





# **Rappresentanza e Rappresentatività**

*Significato e Forme*

**Hanno collaborato alla stesura della pubblicazione:**

Alessandro Abba  
Gianfranco Amato  
Tommaso Brindisi  
Giacomo Melfi  
Adriano Montanaro  
Roberto Riva  
Giorgio Signori

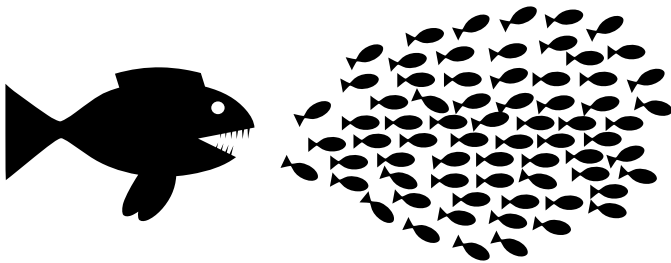
Copyright © by QuiEdit s.n.c.  
Via San Francesco, 7 – 37129 Verona, Italy  
[www.quiedit.it](http://www.quiedit.it)  
e-mail: [informazioni@quiedit.it](mailto:informazioni@quiedit.it)  
Edizione I – Anno 2018  
ISBN: 978-88-6464-458-5

Finito di stampare nel mese di febbraio 2018

La riproduzione per uso personale, conformemente alla convenzione di Berna per la protezione delle opere letterarie ed artistiche, è consentita esclusivamente nei limiti del 15%.

# INDICE

<b>PRESENTAZIONE</b>	7
<b>RAPPRESENTARE BENE</b>	9
<b>RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ</b>	15
<b>RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE</b>	19
La soglia di rappresentatività.	26
<b>LE RELAZIONI SINDACALI DEL NOSTRO SETTORE</b>	27
Il primo periodo (1948–1970)	27
Lo Statuto dei lavoratori e il periodo della conflittualità	32
Il Protocollo del 1993 e l’inizio della Concertazione	35
<b>IL SINDACALISMO IN EUROPA</b>	41
Breve descrizione delle forme	41
Gran Bretagna	42
Francia	46
Germania	51
Spagna	54
<b>CONCLUSIONI</b>	59



## PRESENTAZIONE

*“Qui il nostro governo favorisce i molti invece dei pochi: e per questo viene chiamato democrazia. Qui ad Atene noi facciamo così.”*

Pericle - 461 a.c.

Il richiamo ad un frammento del celebre discorso di Pericle agli ateniesi vuole cercare l'origine in un lontano passato, dove la democrazia ha trovato la propria culla.

Le decisioni che riguardavano la *polis* dovevano essere prese dai cittadini riuniti in *ecclesia*, nella *agorà*. Veniva così configurata la prima forma di democrazia, diretta, diremmo oggi, se pure in modo impreciso. A ben vedere più una aristocrazia allargata, poiché numerosi abitanti della *polis* erano comunque esclusi da ogni possibile partecipazione.

Nei 2500 anni successivi caratteristiche e modalità hanno subito mutamenti progressivi, talvolta repentini, spesso traumatici, faticosamente superando lunghi periodi di assenza assoluta.

Difficile dire, ai nostri giorni, cosa sia rimasto di quella idea originaria, troppe essendo le contaminazioni e le interferenze che ne hanno segnato il cammino. Ogni età, peraltro, vive le proprie turbolenze sociali, destinate a trasferire nella “città” conseguenze dirette ed effetti collaterali.

In questo lavoro tentiamo una descrizione del passato prossimo e dello scenario attuale: in particolare sul terreno della rappresentanza e della rappresentatività, riferite alle dinamiche sindacali.

Abbiamo ritenuto utile anche uno sguardo all'Europa, per conoscere, confrontare e insieme capire quanto siano fragili ed incerti alcuni punti di riferimento, altrimenti ritenuti fermi e invalicabili.

**Gianfranco Amato**

Presidente del Centro Studi sociali  
“Pietro Desiderato”





## RAPPRESENTARE BENE

È sempre utile partire dalla definizione delle parole, non per un capriccio filologico, ma per una questione di correttezza linguistica.

Le parole, infatti, contano e pesano, poiché indicano e nominano, e così facendo mettono in luce le *differenze*, senza le quali ci troveremmo in mezzo ad una nebbia indecifrabile.

Non solo. Occorre ricordare che la relazione tra il linguaggio e il pensiero è incontestabilmente biunivoca; di conseguenza l'uso scorretto dei termini – evenienza purtroppo alquanto frequente – influisce sull'idea che intorno ad essi si forma.

Il tema, che si propone all'interno di questo lavoro, affronta la dialettica tra rappresentanza e rappresentatività, termini, entrambi, che contengono la radice di "presenza".

*Pre-sum* = sono (sto) davanti a...una persona, un luogo, una situazione, qualunque *cosa* si collochi nella realtà. La forma latina si trasferisce in italiano, dove indica uno stato attuale, diretto, in cui il soggetto (o la cosa) si trova. "Presente", tra l'altro, è uno dei tanti modi per indicare il dono, che, abitualmente, si pone davanti al destinatario "qui ed ora".

La rappresentanza e la rappresentatività – ben definite nei capitoli successivi – portano con sé l'idea di "presentare – di – nuovo" presentar(si) al posto di .....; in seguito ad una delega, ad un mandato. A tale proposito una delle formule più usate è quella di *democrazia rappresentativa*, forse mai come in questi tempi messa in discussione sotto diversi profili.

Uno dei luoghi dove la *crisi* ha trovato più spazio è proprio quello occupato dalla democrazia, in particolare *rappresentativa*, l'unica praticabile nell'età contemporanea. Ogni tentativo, peraltro maldestro, di mettere in atto una sorta di democrazia diretta,

si è rivelato velleitario e inconcludente. Ma non solo, poiché ha contaminato anche il versante *buono* della democrazia stessa, attraverso l'illusione di poterla rendere *pura* e *ingenua*.

