

Dalla Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti



Le Pamphlet

del Centro studi



FONDAZIONE

RELAZIONI SINDACALI

Parte I

Introduzione

Quando si decide di affrontare le tematiche inserite nei Testi Unici che verranno qui analizzati, non ci si può esimere da alcune considerazioni che si dovrebbero sostenere, al pari delle eccezioni preliminari, come se ci si trovasse di fronte alle prime e sostanziali valutazioni di merito in un procedimento pendente dinanzi al Giudice del Lavoro.

Le Confederazioni sindacali, infatti, sono usate attraverso gli accordi interconfederali, che sono essenzialmente norme pattizie non tese a regolare direttamente il rapporto di lavoro, bensì propedeutiche alle regole comuni per lo svolgimento delle trattative negoziali, per la misurazione della rappresentatività e per la definizione dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione collettiva.

Secondo la Consulta essi accordi non sono quindi veri e propri contratti collettivi, ma assumono un significato politico, e non giuridico, essendo sempre necessaria, dunque, la traduzione normativa degli impegni assunti dal Governo e dalle Parti Sociali in sede negoziale.

E, trovandosi nel campo politico, la nostra Federazione ha anche l'obbligo di presentare e difendere le proprie ragioni quasi si trovasse davanti ad una dura campagna elettorale da cui dipende il proprio destino, in quanto è proprio nell'ordinamento intersindacale che un'organizzazione dei lavoratori mostra la propria forza di rappresentanza e sopravvive.

La prima eccezione preliminare in materia di accordi interconfederali riguarda, perciò, proprio la loro origine pattizia, nascendo dall'incontro della volontà di due o più soggetti contraenti al fine di regolamentare un determinato rapporto tra essi intercorrente in specifiche materie.

Da detta eccezione non può che derivare un conseguente corollario ovvero che, in ragione della loro natura pattizia e a differenza delle norme di derivazione legale, essi accordi non hanno efficacia erga omnes, ma vincolano solamente i soggetti stipulanti e coloro che, eventualmente, vi aderiscono successivamente.

Il surrettizio desiderio, o meglio la spiacevole pretesa del sistema confindustriale, di volerne fare una governance oligarchica cozza poi con la realtà dei fatti secondo cui i meccanismi di misurazione della rappresentatività, previsti dal Testo Unico 2014, non sono ancora operativi e non hanno sinora visto la stipula di CCNL secondo le procedure e con gli effetti previsti.

Ciò sarebbe sintomatico, secondo gran parte degli interpreti, della mancanza di reale volontà delle Parti Sociali “storiche” di realizzare effettivamente il dettato del Testo Unico probabilmente, secondo alcuni, in ragione del timore che le regole non siano ancora idonee a controbattere un eventuale dissenso di una associazione rappresentativa. Va anche segnalato però che, se fino a poco tempo fa nessuna delle Parti Sociali “storiche” ne auspicasse l’attuazione, oggi –dopo l’accordo interconfederale del 2018– pare esistere una seppur minima apertura a che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso un loro recepimento legale, il presupposto per un’eventuale definizione di un quadro normativo in materia, segnando perciò un timido, ma repentino, e preoccupante per metodo, cambio di orientamento.



Analisi al Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale del 2014

Con il termine “Testo Unico” solitamente si indica un complesso di testi, succedutisi nel tempo, per normare una stessa materia e poi riuniti, in maniera unitaria, in un unico corpus legislativo. Per ciò che concerne la rappresentanza e rappresentatività sindacale, ad esempio, le organizzazioni stipulanti gli Accordi Interconfederali del 10/12/1993 e del 28/06/2011, nonché il Protocollo d’Intesa del 31/05/2013, hanno recepito, quasi alla lettera ma con qualche novità, i tre elaborati pattizi menzionati nel T.U. del 10/01/2014 che, a sua volta, è suddiviso in quattro parti.

Parte prima: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

L’incipit sembra confermare l’esistenza di un sistema “chiuso” quando recupera alla lettera la considerazione del Protocollo del maggio 2013, secondo cui per «... la misura e la certificazione delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d’Intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi [...] e i dati elettorali ...».

