Giugno 2011 alla stipula degli specifici CCNL di settore** (per intenderci per un CCNL firmato nel 2009 e che scade al 31 dicembre 2011, il punto 7 seconda parte vale fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL).

Cosa dice il punto 7?

E' importante evidenziare la consecutio dei capoversi del punto 7, dove il primo capoverso recita che "i contratti aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale", indicando poi con il termine "pertanto" (termine importante perché esplicita cosa si intende per strumenti di articolazione contrattuale) modifiche di norme previste dal CCNL, **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).**

Tradotto dal sindacale: i punti 2-3 e 7 (prima parte) dicono che è il CCNL che stabilisce per esempio che il multiperiodale deve essere minimo di 32 ore e massimo di 48 ore a settimana, ma – per adattare il multiperiodale all'impresa X che ha picchi di lavoro con turni su 6 giorni – il CCNL deve aggiungere che occorre uno specifico accordo aziendale, o un esame congiunto, ecc. **(questa è la procedura)** per definire di quante ore (per esempio 46 ore per 2 settimane con 5 giorni a 8 ore e il 6° giorno a 6 ore – il sabato -; 34 per le altre due settimane nel mese, cioè 6 ore per 5 giorni e 4 per il 6°, cioè stando proprio nei limiti massimi e minimi di 32 e 48; **questa è la concreta traduzione della materia del demando).**

Del resto **nella pratica è già così**, come lo è per i turni (con esclusione del periodo minimo di riposo) o per lo slittamento del libero lavorativo non per forza coincidente con la domenica in molti CCNL.

Aspetto e situazione diversa fotografa la seconda parte del punto 7 che dice che, nei settori dove non sono stati previsti dal CCNL demandi **(proprio perché in attesa dei rinnovi, pensiamo all'esempio del CCNL firmato prima di giugno 2011, e non a caso il capoverso inizia con una congiunzione "ed", cioè "Ove non previsti ed in attesa che")**, vi è la possibilità di adattamenti contrattuali in materia di prestazione, orari e organizzazione del lavoro: ma la condizione giuridica perché vi possano essere delle modifiche rispetto alla norma del CCNL è che queste siano contenute in accordi aziendali "conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda, di intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie il presente accordo".

Vi è nei fatti **un potere di veto riconosciuto alla singola organizzazione sindacale** e – se non rispettato – **un legittimo disimpegno formale del firmatario cui "veto" non è stato accolto.** Tema questo pacificamente accolto dai primi commenti dei giuslavoristi, quali ad esempio quello del prof. Barbieri.

Perché questa affermazione?

E' pacifico che un accordo sindacale, al pari di un qualsivoglia contratto di diritto privato, crea obbligazioni reciproche che, per essere modificate, **necessitano del consenso di tutti i contraenti del contratto medesimo.** E' del resto su questo principio che i giudici, in caso di CCNL separato, riconoscono agli iscritti all'organizzazione firmataria del CCNL precedente ma non dell'eventuale CCNL separato successivo, il diritto a conservare i trattamenti normativi stabiliti dal CCNL che la loro organizzazione ha firmato (ovviamente fino a scadenza dello stesso, a meno che non vi sia la c.d. ultravigenza, presente in molti CCNL). E' quanto successo per gli iscritti alla Fiom a cui i giudici hanno riconosciuto il diritto a vedersi applicato fino al 31 dicembre 2011 il "vecchio" CCNL firmato dalla Fiom e non il successivo CCNL separato.

Per tanto, in caso che un'azienda chieda una modifica di una norma del CCNL (e lo può fare fino a che non sarà rinnovato il nuovo CCNL se antecedente al 28 giugno; dopo sarà possibile solo se il CCNL ha specificatamente previsto un demando alla contrattazione aziendale), **o vi è la firma sia della RSU/RSA sia della categoria di CGIL, CISL e UIL oppure non è attuabile o comunque non vincolerebbe l'organizzazione dissenziente ne i suoi iscritti.**

E poiché ogni accordo è un corpo unico e inscindibile non vi è maggioranza delle RSU elette (vedi punti successivi), maggioranza di RSA con voto, clausole di tregua o altro che tengano.

L'organizzazione a cui l'accordo interconfederale concede lo status di "firmataria" e quindi "agente il veto" pena la non applicazione della norma, sarebbe libera da ogni impegno preso tramite il medesimo accordo interconfederale non rispettato da altri.