Perché soffre questo versante? Le cause sono molteplici e non sempre facilmente identificabili. Individualismo, disaffezione, cattiva gestione della politica, furbizie e malversazioni. Ma volendo recuperare il nucleo attivo della crisi, è opportuno capire la nuova *forma* in cui la comunicazione si manifesta: essa si qualifica, in misura sempre più intensa ed estesa, come comunicazione di massa, dove i messaggi e le informazioni che provengono dalla fonte arrivano ai destinatari in modo *diretto*, senza intermediazioni.

In altre parole, il soggetto che vuole mettere in atto una comunicazione di natura politica, economica, o sociale che sia, diretta ad informare (almeno in apparenza), o più spesso a comunicare, si rivolge direttamente alle persone, alla gente, al "popolo". Il tutto consentito, con facilità sempre crescente, dagli strumenti raffinati e pervasivi dei mezzi di comunicazione attuali.

Il risultato è drammatico: il messaggio arriva a 360 gradi, senza filtri, in modo inevitabilmente semplificato, senza indurre e tantomeno presupporre alcuna riflessione, né in sede teorica, né in sede di verifica.

Questo consente al soggetto che sta *dietro* la fonte di parlare in nome del popolo, il quale, ridotto ad una entità virtuale, non risponde, non rimanda alcun messaggio di ritorno che abbia efficacia reale.

È la vera *cifra* del populismo: una *forma vuota*, disponibile ad accogliere qualsivoglia contenuto che sia conveniente. E dato che ogni "contenuto" intercetta comunque la convenienza di una parte, l'analisi dello stesso diventa irrilevante. A dispetto della certezza, da lungo tempo coltivata, del tramonto delle ideologie, tale forma ne propone una nuova, pervasiva, sottile e penetrante.

Se queste osservazioni sono attendibili, la crisi della democrazia trova, al loro interno, la causa efficiente che la *giustifica* e la rende visibile.

Il tentativo di rendere *ingenua* la democrazia, riportandola alla purezza delle fonti, si è rivelato velleitario e inconcludente, solo qualche bagliore di speranza ha illuminato, all'inizio e a tratti, questa via nuova; niente di più.

Ma il naufragio del lato pragmatico (e dunque politico) di questo tentativo non ha impedito, tuttavia, la contaminazione della democrazia rappresentativa, alla quale eravamo abituati. Con l'illusione che tutto si potesse ricondurre alla partecipazione diretta di ciascuno, anche l'idea di rappresentatività si è indebolita proprio lungo il sentiero della fiducia nella "restituzione" delle origini.

L'esito è alquanto evidente: la forma diretta impraticabile, quella rappresentativa in una crisi che appare irreversibile.

All'interno di questo scenario si muove anche il mondo sindacale: nella percezione comune il sindacato confederale. Accanto ad esso le organizzazioni autonome, entità, peraltro, sempre più esigue e sempre meno autonome, almeno rispetto ad alcuni decenni or sono.

Proprio su questo tema abbiamo già affrontato la descrizione, sia qualitativa, sia numerica, di questi sindacati, la cui legittimazione alla rappresentanza è del tutto residuale.

Allo stato, nel panorama generale, l'unico sindacato davvero autonomo, e dotato di una consistenza rilevante, è la FABI. Autonomia non solo perché non confederale, ma soprattutto perché estranea a qualunque aggancio riconducibile a partiti, entità economiche o confessioni religiose.

Non è il caso, in questa sede, di riprendere riferimenti e argomentazioni ampiamente motivati e ampiamente acquisiti

dalla coscienza della nostra comunità. Ci limitiamo a sottolineare la qualità della rappresentanza e la dimensione della rappresentatività.

La rappresentanza, infatti, è *qualificata* da una tradizione che viene da un lontano passato, quando la FABI è nata da un *esodo* che l'ha resa autonoma, e ne ha conservato le caratteristiche nel tempo.

Ma l'autonomia, lo sottolineiamo da tempo, non è un dato *naturale*, bensì una scelta *culturale*: e perciò va difesa, sia dalle infezioni, sia dalle aggressioni esterne, non del tutto improbabili.

Qualificata nel profilo della rappresentanza, abbiamo detto, e solida sul terreno della rappresentatività, la FABI si muove in modo responsabile e coerente. Lo dimostrano la sua storia, le sue idee e il suo pragmatismo, soprattutto negli ultimi anni, dove gli angoli acuti della crisi hanno colpito duramente.

Non solo questo sindacato ha reagito bene e rapidamente, trovando gli strumenti utili e le forme adeguate per la difesa della categoria, ma è riuscito a rafforzare la propria struttura e, insieme, a proporre un modello per un futuro sostenibile in un'area economica altrimenti colpita da una crisi di lunga durata.

Tra le "forme adeguate" assume un rilievo particolare il sistema della comunicazione, che la FABI ha costruito negli anni del recente passato.

Tema, questo, che abbiamo affrontato nelle note di apertura con i riferimenti alle comunicazioni di massa.

Riprendiamo brevemente.

Uno dei motivi, meglio una delle condizioni, che favoriscono il populismo, a sua volta in rapporto di causa-effetto con la crisi della democrazia rappresentativa, è riconducibile alla *natura* della comunicazione; nella nostra epoca quasi interamente risolta nel perimetro disegnato dai "mass-media". Essi mirano, non importa se in modo consapevole, a *saltare* la intermediazione. In

altre parole: la loro disposizione *naturale* è quella di indebolire, fino allo sfinimento, i gruppi sociali intermedi.

Partiti, sindacati, associazioni economiche, entità religiose, fino alle aggregazioni *minori*: sportive, del tempo libero, culturali, e addirittura familiari, tutti hanno svolto per lungo tempo, oltre che una funzione *utile* in quanto tale, anche un filtro critico della comunicazione tra le *fonti* e l'individuo.

Soprattutto per quanto riguarda i messaggi della politica e dell'economia, i corpi intermedi hanno interpretato una sorta di barriera, se pure permeabile, intesa a favorire le condizioni di equilibrio cognitivo tra i diversi soggetti.

Ora non più: dopo avere di fatto annullato i gruppi intermedi, si tende alla omologazione delle diversità. Una nuova ideologia volta alla creazione di una società che resti multietnica ma diventi "monoculturale", come primo passo verso l'obiettivo del pensiero unico.