Successivamente, invece, lascia intendere che questo sistema sia “aperto” con riguardo, prima, all’obbligo del datore di accettare «... anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013 ...»; e, poi, con rispetto all’impegno delle «... organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo ... [di attribuire] ... uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria inter-

essate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro ...», senza addirittura porre come condizione l’adesione agli accordi.

a) In merito alla raccolta dei dati associativi: INPS.

Pur rimanendo questione nebulosa, la raccolta delle deleghe – già a partire dal secondo semestre 2014 – nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, prevede una preventiva convenzione tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL e INPS, deputata a predisporre un’ apposita sezione nelle dichiarazioni mensili UNIEMENS; qui il datore, dopo aver svolto la raccolta delle stesse attraverso l’utilizzo di un modulo ad hoc riempito dai lavoratori, indica il contratto di categoria applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria, coi relativi codici identificativi predisposti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Testo Unico, nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti.

b) In merito alla raccolta dei dati elettorali e ponderazione dati associativi/dati elettorali: Cnel

Spetta all’INPS elaborare annualmente i dati raccolti e trasmetterli poi al CNEL che, in forza di una convenzione da concludere con le stesse confederazioni, li pondererà «... con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni ...». La procedura di raccolta dei “consensi” passa attraverso la trasmissione dei relativi verbali da parte delle Commissioni elettorali ai Comitati provinciali dei garanti, «...o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo ...», che vi ricaveranno «... tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno ...» relativo a ciascuna organizzazione sindacale di categoria, per

poi trasmetterli al CNEL «... entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione ...». Entro il mese di aprile di ciascun anno, il CNEL provvede alla ponderazione, per ogni singolo CCNL, del dato elettorale con quello associativo secondo la formula già messa a punto precedentemente della «... media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati ...». Entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione lo stesso organo costituzionale comunica solo «... alle parti stipulanti il presente accordo ... il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro ...», concetto quest'ultimo che conferma la continua incertezza fra sistema "chiuso" ed "aperto".

È, inoltre, previsto che, ai fini del calcolo delle relative percentuali, gli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di quindici dipendenti ove siano presenti r.s.a. o non siano presenti rappresentanze sindacali comunque configurate, siano cumulati non agli altri iscritti, ma ai voti di ciascuna organizzazione sindacale di categoria, in modo tale che non siano equivalenti a voti non espressi per difetto di elezioni.

Vale la pena segnalare qui le criticità principali in tema di enti e organi con cui vanno sottoscritte le convenzioni necessarie per far girare il sistema.

Per l'INPS il servizio richiesto fuoriesce dal suo scopo istituzionale, come esplicitato dagli articoli 3 e 4 del regio decreto-legge 04/10/1935, n. 1827, tanto che per far svolgere ad esso un servizio non statutario è stato necessario emanare l'articolo unico della legge 4 giugno 1973, n. 311, ai sensi del quale «... L'Inps e l'Inail possono essere autorizzati dal Ministro per il lavoro e la sicurezza sociale, su richiesta delle associazioni sindacali a carattere nazionale, ad assumere il servizio di esazione dei contributi associativi dovuti dagli iscritti, nonché dei

contributi per assistenza contrattuale che siano stabiliti dai contratti di lavoro. I rapporti tra gli istituti di cui al precedente comma e le organizzazioni sindacali saranno regolati da convenzioni, da sottoporre all'approvazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale ai soli fini di accertare che il servizio di riscossione non sia pregiudizievole per il corretto adempimento dei compiti di istituto, che siano rimborsate le spese incontrate per l'espletamento del servizio e che gli istituti medesimi siano sollevati da ogni e qualsiasi responsabilità verso terzi derivanti dall'applicazione della convenzione ...».

Parte seconda: la regolamentazione delle rappresentanze in azienda.

Questa parte è aperta da una sezione prima (Regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda), che sembra essere anteposta e, allo stesso tempo, sovrapposta alla sezione seguente. Qui ci si limita ad affermare che «... in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza ...», per poi precisare che «... qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie, ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale: a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria; b) alla scadenza della r.s.a., l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50% +1 come deter-



minata nella parte prima del presente accordo ...».

