

Novembre 2011



DOCUMENTO

Sostegno alla contrattazione collettiva

– DL 13/08/2011 n.138 – art. 8



Sostegno alla contrattazione collettiva – DL 13/08/2011 n.138 – art. 8

FedermanagerQuadri sta analizzando con interesse l'art.8 del DL 138 del 13/08/2011 in base al quale le associazioni dei lavoratori **comparativamente** più rappresentative sul piano nazionale, ovvero **in azienda**, possono realizzare specifiche intese nelle proprie aziende.

Sulla base di alcune prime esperienze sul campo FMQ sta operando per la stesura di specifici accordi *in rappresentanza* dei i Quadri aziendali.

[N.d.r.] (*comparativamente: cioè rapportando la rappresentatività di una associazione/sindacato al numero degli appartenenti ad ogni singola categoria definita dall'art. 2095 del codice civile*)

DL 13/08/2011 - n.138

Articolo 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità'

1. - *I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività'.*

2. - *Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative: 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 e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.*

3. *Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.*

I nostri approfondimenti sulla materia hanno comportato le seguenti riflessioni:

La nuova norma stabilisce che l'imprenditore può negoziare con le associazioni/sindacati maggiormente rappresentativi una disciplina dei rapporti di lavoro su misura per la propria azienda, anche in **deroga rispetto alla legge vigente, purché siano rispettati i principi e regole fissati dalla Costituzione, dai trattati internazionali e dalle direttive europee.**

La norma sembra costituire una riforma molto incisiva del nostro diritto del lavoro, che fino a ieri – tranne alcune eccezioni molto circoscritte – è stato caratterizzato dal divieto di deroga anche in sede



collettiva. Sul piano pratico riteniamo che per una applicazione generalizzata del principio si dovrà attendere una copiosa giurisprudenza nel merito.



Il primo punto della norma è fondamentale per Federmanagerquadri. Infatti FMQ, Associazione di lavoratori Quadri laddove si raggiunga un numero significativo di iscritti in Azienda e su richiesta degli stessi, così come prescritto dalla norma nello specifico caso (associazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda), chiederà l'istituzione di un tavolo di lavoro al fine di produrre effetti apprezzabili per il bene dei Quadri operanti in quella azienda (cioè specifici accordi per i quadri).

Ed analizzando il comma 2 si intuisce quanto profondo sia l'interesse dei Quadri a questo confronto su temi quali mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale, disciplina, ecc. per raggiungere un accordo quadri che risulterà vincolante per tutti.

In ultima analisi si potrebbe arrivare allo svincolo della categoria dei Quadri dai CCNL e di conseguenza dalla pretesa rappresentanza da parte dei sindacati tradizionali firmatari dei CCNL compreso quello dei dirigenti, considerando che con quest'ultimo si potrebbero presentare possibili conflitti di interesse.

Dalle prime esperienze in corso su aziende di vario livello (comunque medio alto) abbiamo al momento ricavato le seguenti situazioni:

- Azienda con il 57% dei Quadri iscritti a FMQ;

le Relazioni Industriali hanno aperto un confronto con FMQ al di fuori dei tavoli sindacali "tradizionali".

- Azienda con il 22% dei Quadri iscritti a FMQ che non risultano quindi la maggioranza assoluta, ma comunque maggiormente rappresentativi nei confronti degli altri soggetti negoziali;

le RI hanno aperto un tavolo di consultazione "parallelo" a quelli delle organizzazioni sindacali.

- Azienda con il 18% dei Quadri iscritti a FMQ che non rappresenta la maggioranza e ancora da stabilire se comunque maggiormente rappresentativi rispetto alle altre associazioni sindacali;

le RI hanno accettato di valutare la situazione e decidere poi come procedere.

Alla luce di questi primi incoraggianti risultati sollecitiamo tutti i Quadri ad attivarsi all'interno delle proprie realtà aziendali per cercare di aggregarsi fra loro ed iscriversi alla nostra Associazione affinché sia possibile proporsi poi come Associazione "comparativamente" più rappresentativa e chiedere a norma dell'art.8 un tavolo di confronto con l'azienda.