La FABI, pur vivendo e operando in questa dimensione, ha conservato la propria identità, e perciò la sua diversità; anche sotto il profilo della comunicazione. Vediamo come e perché.

Tutto sta nel rapporto *dialettico* tra Federazione e SAB, scelta *culturale* divenuta condizione *naturale*, dove la prima non ha la pretesa di rivolgersi in modo diretto, se non in occasioni eccezionali, alla totalità degli iscritti, bensì di intermediare attraverso le strutture provinciali, le quali ricevono e rielaborano i messaggi. E così accade, senza che la evoluzione delle strutture comunicative abbia incrinato questo percorso storicamente definito.

Il sistema resta in equilibrio, poiché conserva i cardini della democrazia rappresentativa.

Un'ultima considerazione.

Il numero degli iscritti è un dato indispensabile per misurare lo stato di salute di ogni organizzazione. Partiti, sindacati, associa-

zioni di qualunque natura tendono ad accrescere i propri associati, per diversi motivi che è superfluo ricordare.

Ma per la FABI l'aspetto numerico è più importante che per gli altri sindacati, dove è comunque prioritario. E i motivi sono piuttosto evidenti.

Il riferimento esclusivo ad una categoria, quella dei bancari, rende decisivo il lato numerico, in virtù dell'assenza di rappresentanza negli altri settori del lavoro dipendente.

Mentre i sindacati confederali, infatti, sono diffusi nell'ambito di ogni categoria – e presentano, per questo, una struttura a vasi comunicanti – la FABI inizia e finisce con i bancari, senza vicinanze contigue o riferimenti esterni.

L'autonomia significa anche questo: vivere di vita propria, trovando in sé mezzi, risorse, capacità di elaborazione, prospettive.

In questo incontro tra qualità e misura si trova la perfetta corrispondenza tra rappresentanza e rappresentatività.

Tra una lunga storia e una buona idea.

## RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

Una definizione elementare e didascalica del concetto di rappresentanza si trova nella cura degli interessi altrui; persone che parlano e agiscono in nome di altri.

Nelle democrazie moderne, come oggi le intendiamo e percepiamo, il pensiero corre alla massima espressione della rappresentanza: il Parlamento.

Fondamento costitutivo è il concorso della collettività alla “res publica” e la rappresentanza è il meccanismo attraverso il quale si esercita la partecipazione e s’interpreta la volontà del cittadino sovrano. Di conseguenza, non la totalità dei cittadini assume decisioni e/o gestisce il potere, ma solo quelle persone che sono incaricate di farlo.

In un regime democratico l’individuazione e la selezione avviene per mezzo del voto; ed è per questo che si parla di democrazia rappresentativa, quasi in antitesi alla democrazia diretta, altrettanto degna di considerazione, in presenza di istituti immaginati ad hoc (ad es. il referendum).

Quanto sopra descritto avviene anche in comunità più ristrette, come una categoria professionale di lavoratori. Quindi, un portavoce rappresentante di un gruppo – di norma – appartiene allo stesso gruppo.

Da qui nasce e si sviluppa il concetto di organizzazione sindacale. I singoli lavoratori che vivono e condividono i medesimi problemi e le stesse condizioni e nutrono le stesse aspettative delegano, trasferiscono la soluzione al sindacato che così li rappresenta. Ciò non vuol dire che l’interesse collettivo coincida sempre con l’interesse del singolo.

In origine c'era, oggi molto meno, una rappresentanza di volontà che nel tempo si è trasformata gradualmente.

Nei momenti storici di grandi e profondi cambiamenti, sia del quadro politico-istituzionale (anni dal '46 al '48), sia dell'economia e nella produzione di beni e servizi (primi anni '80), il Sindacato confederale unitario, fortemente ideologizzato, si è trovato spesso in affanno, incapace di comprendere e di affrontare le novità della storia e le problematiche relative, le nuove tipologie di lavoro e di lavoratori, così come la stessa organizzazione del lavoro. Sono sorte nuove formazioni portatrici di interessi differenziati, trasversali rispetto alla comunità tradizionale di riferimento.

L'imperante e invasiva rivoluzione tecnologica, con l'imminente, ineludibile deriva nell'economia digitale prossima ventura, produrrà inevitabilmente altre scosse telluriche, che sfoceranno in nuovi assetti per quanto riguarda i gruppi omogenei di riferimento, il numero dei soggetti "portavoce" (o l'assenza di soggetti), l'organizzazione, la negoziazione, ecc.

In questo divenire, si è imposto gradualmente il concetto di rappresentatività. L'idea di sindacato maggiormente rappresentativo fa la sua comparsa nel settore privato con la legge 300 del 20.5.1970, che stabiliva i criteri in base ai quali un sindacato può dirsi rappresentativo. È quindi la legge che assegna al sindacato il potere di disciplinare i rapporti di lavoro dei prestatori d'opera. Nel pubblico impiego il concetto è comparso per la prima volta in una legge del 1983 la n. 93.

Che rapporto esiste fra la rappresentanza e la rappresentatività? Il potere rappresentativo del sindacato poggia sulla rappresentanza o ne è distinto? Un sindacato può essere rappresentativo senza un rapporto di rappresentanza? Come abbiamo visto è la legge che costituisce la fonte di legittimità della rappresentatività, individua i soggetti con determinate caratteristiche e ne disciplina il potere di rappresentazione.



Ma la legge non può prescindere dal consenso che ogni singolo sindacato riscuote fra i lavoratori, i quali devono porre la loro fiducia in chi li rappresenta. Il contrario rappresenterebbe una palese violazione dei più elementari principi democratici, quindi la designazione di organismi rappresentativi dei lavoratori deve tener conto della volontà degli stessi.

C'è un punto di comunanza tra i due concetti: il rappresentante ha bisogno di essere investito del mandato dal rappresentato, mandato che riveste solo una parte del loro rapporto, quello dei diritti e dei poteri della base.