Proprio per questo ci deve essere una sola forma di rappresentanza o, preferibilmente, r.s.u. o, più pudicamente r.s.a., indicate come «... il diverso modello della rappresentanza sindacale ... ove non siano mai state forme di rappresentanza sindacale ...»; e, nel caso esse r.s.a. siano già esistenti, sono sostituibili, per loro forte garanzia, alla scadenza con le r.s.u. solo con il via libera del livello nazionale delle organizzazioni sindacali che raggiungano la maggioranza del 50% +1, calcolata secondo la modalità prevista dalla parte prima.

Non agevole appare, comunque, la corretta lettura di tale procedimento in quanto la sezione seconda, rubricata “Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie”, stabilisce preliminarmente che le «... seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell’Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali ...».

Riprendendo, infatti, al punto 8 la clausola di salvaguardia introdotta dell’Accordo Interconfederale del dicembre 1993, peraltro nella stesura di cui al protocollo d’intesa 31 maggio 2013, viene previsto che le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie degli accordi interconfederali o che comunque aderiscano alla disciplina ivi contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle r.s.u., «... rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell’art. 19, legge 20 maggio 1970 ...»;



e poi, in particolare, che le organizzazioni aderenti alle confederazioni firmatarie degli accordi interconfederali o che comunque ad essi aderis-



cano «... si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u. ...».

La problematica riguarda quindi la coerenza fra le due parti della clausola di salvaguardia, perché la rinuncia formale ed espressa a costituire r.s.a. prevista dalla prima sembra, per le organizzazioni sindacali facenti capo alle confederazioni firmatarie, assoluta, cioè estesa anche alle unità produttive in cui non preesista alcuna forma di rappresentanza sindacale. Per le altre organizzazioni sindacali, comunque aderenti tramite la partecipazione alle elezioni delle r.s.u., essa rinuncia appare invece relativa, in quanto ristretta alle sole unità produttive dove le r.s.u. stesse sono costituite o costituende. L’impegno a non costituire r.s.a., contemplato dalla seconda parte, per le organizzazioni sindacali facenti capo alle confederazioni firmatarie o comunque aderenti, è sempre relativo alle unità produttive dove ci sono r.s.u. costituite o costituende.

La clausola di salvaguardia sembra lasciare quindi ambigua la risposta alla domanda se anche le organizzazioni sindacali, aderenti alle confederazioni sindacali firmatarie, possano costituire r.s.a. nelle unità produttive in cui non preesista alcuna forma di rappresentanza sindacale. Essa appare, infatti, positiva secondo la prima parte dell’accordo, negativa in base alla seconda. A favore della risposta positiva sembra però deporre la precedente sezione del T.U. 2014, che prevede che le organizzazioni sindacali firmatarie possono optare a favore delle r.s.a. ove «... non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale ...».

Non esiste contrasto, in materia di passag-

gio alle r.s.u., fra la sezione seconda e la sezione prima qualora già siano state costituite r.s.a. perché per entrambe esse potranno essere sostituite alla loro scadenza, previo via libera delle organizzazioni sindacali: «... solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013 ...» (sezione seconda); «... se deciso dalle organizzazioni sindacali che



rappresentino a livello nazionale la maggioranza del 50+1 ...» (sezione prima).

Del resto, nelle sezioni seconda e terza (Disciplina delle elezioni delle r.s.u.), si rispetta l'impegno assunto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, col Protocollo d'Intesa del 31/05/2013 a rendere effettive le regole dell'Accordo Interconfederale del dicembre 1993, con i principi contestualmente menzionati e cioè, oltre a quelli già visti relativi alla clausola di salvaguardia a favore delle r.s.u. e alla sostituibilità delle r.s.a. con r.s.u. alla loro scadenza, anche l'eliminazione del "terzo riservato" e la decadenza dei componenti delle r.s.u. che cambino "casacca" sindacale.

