



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE



Elaborazione a cura del progetto EQUiPE 2020



Il percorso formativo è organizzato dal progetto EQUiPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.

Cos'è un accordo interconfederale?



Nella cornice del sistema delle relazioni industriali, l'accordo interconfederale **definisce il quadro generale e i modelli** di ispirazione per le normative di legge e/o per le politiche contrattuali che riguardano i lavoratori.

L'accordo interconfederale può essere:

- **bilaterale** quando è firmato dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro;
- **trilaterale o "tripartito"** se, oltre che dalle parti sociali, è firmato anche dal Governo o dagli attori istituzionali.

In particolare, l'accordo interconfederale **trilaterale** trova assetto compiuto nella fase della cosiddetta «concertazione», a partire dall'intesa del 23 luglio 1993 tra Governo e parti sociali (*Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*).

Lo stesso Protocollo ha stabilito la distinzione tra due livelli di contrattazione, uno nazionale e l'altro decentrato (o territoriale).

Quale significato ha l'accordo interconfederale?



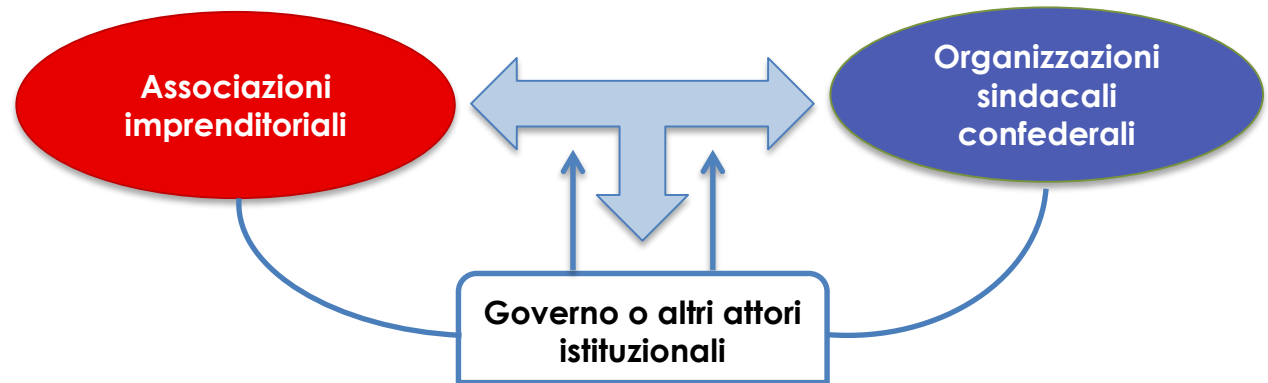
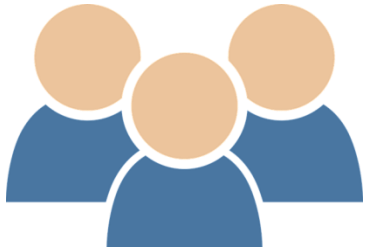
La **concertazione** rappresenta una pratica di **relazioni politico-sindacali**, nella quale:

- il potere esecutivo riconosce l'autonomia delle parti nel fornire linee guida e cornici normative contrattuali a diversi aspetti del rapporto di lavoro (formazione, protezione sociale, rappresentanza, regole della contrattazione stessa), agendo con un ruolo di mediazione e facilitazione;
- le parti sociali (organizzazioni sindacali e datoriali) figurano come un interlocutore necessario/obbligato nell'elaborazione di alcuni interventi o riforme legislative (ammortizzatori sociali, servizi di welfare, politiche attive del lavoro).

Dal punto di vista normativo, quindi, l'accordo **non ha un significato giuridico**, pertanto è sempre necessario che gli impegni presi dalle parti abbiano una successiva traduzione **contrattuale** (se è richiesto l'inserimento nei CCNL o attraverso il sistema della bilateralità) o **legislativa** (per gli impegni presi dal Governo).

Gli attori della contrattazione interconfederale

Chi sono gli attori della contrattazione interconfederale?