Il sindacato agisce in nome proprio e dell'interesse collettivo del gruppo di riferimento, che spesso non coincide con quello dei suoi membri, poiché è un interesse "altro", che, in alcune occasioni, può agire contro o al di fuori dell'interesse singolare degli altri appartenenti al gruppo.

Altro tema di grande rilevanza è quello dell'investitura e della verifica del mandato, sia l'origine che il mantenimento nel tempo. Contrariamente all'ambito politico, dove il rapporto fra rappresentante e rappresentato si appoggia sull'elezione del primo, in quello sindacale esso si realizza nell'iscrizione, che è forma funzionale e sostitutiva del voto. Nel settore pubblico tale rapporto si concretizza anche attraverso l'esercizio elettorale, con la partecipazione di tutti i lavoratori ai fini della rappresentatività (dato associativo in uno con quello elettorale). La verifica del mandato si attua con forme di dissenso dell'associato o con le dimissioni dalla sigla di appartenenza.

Profonda è la differenza con la rappresentanza politica per quanto riguarda il potere di governare, che non si riscontra nel sistema sindacale; il sindacato è titolare solo del potere di rappresentare i lavoratori nel confronto con la parte datoriale relativamente agli interessi collettivi.

In dottrina troviamo altre forme di rappresentanza, come quella legale o amministrativa, ma quella sindacale non è identificabile con nessuna di esse.

Nel tentativo di definire la nozione di rappresentatività, essendo carente l'ordinamento, bisogna ricorrere alla dottrina e alla giurisprudenza. Per alcuni, la rappresentatività è la capacità del sindacato di esprimere e genuinamente interpretare l'interesse del gruppo di riferimento, per altri la rappresentatività esprime un rapporto fra la struttura organizzativa e tutto il gruppo di riferimento, comprendente sia gli associati che non. Altri danno un'interpretazione sociologica, come segno che riassume interessi diversi e insieme valoriali. In tutti questi orientamenti rimane il dato insopprimibile del consenso, criterio che il legislatore tiene ben presente per selezionare i sindacati più rappresentativi.

## RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE

È convinzione comune, fra gli studiosi, che l'esigenza di una rivisitazione del modello contrattuale inteso a riformare normativamente il sistema anche della democrazia sindacale, sia davvero prioritaria.

Negli ultimi anni, la crisi della produzione industriale e la contrazione drammatica del commercio, con conseguenti, drastiche riduzioni dell'occupazione potrebbero far pensare che non sia il momento di dibattere, e di dividersi, sulle scelte di novità e sulle soluzioni alternative dei nuovi sistemi di relazioni contrattuali. S'invocano soluzioni tampone, rinviando a tempi migliori, data l'urgenza di continuare a garantire redditi, nel tentativo di rallentare il precipitare dell'occupazione. La ripresa del ciclo economico si accompagna, e si accompagnerà sempre di più, all'esplosione della tecnologia, che si rivelerà ben più drastica nell'annientamento dei posti di lavoro e trasformerà definitivamente la natura di molti di quelli conosciuti.

Proprio la situazione economica "ante" impone alle menti non miopi la costruzione di un nuovo modello di relazioni e democrazie sindacali, che è andato in crisi da tempo.

Quel modello si basa sul presupposto dell'unità d'azione e rivendicativa delle grandi confederazioni sindacali, alle quali era stata conferita una legittimazione nella sostanza, per la stipula ed applicazione dei contratti collettivi, senza un previo controllo di rappresentatività e senza la verifica da parte dei lavoratori iscritti ad esse.

L'ordinamento, che si ricava dalla Costituzione (art. 39), prevedeva che per ogni categoria o settore produttivo doveva esservi un solo CCNL, applicabile "erga omnes" a tutti gli addetti della categoria, o settore, o territorio. Tutto ciò in astratto, e gli strumenti di soluzione diventavano inutili e poco convenivano alle parti stipulanti.

Per una categoria era naturale che esistesse un unico contratto di lavoro, valido per tutti, in quanto era impensabile che il datore di lavoro sottoscrivesse due o tre contratti distinti, (per gli iscritti, per i non iscritti, per gli iscritti di parti non stipulanti), correndo il rischio di differenze scarsamente gestibili in un'unica unità produttiva. Cadeva, così, anche il problema dell'efficacia "erga omnes".

Non dimentichiamo che i due effetti di unicità ed efficacia nell'ordinamento, "de facto" non sono conseguenza della rappresentatività maggiore o minore di questo o quel sindacato (comunque acquisita), ma di scelte di comodo, convenienti alla parte datoriale.

Il contratto collettivo di diritto comune si è dispiegato nell'ordinamento sindacale di fatto, dando vita ad istituti (si pensi alla contrattazione di secondo livello) che non avrebbero trovato spazio alla luce del sistema immaginato dal Legislatore costituzionale. Tutto ciò è andato bene dal 1970 per 35-40 anni, ma una caratteristica è stata trascurata e alla fine perduta: che la base democratica dell'azione sindacale dovesse essere soggetta a misurazione, alla luce dell'art. 39 della Costituzione che regola i criteri di composizione della delegazione unitaria e la relativa rappresentatività.

Per le OO.SS. il consenso dei lavoratori coinvolti era stato presupposto, mai misurato preventivamente e verificato successivamente al risultato dell'azione negoziale. La giustificazione storica era che l'unità d'azione delle tre Confederazioni rendeva indiscutibile che ad esse si riferisse la stragrande maggioranza dei lavoratori e quindi la loro innegabile rappresentatività.

A partire dai primi anni ottanta (accordo di S. Valentino sul taglio dei punti di contingenza) incomincia a manifestarsi la crisi dell'ordinamento sindacale, il quale, accanto al merito sull'efficacia degli accordi verso tutti, non risolveva il problema dell'efficacia giuridica limitata agli iscritti del sindacato stipulante. Problema inesi-

stente in uno stato di unità sindacale, ma, una volta rotta l'unità d'azione, si riteneva che il singolo contratto collettivo avesse acquistato la caratteristica di contratto separato. Via via emerge una diffusa contestazione dei contenuti degli accordi da parte di organizzazioni minoritarie, comitati spontanei o da parte degli stessi iscritti alle Confederazioni. Pertanto, si riproposero gli storici temi della rappresentanza e della rappresentatività, anche con slogan provocatori, tipo "chi rappresenta chi"?