Il sistema comunque ammette l'iniziativa per la costituzione delle r.s.u. e per la partecipazione alle elezioni delle stesse, attribuita non solo alle organizzazioni sindacali aderenti ai firmatari dell'accordo 28/06/2011, del protocollo 31/05/2013 e del T.U. 2014; ma anche a quelle associazioni sindacali che siano firmatarie del CCNL di lavoro ovvero che, dotate di propri statuti e atti costitutivi, accettino espressamente e formalmente il contenuto di quei testi interconfederali e corredino le loro liste con un numero di firme che qui viene differenziato, perché risulta ancora pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti, ma cala a sole tre firme per quelle fra i 16 e

i 59 dipendenti.

Nella parte terza, si precisa che, ai fini del «... riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss. della legge 20 maggio 1970, n. 300 ...», non è sufficiente che le organizzazioni sindacali di categoria siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva, ma è necessario che «... abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo ...». Evidente qui lo scopo di escludere dai diritti riservati dal T.U. 2014 alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva, non solo rimaste fuori dalla trattativa, ma anche quelle firmatarie del CCNL, ma non definito secondo il percorso previsto, cioè, per leggerlo in controluce, "separato".



Parte terza: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

Viene qui recuperato, quasi alla lettera, quanto previsto dall'accordo del giugno 2011 e dal protocollo d'intesa del maggio 2013 in tema di contrattazione collettiva, che sembra articolata su un CCNL e su un contratto aziendale per le materie delegate dal CCNL stesso o dalla legge.

Viene qui, inoltre, definito il concetto di efficacia ed esigibilità generale in base al principio di effettività per quanto concerne la parte economico-normativa, con riguardo a «... tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale ...» (nel

caso di CCNL) e, rispettivamente, «... per tutto il personale in forza ...» (nel caso del contratto aziendale).

Si delinea, infine, il concetto di vincolatività per quanto attiene alla parte obbligatoria, con rispetto alle organizzazioni sindacali firmatarie o comunque aderenti alle parti firmatarie del T.U. 2014 (nell'ipotesi del CCNL) e, rispettivamente, a «... tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo o che, comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda ...» (nell'ipotesi del contratto aziendale).

La procedura idonea a produrre la prevista efficacia/esigibilità e vincolatività del CCNL è quella messa a punto dal Protocollo d'Intesa 31/05/2013 secondo cui, per l'ammissione al tavolo del CCNL stesso, bisogna aver raggiunto la soglia di rappresentatività del 5% calcolata in base alla nota formula mista associativa/elettiva (che, peraltro, stando alla lettera, sembra pur sempre valere solo per le «... Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013 ...»); e per la quale il testo contrattuale deve vedere la sottoscrizione formale delle «... organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto ...».

E qui viene lecito chiedersi in primis se, per il calcolo della maggioranza del 50%+1, si debba tener conto di tutte le organizzazioni sindacali che abbiano raggiunto la fatidica soglia del 5%, oppure solo di quelle che abbiano anche partecipato alla trattativa.



La lettera del T.U. 2014, in linea con il Protocollo del maggio 2013, è chiaramente nel primo senso laddove «... I contratti collettivi che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza come sopra determinata ...», cioè quella richiesta per l'ammissione alla trattativa, anche se ciò non appare del tutto coerente rispetto alla importanza data alla definizione di una piattaforma unitaria, proprio in vista del raggiungimento del 50% +1 quale può essere assicurata solo da una attiva partecipazione.



Il secondo quesito riguarda il dubbio se detta maggioranza sia richiesta per la formulazione della bozza definitiva da sottoporre alla consultazione dei lavoratori, ancor prima che per la sottoscrizione. La lettera del T.U. non è affatto univoca, perché la contempla solo il caso della sottoscrizione, ma ciò suona del tutto incoerente rispetto alla procedura, se la si interpreta nel senso che sia sufficiente anche una maggioranza inferiore per sottoporre la bozza alla consultazione dei lavoratori, dato che non si saprebbe quale, e se comunque, una volta approvata, dovrebbe pur sempre essere sottoscritta dal 50% +1.

Nel settore privato la procedura relativa alla verifica della rappresentatività risulta non solo meno affidabile, ma soprattutto meno capace di restituirne una misura della realtà coperta, perché, a prescindere d'altro, la bassa sindacalizzazione riduce il significato dei dati associativi e la mancata generalizzazione delle r.s.u. ridimensiona il rilievo dei dati elettorali.