Gli attori coinvolti nella contrattazione interconfederale sono:

- Le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori a livello confederale;
- Le associazioni imprenditoriali;
- Il governo;
- Altri attori istituzionali.

Gli approcci alla contrattazione interconfederale in Italia

Quali sono stati gli approcci governativi in Italia?



In Italia la negoziazione interconfederale ha avuto diversi approcci governativi, in relazione alle diverse fasi.

- Anni '90, caratterizzati dal **metodo** della cosiddetta **concertazione** (in particolare, l'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993 sancisce tale criterio tra le parti sociali e fornisce nuove linee alla politica dei redditi)
- Anni 2000, contraddistinti dal **superamento della concertazione** e da un'incompleta adozione del **metodo del dialogo sociale europeo** (istituito con il Trattato di Roma del 1957 e rinnovato con il Trattato di Amsterdam del 1997, Titolo XI, artt. da 136 a 140)
- Anni 2010, in cui si assiste ad un'ulteriore informalizzazione delle prassi di consultazione e confronto con le parti sociali, e al dirigismo normativo

A **novembre 2015** viene siglato l'**accordo** che detta le nuove regole per l'esercizio della contrattazione collettiva **tra Confcommercio e le organizzazioni sindacali**, nonché dei rapporti collettivi all'interno delle aziende aderenti alla stessa Confcommercio.

Quali sono i punti chiave dell'Accordo?



Principali punti dell'accordo

1. Misurazione della rappresentanza (deleghe, voti, vertenze);
2. Efficacia della rappresentanza ed esigibilità della contrattazione nazionale (5% per negoziare, 50%+1 per siglare);
3. Efficacia della rappresentanza ed esigibilità nella contrattazione di II livello (50%+1 RSU, 50%+1 deleghe/RSA);
4. Prerogative del II livello: materie indicate o rimandate dal CCNL;
5. Deroga in caso di gestione di crisi aziendali o investimenti a fini occupazionali (organizzazione del lavoro, orari, prestazione lavorative);
6. Possibilità di accordi di tregua sindacale per i soggetti aderenti, non per i singoli lavoratori;
7. Consultazione:
 - promossa dalle rappresentanze dei lavoratori, dal 30% dei lavoratori stessi;
 - valida se la partecipazione è del 50%+1 e il parere positivo è espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

La contrattazione collettiva nazionale

Quali sono gli aspetti su cui ha effetto la contrattazione collettiva nazionale?



Lo strumento principe della contrattazione collettiva sono i CCNL, che regolano gli aspetti economici e normativi della prestazione di lavoro.

Inoltre, nel CCNL sono definiti anche aspetti delle relazioni sindacali tra organizzazioni dei lavoratori e associazioni datoriali, sia di livello nazionale sia territoriale/aziendale.

La disciplina contrattuale ha effetto sulla **generalità delle condizioni di lavoro**.

Tuttavia, in determinate fasi (soprattutto di crisi economica), la complementarità della contrattazione nazionale e di quella interconfederale si orienta a favore di quest'ultima, specie per gli aspetti salariali (anche indiretti, con interventi fiscali ed economici che hanno effetti di politica dei redditi).

Gli attori della contrattazione collettiva nazionale

Chi sono gli attori della contrattazione collettiva nazionale?



La contrattazione è fondamentale gestita da:

- le **Segreterie delle Federazioni di categoria** (lato lavoratori);
- le **Associazioni datoriali di settore** (lato imprese).

Solo in rare ed eccezionali occasioni possono esserci interventi del livello confederale, mentre quelli dei governi possono, occasionalmente, assumere un ruolo “promozionale” o “correttivo”.

Nel caso delle **Associazioni datoriali di settore**, le differenti prospettive di **piccole e grandi imprese** possono portare un'ulteriore frammentazione nella rappresentanza, sia per uscite individuali di peso sia collettive.

Le opportunità offerte dalla contrattazione collettiva nazionale

Quali opportunità offre la contrattazione collettiva nazionale?



La contrattazione collettiva nazionale fornisce, quindi, **limiti e opportunità alla contrattazione di secondo livello**.