Nel campo di contrattazione più vicino ai lavoratori, quello aziendale e/o di gruppo o di territorio, il problema della rappresentanza e della volontà degli addetti, oltre che attraverso lo strumento dell'assemblea deliberativa e il referendum, fu risolto, o meglio si tese a risolverlo, con l'istituzione delle RSU (rappresentanze sindacali unitarie) elettive. Si trasferì ad un agente negoziale terzo il potere di stipulare un accordo che riguardava tutti i lavoratori, agente qualificato e affidabile, perché eletto da tutti i lavoratori coinvolti.

Questo nuovo Istituto rappresenta l'unità di misura per pesare la rappresentatività dei sindacati anche a livello della negoziazione nazionale.

La formula è stata adottata nel settore del pubblico impiego. Com'è noto, per essere valido ed efficace il CCNL deve essere sottoscritto da sindacati che insieme sommano il 51% della rappresentatività, come somma di quello medio fra la percentuale delle iscrizioni e quello dei voti raccolti nelle votazioni per le RSU. Va detto che, per legge, la contrattazione collettiva per la P.A. è obbligatoria, e pertanto era necessario stabilire i criteri secondo i quali s'identificavano i sindacati che potevano firmarli.

Nelle intenzioni, il passo successivo era l'estensione al settore privato; ma non se n'è fatto nulla per l'ostilità di parte di alcuni settori politici, di parte del sindacato confederale e delle parti datoriali. Contrariamente a quanto previsto dalla Costituzione, nell'ordinamento di fatto i due fondamentali effetti dell'unicità

e della efficacia universale del contratto non sono conseguenza della maggiore o minore rappresentatività delle OO.SS. dei lavoratori, ma di scelte interessate della parte datoriale.

È bene ora accennare ai risvolti del c.d. contratto separato, inteso come mancata stipula da parte della sigla non rappresentativa, o mancata sottoscrizione di un sindacato pur presente al tavolo della negoziazione, o in seguito al parere maggioritario contrario di parte degli iscritti a sindacati, se pure al primo tavolo. Alla luce di ciò restano i rapporti individuali, per regolarizzare i quali il contratto separato sembra l'unica fonte collettiva. Due sono le situazioni che possono verificarsi:

1) se il CCNL precedente unitario è scaduto o disdettato, il lavoratore è obbligato a scegliere fra la nuova regolamentazione o il nulla, senza invocare l'ultrattività del precedente;

2) se, invece, il precedente CCNL è vigente, la stipula di alcune OO.SS. già di esso firmatarie del nuovo contratto separato varrebbe ad una disdetta anticipata, quindi con gli effetti di cui sopra.

Questa tesi poggia sulla c.d. "teoria reale", secondo la quale il contratto collettivo disciplina il rapporto individuale, senza incorporarsi con il contratto individuale; talché, venuto meno per scadenza o disdetta, il rapporto individuale resterebbe soggetto alla sola disciplina legale, o senza disciplina.

È una teoria che, per un certo periodo, è stata ben accolta dagli studiosi, soprattutto quando si sono stipulati contratti "in perdita", cioè contratti successivi che prevedevano clausole più sfavorevoli di quelli precedenti (ad es. la riduzione degli scatti di anzianità).

A tutto ciò la giurisprudenza oppose l'ipotesi della "morte" di un contratto collettivo, per scadenza o disdetta, senza sostituzione da parte del nuovo nulla si residua del vecchio. Due casi, storicamente significativi si possono citare; uno fu l'accordo sulla scala mobile dei salari; l'altro nel settore del credito, quello degli accordi aziendali in materia di previdenza complementare.

In conclusione: il contratto collettivo non è un contratto come gli altri perché ha il suo fondamento non solo nel codice civile, ma anche nel codice costituzionale. Gli effetti di questa fonte normativa non possono venir meno senza che la stessa difesa costituzionale possa essere smentita. Pertanto, il lavoratore non iscritto ad alcun sindacato, o ad uno non stipulante, non perde il trattamento economico e normativo di cui godeva.

Tutte le considerazioni avanzate portano a ritenere non più rinviabile una vera riforma dell'ordinamento sindacale in senso democratico, attraverso una legge sulla rappresentanza e rappresentatività dei soggetti che negoziano e stipulano un contratto di lavoro o altri accordi pattizi in materia di lavoro.

Una nuova legislazione sulla democrazia sindacale, che abbia al centro il contratto collettivo, non potrà che completare e migliorare quanto già sperimentato nel pubblico impiego. Verrà applicato solo un CCNL firmato da sindacati che abbiano singolarmente o unitariamente un grado elevato di rappresentatività e ratificato dai destinatari mediante referendum. È opportuno che la rappresentanza e la rappresentatività siano dati che viaggiano in parallelo con le procedure negoziali e garantiscano l'efficacia del risultato. Il sindacato deve poter spendere la fiducia di cui gode presso i lavoratori, non solo attraverso le iscrizioni, ma laddove la rappresentatività fosse modesta, anche per mezzo della prova elettorale con le RSU.

Nel settore privato occorre che quanto sopra esposto sia applicabile anche in imprese e/o unità produttive al di sotto dei 16 addetti.

Abbiamo visto le regole in atto nel pubblico impiego, ma si corre il rischio che la rappresentatività inglobi la rappresentanza, e cioè la indispensabile verifica della corrispondenza fra il risultato negoziale e le aspettative della base. Occorre, quindi, prevedere un mix fra i due concetti basilari e che l'ultima parola sia lasciata ai lavoratori. Questa costituirebbe anche un forte ostacolo alla degenerazione degli accordi separati,

eviterebbe il pericolo della “dittatura della maggioranza” e atteggiamenti anti sistema da parte di sindacati minoritari, ma fortemente contestativi.

Potrebbe verificarsi sia un’ipotesi contrattuale di minoranza firmata da sindacati che non arrivano al 51%, ma confermata dalla maggioranza dei lavoratori, sia il contrario.