E va anche considerato il fatto che, se la pre-

vista maggioranza del 50% + 1 non viene raggiunta, l'alternativa che si presenta alla controparte datoriale è quella fra il "non rinnovo" o il "rinnovo con chi ci sta". Certo, il "rinnovo con chi ci sta" fa scattare il sistema sanzionatorio previsto dal T.U. 2014 e ridimensiona l'effetto del contratto concluso a quello di un contratto "separato". Da un punto di vista formale, quindi, non significherebbe il collasso del sistema, ma da un punto di vista sostanziale lo significherebbe di certo, perché c'è un insegnamento facilmente deducibile dal passato che, cioè, quanto è costruito sull'unità sindacale non sopravvive alla sua rottura.

A sua volta la procedura idonea a produrre la prevista efficacia/esigibilità e vincolatività del contratto aziendale è quella definita dall'Accordo Interconfederale 28/06/2011, che, sulla premessa di una preferenza accordata alle r.s.u., ridimensionata dalla lezione dei fatti da assoluta a relativa, contempla



anche la sopravvivenza delle r.s.a..

Nel caso della presenza delle r.s.u., il T.U. 2014 prevede che il contratto aziendale debba essere approvato dalla «... maggioranza dei componenti

...» e tale regola sembrerebbe avere valore generale in forza del rinvio effettuati nella parte seconda, ai sensi della quale le «... decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 ...». Qui parla tuttavia solo di "maggioranza", ma in base al rinvio la si dovrebbe intendere come "maggioranza dei componenti". Ora, però, appare illogico che l'unico riferimento del T.U. 2014 al funzionamento interno delle r.s.u. sia quello di far della "maggioranza dei componenti" la

regola unica ed esclusiva per tutte le loro decisioni, più o meno rilevanti. È fin troppo facile prevedere quale ne sarebbe l'impatto negativo sulla loro attività quotidiana, sicché riesce preferibile leggere l'espressione "decisioni relative alle materie di competenza delle r.s.u.", di cui alla parte seconda, come se riguardasse solo quelle decisioni su materie delegate dal livello nazionale, o dalla legge, al livello aziendale.

L'approvazione da parte della r.s.u. del testo del contratto collettivo aziendale è sufficiente, dato che non è prevista alcuna partecipazione delle associazioni territoriali o nella forma della contitolarità, o nella forma dell'assistenza; eccezion fatta per la disciplina transitoria dell'eventuale deroga al CCNL, dove, appunto, è richiesta una "intesa" con le organizzazioni territoriali di categoria delle confederazioni sindacali che l'hanno sottoscritta.

Nel caso di presenza delle r.s.a., il T.U. 2014 prevede, invece, che il contratto aziendale debba essere licenziato da una maggioranza riferita non alle stesse r.s.a., ma alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dalle organizzazioni sindacali nel cui ambito risultano costituite. Ma la cosa può anche non bastare, perché se ne viene fatta richiesta, entro 10 giorni, da almeno il 30% dei dipendenti o da una organizzazione sindacale "espressione" di una delle confederazioni firmatarie, quel contratto deve essere sottoposto ad un referendum, che risulta valido solo con la partecipazione del 50%+1 degli aventi diritto al voto; mentre poi basta la maggioranza semplice dei votanti per bocciare il contratto stesso.

Riesce evidente la diversità delle procedure negoziali previste con riguardo alle r.s.u. e



alle r.s.a.. Le r.s.u. sono uniche, sì da dover gestire la trattativa unitariamente, con la decisione finale rimessa alla



maggioranza dei componenti; e tale decisione è appellabile davanti ai lavoratori. Le r.s.a. sono invece plurime, sì da poter anche condurre la trattativa separatamente, con l'approvazione finale affidata alla maggioranza delle deleghe complessive; e tale approvazione è appellabile innanzi ai lavoratori, se c'è una

significativa insoddisfazione fra i lavoratori, quale espressa da almeno il 30% dei dipendenti o qualificata contrarietà fra le organizzazioni sindacali facenti capo alle confederazioni firmatarie dell'accordo, quale esplicitata da una loro r.s.a..