Insomma la seconda parte del punto 7 richiede più che altro **una forte autodisciplina da parte delle categorie della CGIL che dovranno dimostrare concretamente la propria coerenza nel non autorizzare deroghe.**

- Il punto 4 stabilisce un avanzamento in termini di democrazia delegata e potere delle RSU **e anch'esso va letto contemperandone la portata e gli effetti insieme all'intesa endosindacale.**

Innanzitutto si stabilisce che un accordo aziendale per essere valido per tutto il personale **deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle Rsu elette** e poiché l'accordo del 23 luglio divide tra 2/3 eletti da tutti i lavoratori e **1/3 designate o elette** dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, **o anche l'1/3 verrà eletto o, se designate (stando ad un'interpretazione letterale dell'intesa), esse non potrebbero concorrere alla formazione della maggioranza necessaria alla validazione.**

Tradotto: in un'azienda con 9 RSU se 6 sono elette e 3 designate quello che conta saranno le 4 su 6 RSU elette, se invece tutte e 9 saranno elette, la maggioranza sarà di 5 RSU.

Ovviamente si tratta, in ogni caso, di una novità importante che cambierà il ruolo delle RSU. Da dopo la firma dell'accordo le RSU avranno un potere (e una responsabilità) enorme per cui anche la loro formazione, la loro integrazione dentro l'organizzazione, ecc. non potrà essere fattore secondario.

Per la prima volta, inoltre, si riconosce alla RSU eletta una "supremazia" rispetto a quella designata, incentivando di fatto il superamento della riserva dell'1/3 che in molti, giustamente, in CGIL ritengono non più coerente con il diritto dei lavoratori di scegliersi tutti i propri rappresentanti (e nel pubblico infatti l'1/3 non c'è più).

Questa nuova formulazione del potere delle RSU inoltre **non comporta in automatico l'impossibilità di voto dei lavoratori sia in termini pratici che teorici.** Infatti nell'intesa endosindacale (dove non a caso nel secondo capoverso si parla di **"momenti di verifica per l'approvazione degli accordi" senza specificare il livello,** se cioè accordi nazionali ovvero CCNL o accordi aziendali, e per tanto sono da ritenersi **"tutti gli accordi"**) vi è il principio **sia della validazione degli accordi sia del "coinvolgimento dei lavoratori" in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.**

Occorre allora essere franchi: il tema del voto dei lavoratori in ingresso (di fatto votano sempre le piattaforme, si contano sulle punte delle dita le piattaforme per rinnovi aziendali o di CCNL non passati al vaglio dei lavoratori) e anche in uscita (validazione dell'ipotesi di accordo) non è mai stato messo in discussione quando a sottoscrivere i testi sono unitariamente CGIL, CISL e UIL.

Il tema del voto (sia esso un coinvolgimento tramite voto palese in assemblea, tramite urne e referendum, ecc.) **si pone soprattutto in caso di dissenso tra le 3 sigle e la maturazione di un eventuale accordo separato non è questione che non “si scopre” durante la trattativa**, anche nel caso in cui CISL e UIL dovessero avere la maggioranza delle RSU. Si tratta in quel caso di palesare il dissenso esplicito all'interno della delegazione trattante, **con un atto formale**, al fine di avviare le procedure per il coinvolgimento dei lavoratori.

Sapendo che molto probabilmente l'intesa endosindacale è importante ma deve essere propedeutica ad una legge (**che per opportunità politica andrebbe rivendicata con un altro Governo**, visto che l'attuale è leggermente sbilanciato verso Fiat e company).

Tanto per essere chiari è possibile che l'intesa endosindacale sia disdettata formalmente o per fatti concludenti (si chiede la consultazione, ma Cisl o Uil non la riconoscono), ma è da ritenere probabile che in un caso simile (che non ci auguriamo) **anche la CGIL acquisterebbe spazio di manovra per disdettare l'accordo interconfederale essendo l'intesa endosindacale, seppur corpo disgiunto, parte di un equilibrio complessivo raggiunto anche in riferimento all'accordo con Confindustria.**

Tradotto: non mi fai votare nonostante l'intesa endosindacale e il regolamento che la recepisce, allora sono libero di non considerare valide le tregue, ecc.

Inoltre è nella definizione dei regolamenti delle categorie che tutta la materia, non solo della validazione, ma anche **di come le RSU coinvolgono i lavoratori durante la trattativa**, dovrà essere meglio dettagliata.

Insomma le RSU non dovrebbero coinvolgere i lavoratori solo all'inizio e alla fine di una trattativa o in caso di dissenso per far sciogliere alcuni nodi, **ma dovrebbero coinvolgere i lavoratori durante l'intera trattativa**, con gli avanzamenti ed i problemi che si registrano di volta in volta. Anche questo sarà molto in mano alle indicazioni concrete che darà l'organizzazione.

- E' del resto questo lo **stesso spirito che si ritrova nel punto 5 dell'intesa**, cioè in caso di accordi aziendali in imprese dove non vi sono le RSU ma le RSA (che andranno ora rinnovate ogni 3 anni come le RSU). Dove cioè il lavoratore non ha votato il proprio rappresentante.