Siamo ancora molto lontani da un sistema che – diversamente dall’attuale situazione critica – contempra opportunità democratiche compiute e rivolte a tutti.

Di seguito intendiamo ricordare l’evoluzione di Accordi e Protocolli via via sottoscritti negli ultimi venti anni di relazioni industriali.

Uno degli obiettivi, se non il principale, è stato sempre quello di garantire pluralità nei luoghi di lavoro e di individuare i criteri di misurazione della rappresentatività, mediante la resa pubblica e certificabile dei dati di reale consistenza numerica di ciascuna Organizzazione Sindacale.

- Intesa quadro del 1° Marzo 1991 che vede l’introduzione delle RSU nel settore privato;
- Protocollo su Politica dei redditi e dell’occupazione del 23 Luglio 1993;
- Accordo Interconfederale del 20 Dicembre 1993 (costituzione delle RSU);
- Accordo Interconfederale del 15 Aprile 2009 per l’attuazione dell’Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 Gennaio 2009;
- Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011;
- Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia del 16 Novembre 2012;
- Protocollo di intesa del 31 Maggio 2013 su rappresentanza e rappresentatività;
- Testo Unico sulla rappresentanza del 10 Gennaio 2014.

Il Testo unico sulla Rappresentanza disciplina come i dati associativi (deleghe degli iscritti con contributi sindacali) e quelli



elettorali (elezioni delle RSU) vengono utilizzati per misurare e certificare la rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, di fatto incaricando il datore di lavoro alla rilevazione del numero delle deleghe rilasciate dai dipendenti alle varie OO.SS.

Un passaggio molto importante, oltre alla raccolta delle deleghe su moduli divisi in due parti (una per il datore di lavoro, l'altra per l'Associazione Sindacale), è quello della trasmissione all' Inps, a seguito di una apposita convenzione, delle dichiarazioni mensili Uniemens. Allo scopo di avere il numero annuale delle deleghe e la distribuzione tra le varie OO.SS. con la rilevazione della propria rappresentanza.

L' Inps ha il compito di trasmettere al CNEL i dati raccolti: quest' ultimo assolverà alla sua funzione di Ente Certificatore della rappresentanza per ogni singola organizzazione e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ogni datore di lavoro indicherà sul modulo Uniemens il codice attribuito dalle OO.SS. al CCNL applicato, il numero delle deleghe in capo a ogni singola O.S. e la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di 15 dipendenti.

È utile ricordare come la costituzione di RSU non sia presente in tutte le categorie, ma, vedi il caso del CCNL del credito, sia utilizzata la forma delle R.S.A.

Va comunque detto che le OO.SS. firmatarie del Testo Unico si impegnano a non costituire RSA laddove siano state costituite RSU e che il passaggio dalle RSA alle RSU possa avvenire solo se concordato unitariamente dalle Organizzazioni sindacali medesime.

## **La soglia di rappresentatività.**

La soglia di rappresentatività per poter esercitare il diritto di rappresentanza è fissata nel 5%, intesa come media semplice fra iscritti (sul totale dei sindacalizzati) e i voti ottenuti.

Oltre alla soglia suddetta, ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali, si intendono partecipanti alla negoziazione le OO.SS. che abbiano contribuito alla definizione della piattaforma e che abbiano fatto parte della delegazione trattante nell'ultimo rinnovo contrattuale del CCNL.

Nel caso in cui la piattaforma non sia stata presentata unitariamente da tutte le OO.SS., la parte datoriale favorirà quella presentata da chi abbia complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% più 1.

Gli accordi sottoscritti con i criteri di cui sopra, previa una consultazione certificata a maggioranza semplice nella categoria, saranno quindi applicati, efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori, nonché per tutte le OO.SS. aderenti alle parti firmatarie del TU.

Questi, in estrema sintesi, i parametri che sono tenuti a rispettare le associazioni di categoria firmatarie del Testo Unico del 10 gennaio 2014.

Vale la pena ricordare come la materia sia tutt'altro che interpretata in maniera univoca, specie quando si parla dell'art 19 dello Statuto dei Lavoratori e della sua legittimità costituzionale.

Le principali divergenze emergono tra chi considera necessario che gli accordi, una volta sottoscritti da chi ha la maggioranza, si applichino a tutti e da tutti debbano essere rispettati, e chi invece opta per una interpretazione legislativa più o meno rispettosa dell'autonomia collettiva.

## LE RELAZIONI SINDACALI DEL NOSTRO SETTORE

### Il primo periodo (1948–1970)

La prima fase delle relazioni sindacali si caratterizza per la diversificazione, all'interno del sistema bancario italiano, delle forme di rappresentanza. La legge non riconosceva legittimità e capacità contrattuale secondo criteri precisi. Le trattative si svolgevano fra Organizzazioni sindacali e datoriali per riconoscimento reciproco fra le parti. Questo tipo di contrattazione vincolava solo gli iscritti, ed era il datore di lavoro che, applicando per tutti i lavoratori lo stesso trattamento, lo rendeva di fatto erga omnes. Anche un sindacato minoritario, o addirittura le Commissioni Interne che non avevano per legge legittimità negoziale, potevano discutere e firmare un contratto aziendale.

Per capire il ruolo storico, per il passato e per il futuro, del primo CCNL nella vita dei Bancari, è fondamentale dare anche solo un cenno sulla situazione contrattuale complessiva. Nell'era fascista la contrattazione della categoria dei bancari si era sviluppata in un'ottica non di carattere unitario dei trattamenti economici e normativi, ma in una miriade di modalità e forme legate alla natura giuridica o dimensionale, o alla ubicazione territoriale delle numerose, diverse aziende di credito.

Ogni tipo di contratto aveva efficacia di legge soltanto quando era pubblicato nel cosiddetto "Bollettino dei Fasci e delle Corporazioni"

Il panorama che ne usciva presentava una infinità di Contratti aziendali che si riferivano alle "Popolari, alle Società per azioni, a Banche di natura privata, alle Società autonome ed alle "Cooperative".

Vi erano Contratti collettivi per le Casse di Risparmio, per le Banche di interesse nazionale (Comit, Credit, Banco di Roma) e per le aziende con meno di 20 dipendenti.