Parte quarta: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempiamento.

La vera e propria novità del T.U. 2014 è data dal tentativo di fornire il sistema di quella esigibilità auto-garantita di cui poco si era interessata la disciplina interconfederale precedente; non per la mancata consapevolezza della sua rilevanza, ma per la persistenza di quella concezione del contratto collettivo come mero "armistizio" e non "pace" fra le parti, prodotta dal c.d. "autunno caldo" e teorizzata dalla migliore dottrina del tempo.

La parte quarta è aperta da una dichiarazione d'intenti, per cui le parti «... convenono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali

azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate ...». A questa fanno seguito una serie di "contenuti obbligatori" dei contratti collettivi nazionali, se pur individuati in termini generali, sì da poter essere declinati con notevoli margini di discrezionalità: a loro tocca «... definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti ... e a prevenire il conflitto ...»; nonché a «... determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità ...» degli stessi, con la precisazione che tali conseguenze «... dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa...».

Ora quel che qui c'è di nuovo, rispetto al poco previsto dal Protocollo 2013, è la previsione esplicita di sanzioni a carico delle parti, per comportamenti in contrasto con gli impegni assunti, peraltro fatta in maniera approssimativa: con una certa indeterminazione con riguardo alla loro natura, costituita da generici "effetti pecuniari" e da altrettanto generici limiti ai diritti sindacali, la cui "temporanea sospensione" si estende da quella limitata ai «... diritti sindacali di fonte contrattuale ...» a quella illimitata «... di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa ...»; nonché, con una qualche forzatura, rispetto anche alla loro distribuzione fra le parti, perché solo i generici "effetti pecuniari" possono riguardare anche la controparte datoriale, per esempio tramite multe a diversa destinazione, ma non certo la temporanea sospensione dei diritti sindacali contrattuali e di ogni altra agibilità.

Clausole transitorie e finali.

La formula di apertura, che ricalca il Protocollo d'Intesa del 2013, recita che le «... parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo ...», facendo emergere la consapevolezza delle stesse parti di non essere in grado di obbligare le loro strutture categoriali, ma di poterle influenzare.

Detta formula è seguita da una disciplina transitoria, destinata a durare fino a quando i contratti collettivi nazionali si dotino dei "contenuti obbligatori" previsti dalla parte quarta, che contempla «... una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale ...»: riguarda «... eventuali comportamenti non conformi agli accordi ...» e risulta obbligatoria per «... le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato ...».

Le citate organizzazioni «... sono obbligate



a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che ri-

veste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo ...». Il Collegio dovrà, entro il termine di dieci giorni dalla sua costituzione, prendere una decisione comprensiva delle «... misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni a tutti i livelli ...».

L'applicazione della Convenzione con l'INPS.

Con la circolare n. 76 del 14/04/2015, l'INPS è intervenuta in merito alla Convenzione che lo stesso Istituto ha firmato con Confindustria, CGIL, CISL e UIL per raccogliere, elaborare e comunicare i dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in seguito alla sottoscrizione del T.U. 2014.

Sono qui fornite le istruzioni operative affinché le aziende che applicano i CCNL della sfera confindustriale, possano fornire, tramite flusso il UNIEMENS (sistema di invio dei dati previdenziali dei lavoratori in forza), i dati relativi alla rappresentanza sindacale della propria forza aziendale.

Vale la pena segnalare che, oltre a riguardare le sole imprese che applicano i CCNL del settore industriale, la circolare non configura alcuna inadempienza di carattere normativo né prevede sanzione alcuna per il mancato invio all'Istituto delle citate informazioni.



Cinque

sono i gradi per giungere alla saggezza:



Maggio 2020



Elaborato del Cento studi della Fondazione SMA
Allegato a "La Voce Trasporti & Diritti"
stampato in proprio dalla Segreteria Generale FAST-Confsal
www.sindacatofast.it, - www.lavocetrasportiediritti.it
Via Prenestina 170 - 00176 Roma
Tel 0689535974- fax0686535976 e-mail: sg@sindacatofast.it