Nel corso del tempo ha anche rappresentato un'opportunità *bottom-up* per:

- **acquisire** a livello nazionale **innovazioni** già sperimentate dalle singole aziende (flessibilità oraria, turnistica, welfare contrattuale, etc.);
- **ispirare** categorie e settori produttivi non toccati inizialmente da un'innovazione introdotta nei CCNL.

Inoltre, la contrattazione collettiva nazionale contribuisce a rinforzare i **diritti stabiliti per via legislativa**, ma che necessitano di una prassi che li renda operativi a livello aziendale (maternità, pari opportunità, conciliazione, etc.).

Le relazioni con la contrattazione di II livello

Quali sono i limiti e le opportunità delle relazioni tra le due tipologie di contrattazione?



Il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS) del 2015 offre un esempio dei limiti e delle opportunità dati dai rimandi alla contrattazione di II livello.

Istituto contrattuale	Rimandi, specificazioni, prerogative del II livello
Part-time	Intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione (minimo 16 ore/settimana). Nell'ambito della contrattazione di II livello modalità della prestazione per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili nel rispetto dei principi generali (NB. modalità di attivazione, informazione, limiti, diritti individuali, indennità).
Riposo giornaliero	Potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive.
Flessibilità	Le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analogha comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.
Banca ore	Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Altri rimandi tra i livelli della contrattazione si intrecciano alla differenziazione funzionale tra CCNL e contrattazione di secondo livello, specie in relazione al salario e in generale alla retribuzione.

Quali sono
le funzioni della
contrattazione di II
livello?



La contrattazione di secondo livello rappresenta l'altro polo della contrattazione collettiva, insieme al CCNL, e si distingue in:

- Contrattazione aziendale, quando si svolge a livello di direzione aziendale della singola impresa;
- Contrattazione territoriale, quando coinvolge le parti sociali di un territorio.

In base all'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, è definita come la contrattazione che si occupa di materie non "ripetitive" rispetto a quelle presenti nel CCNL, in particolar modo quelle **salariali**.

È questo il livello in cui le erogazioni salariali dovrebbero essere "**strettamente legate a incrementi di produttività**".

I contratti aziendali e territoriali rappresentano, infatti, uno **strumento fondamentale** per favorire nelle aziende gli **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**.

Il CCNL di categoria stabilisce le materie rimandate alla contrattazione di secondo livello, i limiti e le possibilità di innovazione normativa, i tempi e la durata dei cicli contrattuali

Quali sono le prassi e le materie della contrattazione di II livello?



Le prassi e le materie di competenza della contrattazione di II livello sono:

- Leggi e norme (generalmente rapporto di lavoro, tipologie contrattuali, ammortizzatori, etc., con funzione di applicazione, anticipazione o compendio);
- Istituti oggetto della contrattazione collettiva nazionale (miglior favore);
- Materie rimandate dai CCNL alla contrattazione di II livello;
- Materie derogabili dai CCNL alla contrattazione di II livello;
- Sperimentazioni/innovazione.

La distinzione tra le prerogative dei due livelli non ha impedito una **forte diversificazione/specializzazione contrattuale** nei diversi settori produttivi, in relazione alle materie e alle soluzioni proposte e in base alle loro specificità.

Quali sono i possibili effetti della contrattazione di II livello?



I casi concreti di contrattazione aziendale offrono una combinazione di materie e soluzioni con diverse relazioni di autonomia, dipendenza ed influenza con altri livelli contrattuali e, in generale, normativi, in termini di:

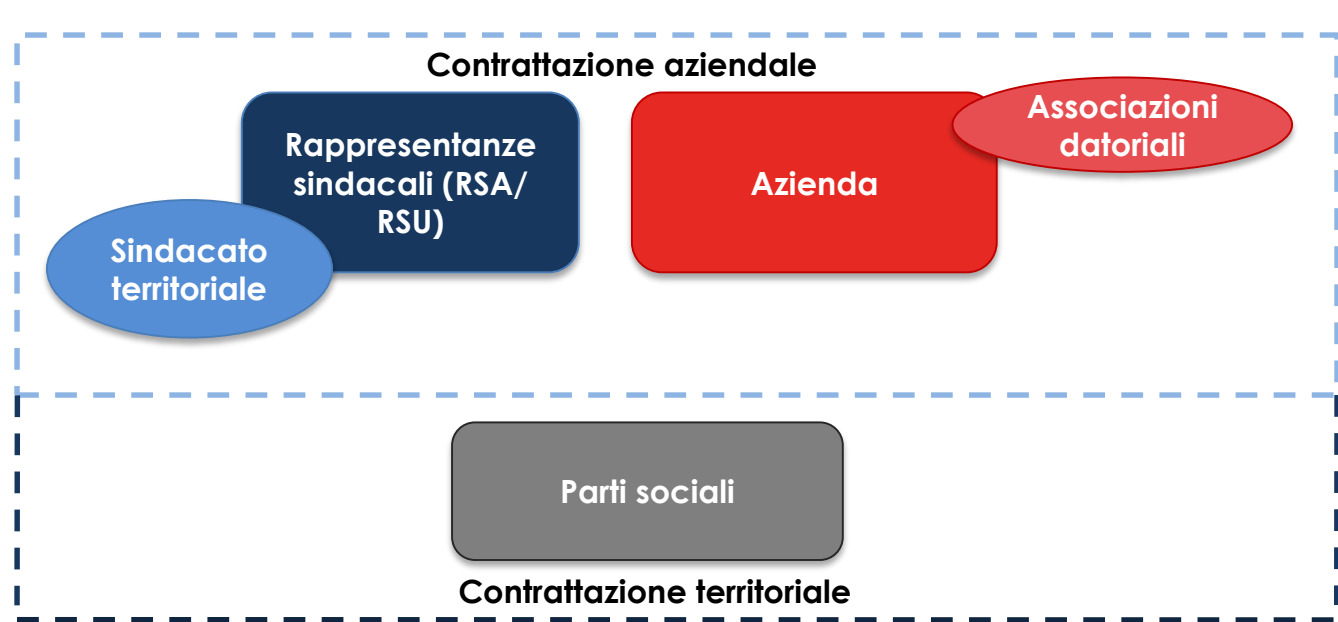
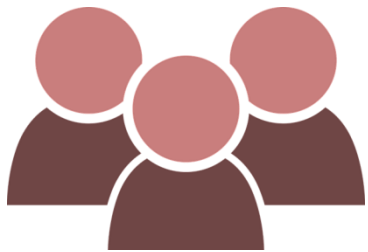
- miglior favore rispetto a CCNL;
- applicazione di norme di legge o anticipazione di cambiamenti normativi in discussione;
- innovazione aziendale.

In particolare, l'**applicazione di norme di legge** può essere:

- **letterale** e, di fatto, **non negoziale** (laddove assuma cambiamenti intervenuti nella normativa);
- **migliorativa**, nei limiti dell'autonomia delle parti;
- **anticipatoria**, in considerazione del legame delle relazioni industriali con le più ampie relazioni sociali e con il discorso pubblico.

Gli attori della contrattazione di II livello

Chi sono gli attori coinvolti nella contrattazione?



La contrattazione **aziendale** coinvolge la direzione aziendale della singola impresa, le Rappresentanze Sindacali Aziendali e/o le Rappresentanze Sindacali Unitarie. Le parti possono essere assistite rispettivamente dalle associazioni datoriali e dal sindacato territoriale di categoria. A quella territoriale partecipano le parti sociali (solitamente il sindacato di categoria e/o confederale e le associazioni datoriali di settore di un determinato territorio).

Il processo negoziale **non è necessariamente lineare** ed è influenzato dalla dimensione d'impresa, quindi dal modello imprenditoriale e manageriale, dalla sindacalizzazione dell'impresa, etc..



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



CREDITI

Materiale a cura di Anpal Servizi S.p.A.

Realizzazione: Progetto EQUiPE 2020 - Efficienza e Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro

Contenuti a cura di: EQUiPE 2020

Diritti: Anpal Servizi S.p.A.

Sviluppo a cura di: E-CO e-learning studio Srl

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0



Aggiornamento: Febbraio 2017

Per informazioni: worklifebalance@anpalservizi.it



Il percorso formativo è organizzato dal progetto EQUiPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.