Vanno annoverati, poi, gli Istituti di credito di diritto pubblico con normativa regolamentare e con specificità proprie, quali, ad esempio, l'Istituto S. Paolo di Torino, il Banco di Napoli, il Banco di Sicilia, il Monte dei Paschi di Siena.

La Banca Nazionale del Lavoro, caratterizzata da alcune peculiarità, era definita Ente pubblico economico.

Una controparte datoriale quindi molto diversificata, e con situazioni molto differenti, alcune mutate dal pubblico impiego, altre privatistiche. Non meno differenziata era la parte sindacale: molte sigle sindacali, alcune delle quali, come il Sindacomit, avevano iscritti solo in una banca. Inoltre il sindacato non era l'unico soggetto interlocutorio, ma vi erano anche le Commissioni Interne, ufficialmente senza diritto negoziale, ma che in realtà incidavano sui trattamenti normativi, e talvolta anche economici, nelle banche, attraverso premi vacanze, ma anche fondi pensione e assistenza sanitaria.

La FABI, da sola, il 27 aprile 1949 aveva sottoscritto una apposita Convenzione con ASSICREDITO, che dava vita alle Commissioni Interne; la firma con ACRI, in questo caso unitariamente alle altre Organizzazioni sindacali di settore, venne rilasciata il 30 giugno 1950.

Tali Commissioni erano elette, a scrutinio segreto, da tutti i lavoratori di un'azienda e svolgevano il ruolo di rappresentanze unitarie: non furono dotate di un effettivo potere contrattuale, tuttavia portarono avanti, spesso con successo, esigenze ed istanze della categoria sino al 1969. Oltre all'organizzazione di attività dopolavoristiche, svolgevano il compito di fissare alcune regole in tema di flessibilità di orario, di ritmi e carichi di lavoro nelle singole unità produttive, turni di ferie, laddove la legislazione o il contratto nazionale non potevano dettare norme specifiche.

Le Commissioni interne, nelle quali i componenti erano quasi tutti, se non tutti, iscritti ad un sindacato, fungevano anche da

organismi di controllo sull'applicazione dei contratti e delle norme di legge. Tuttavia, nel tempo, le Commissioni interne, in alcuni casi controllate dall'azienda, persero sempre più importanza, man mano che le strutture di base del sindacato prendevano forma.

Il punto di svolta, nelle banche come pure nel resto del mondo del lavoro, fu l'approvazione della Legge 20 maggio 1970 n. 300. Il 18 giugno 1970 furono costituite le RSA – Rappresentanze Sindacali Aziendali – e così il sindacato, con poteri contrattuali su materie predefinite e demandate dal contratto nazionale, acquisì il fondamentale diritto di cittadinanza all'interno delle aziende.

Per capire meglio i contrasti e le sfaccettature che emergevano da tale dicotomia fra Sindacato e Commissioni Interne, portiamo l'esempio del primo CCNL sottoscritto nel dopoguerra: quello del 1949 stipulato con ASSICREDITO, che rappresentava le Banche di Interesse Nazionale, gli Enti di Diritto Pubblico, le Banche Popolari e quelle private.

Ad accelerare i tempi del primo rinnovo del CCNL di categoria del dopoguerra fu la vicenda relativa all'orario di lavoro che, soprattutto nel Sud del Paese, era di natura continuativa.

Accadde che la Commissione Interna Centrale della Comit, formata da una larga maggioranza di componenti iscritti alla FIDAC, senza consultare alcuno, improvvisamente comunicò all'azienda il 29 luglio di essere disposta a raggiungere un accordo di scambio, che prevedesse l'orario giornaliero spezzato e l'apertura degli sportelli al pomeriggio, a fronte di un congruo miglioramento economico e la costituzione di un fondo pensione aziendale.

A tale proposta, senza alcun indugio, la Comit si dichiarò disponibile. La improvvisa, fulminea vicenda milanese veniva portata a conoscenza della Delegazione della FABI, seduta al tavolo della trattativa con ASSICREDITO a Roma.

I bancari del Nord d'Italia, che allora costituivano la grande maggioranza della categoria, venuti subito a conoscenza dei termini dell'evento, espressero con forza il loro orientamento a ripetere lo stesso percorso con le loro aziende.

La Delegazione FABI decise, quindi, di proseguire le trattative contrattuali, mentre la FIDAC, pur con forti contrasti al proprio interno, abbandonava la partita.

La determinazione della nostra Federazione di proseguire da sola la delicata, difficilissima trattativa, fu una scelta di carattere sociale e politico, in senso più ampio, ben sapendo che la maggioranza dei bancari (e la quasi totalità degli iscritti, allora concentrati soprattutto nel Nord Italia) era favorevole a questo Accordo.

Era ben chiaro, nella sensibilità politica dei nostri dirigenti sindacali, che la grande (per alcuni azzardata) operazione dava la via alla connotazione istituzionale del sindacato nazionale, assegnando alla contrattazione collettiva un ruolo centrale nel rapporto con ASSICREDITO ed ACRI.

Il contratto venne applicato per tutti i bancari di Assicredito ed Acri, nonostante che la FABI non avesse la maggioranza degli iscritti: in questo caso il riconoscimento contrattuale della controparte rese efficace il dettato contrattuale.

Per la legislazione italiana, emersa dalla Costituzione repubblicana del 1948, le organizzazioni sindacali stipulavano accordi validi solo per i propri iscritti: una regolamentazione diversa, cioè rendere vincolante il contratto per tutti i lavoratori, avrebbe comportato una serie di limiti e controlli, che all'epoca, in un'Italia appena uscita dal regime fascista, faceva paura.

Però, poco dopo la sottoscrizione del Contratto del 1956, venne emanata la Legge 14 luglio 1959, n. 741, denominata "erga omnes", che introdusse la estensione obbligatoria degli accordi, intervenuti fra Imprese e Organizzazioni Sindacali, a tutti i

lavoratori destinatari degli stessi, anche se solo per alcuni istituti, come retribuzione e orario.