Infatti qui si rafforza il principio del voto in caso di dissenso sia da parte di un'organizzazione firmataria (la CGIL per esempio) sia da parte di una minoranza dei lavoratori (il 30%). E' evidente in questo caso che lo sforzo di organizzare la riuscita della consultazione permane in capo ai dissenzienti, ma il fatto del ricorso costante al voto (anche per le ragioni che si sono esposte sopra, il problema non è quando si è tutti d'accordo) **sarà un incentivo anche alla stessa costituzione delle RSU**, al fine di limitare il voto dei lavoratori ai casi di “grave dissenso” all'interno delle delegazioni trattanti, alla validazione delle piattaforme e delle ipotesi di accordo.

Inoltre l'unico sbarramento è relativo al 50% + 1 degli aventi diritto (come nel caso dei referendum) valendo poi la maggioranza semplice dei votanti.

E' da evidenziare come entrambi le norme producono un primo effetto immediato: **non saranno più possibili accordi aziendali firmati da organizzazioni di minoranza** (nel caso di RSU) **o senza passare dal voto, in caso di RSA e con la CGIL dissenziente.**

Un accordo come quello siglato dalla Fistel-Cisl nel call center Festa, in deroga al CCNL, non sarebbe oggi possibile, in quanto in quella azienda la Fistel-Cisl non era presente e l'unica RSA costituita era quella della CGIL (e anche se la Fistel-Cisl l'avesse costituita, l'accordo sarebbe stato comunque votato e la maggioranza dei lavoratori sono iscritti o simpatizzanti della CGIL). **Insomma se anche vi sono delle possibili parzialità da colmare con i regolamenti delle categorie, il miglioramento democratico rispetto all'esistente è evidente!**

- **Il punto 6 dell'intesa** rappresenta il punto più delicato e che andrà approfondito in sede di stipula degli eventuali accordi aziendali: con il termine periodi di tregua si possono infatti intendere cose diverse.

Dal divieto di intraprendere azioni di sciopero fino a quando l'accordo è rispettato dalla controparte (in questo caso è evidente il valore simbolico del punto 6, **ma scarso quello pratico**, infatti nessun sindacato sciopera fino a quando l'accordo viene rispettato dall'azienda!) a **procedure specifiche di raffreddamento**, del tipo che, prima di intraprendere un'azione di sciopero, vi è un tentativo obbligatorio di conciliazione/risoluzione.

Ne sanno qualche cosa i lavoratori delle imprese e dei settori sottoposti alla legge 146 del 1990 che, prima di proclamare uno sciopero, sono obbligati ad una procedura di raffreddamento di alcuni giorni, con un tentativo di conciliazione in sede aziendale e/o ministeriale.

Inoltre è da evidenziare che il punto 6 non prevede nessun vincolo per i lavoratori, in quanto il diritto di sciopero è ritenuto un diritto a titolarità individuale. Quindi un'organizzazione non potrebbe scioperare, **ma un comitato spontaneo di lavoratori, anche iscritti, si.**

Su questo sarà solo l'esperienza a far capire la traduzione concreta del punto.

- **Il punto 8 dell'intesa**, infine, riguarda la detassazione di fatto del PDR che seppur giudicata giustamente dalla CGIL (in realtà la critica più forte era per la parte relativa agli straordinari più che ai premi di risultato in sé), come non solo sbagliata, ma anche fuori "fase" (vista la crisi) è innegabile che abbia avuto largo consenso tra i lavoratori **tanto che sono stati sottoscritti sia dalle confederazione che da tutte le categorie accordi aziendali volti a dare certezza a tali sgravi, più che a contrastarli.**

Infine: **l'accordo "copre" le intese separate di Pomigliano e Mirafiori? No.**

Come è stato riconosciuto unanimemente da tutti gli esperti di diritto del lavoro, **l'accordo non da copertura alcuna alla Fiat**, anzi ne smentisce la tendenza verso relazioni sindacali puramente aziendali.

Prima di tutto perché **l'accordo non è retroattivo** e, anche se lo fosse stato, non avrebbe avuto effetti in quanto **le deroghe al CCNL** (che per la Fiom vuol dire il CCNL unitario sottoscritto nel 2008 in virtù del principio sopra esposto, in relazione ad accordi di diritto privato) **dovrebbero essere autorizzate da tutte le organizzazioni firmatarie, quindi anche dalla Fiom**. Inoltre ciò che **si contesta** alla Fiat in sede giudiziaria è **il non rispetto delle norme comunitarie e nazionali in materia di trasferimento di azienda** (quindi una materia su cui ne la legge ne tanto meno un accordo potrebbero intervenire).

Roma 8 luglio 2011