La contrattazione aziendale veniva applicata non solo nelle banche private, popolari e quelle di interesse nazionale, ma anche negli Istituti di diritto pubblico (Banco di Napoli, di Sicilia, di Sardegna e Banca Nazionale del Lavoro), che hanno mantenuto fino agli anni novanta una certa indipendenza contrattuale, riveniente dal loro status giuridico.

Il contratto ACRI veniva applicato nelle Casse di Risparmio, con domandi più ampi e con maggiore autonomia negoziale nelle singole Casse.

Nel contratto Assicredito venivano demandate le materie da trattare in azienda, che si riducevano a tre capitoli principali: i ritmi e carichi di lavoro, la salute e sicurezza sul posto di lavoro, e gli inquadramenti, o, come si diceva allora, l' "attribuzione di un grado agli impiegati". Accordi aziendali disciplinavano anche la previdenza complementare, l'assistenza medica e le condizioni per mutui e prestiti in genere.

Nel CCNL del 3 febbraio 1968, facilitato da una intesa in sede ministeriale, avvenne il riconoscimento di Assicredito alla Contrattazione integrativa aziendale od interaziendale, in un allineamento all'ACRI, dove la stessa era già in atto. Va notato, comunque, che in Assicredito le materie demandate erano limitate e di scarso contenuto.

## **Lo Statuto dei lavoratori e il periodo della conflittualità**

A partire dall'autunno del 1970, con l'applicazione dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) in azienda nacquero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) che via via si videro attribuire competenze e ruoli di fondamentale importanza, soprattutto centrati sui controlli e sulla gestione delle innovazioni tecnologiche che si verificano in termini diversi da azienda ad azienda, con ripercussioni altrettanto diverse sui Lavoratori.

Finalmente vi era il riconoscimento, da parte di una legge dello Stato, della rappresentanza da parte di soggetti abilitati (RSA e Organi di Coordinamento delle stesse), sia pure limitati alla contrattazione aziendale.

I carichi e ritmi di lavoro vennero discussi a partire dagli anni settanta fra le RSA: organismi sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori del 1970, in ogni singola filiale, attraverso l'istituzione degli Incontri Semestrali, che dovevano di regola tenersi ogni sei mesi, e non di rado portavano a conflitti sindacali che sfociavano nello sciopero. Questa capillare presenza del sindacato portò, a partire da quegli anni, ad un incremento degli iscritti, che arriva tuttora a coprire il 75 - 80% degli organici del settore, unico caso in Italia.

Il demando contrattuale sulle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori anticipò nel settore gran parte delle tutele previste dalla legge 626 del 1984, attraverso l'istituzione di Accordi e Protocolli, negoziati fra RSA e azienda, spesso secretati per il problema delle rapine, allora più diffuse che ai giorni nostri.

Con l'Accordo sulla Sicurezza con Assicredito del 1987 (poi esteso a tutte le banche ABI) i compiti vennero delegati ai Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza, organismi eletti direttamente dai lavoratori. Gli RLS non sono dirigenti sindacali, e devono agire di concerto con le RSA per il rispetto della normativa e per le problematiche connesse.



I rapporti unitari fra le OO.SS., dopo anni difficili, fecero rilevanti progressi, a tal punto che venne costituita, dopo quella con le sole tre "confederate", la "Federazione Lavoratori Bancari" – F.L.B. – a cinque sigle, con l'ingresso di FABI e FALCRI.

Il CCNL del 27 giugno 1973 accentuò l'ingresso del Sindacato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e conferì un senso maggiore, per numero e qualità, ai temi della contrattazione aziendale, ferma rimanendo la centralità del CCNL. Si realizzò l'istituzione degli "incontri semestrali" che, pur non avendo forma contrattuale ma solo di confronto sul territorio, tuttavia hanno consentito nel tempo una forte espansione degli organici.

Nel CCNL del 18 aprile 1980 si proseguì a livello centrale l'esperienza degli incontri semestrali attraverso l'introduzione di un incontro annuale fra OO.SS. ed aziende, il quale attribuiva al sindacato la possibilità di ottenere interessanti informazioni su temi "pesanti", quali programmi dei corsi di formazione; numero dei Lavoratori ad essi partecipanti; rotazione nelle mansioni, e, soprattutto, andamento dell'occupazione. Tale esperienza consentì di studiare le linee di tendenza dell'azienda, ormai divenuta vera e propria impresa, soggetta quindi a notevoli variabili di mercato.

Nel CCNL del 17 febbraio 1983 venne meno l'unità sindacale, dapprima con l'esclusione della FABI dalla FLB, per la questione dell'orario di sportello pomeridiano. Successivamente, per contrasti sorti all'interno delle Confederazioni, anche la FLB cessò di esistere.

Proprio per ovviare a questa mancanza di unità sindacale, venne stipulato con Assicredito e ACRI il primo Accordo sui permessi e sulle libertà sindacali, nel quale veniva fissato un criterio di rappresentatività ai fini della stipula del CCNL, che poteva essere negoziato dalle OO.SS. con almeno 3.000 iscritti fra le aziende aderenti all'ABI. Bisogna ricordare che Assicredito ammise la rappresentanza dei funzionari e dei dirigenti (che avevano un CCNL distinto e separato rispetto alle altre categorie dei bancari) solo a Federdirigenti, e successivamente al Sinfub.

Il CCNL del 23 novembre 1990 fu contrassegnato da un evento indiscutibilmente clamoroso, che non si pensava potesse accadere. Fino a quel momento il licenziamento era stato previsto solo come disciplinare, ma in seguito alle le riforme dovute alla crisi economica italiana e alla previsione della moneta unica – con una profonda mutazione del sistema creditizio, sempre più orientato al mercato, con probabili ricadute sui livelli occupazionali – si cominciò a pensare alla necessità di individuare un ammortizzatore sociale nazionale per i lavoratori, eventualmente dichiarati in esubero; essendo la nostra categoria priva di Cassa Integrazione Guadagni.

Venne quindi, per la prima volta, individuato uno specifico percorso contrattuale da seguire, prima della realizzazione di processi organizzativi e di aggregazione fra aziende per la difesa delle condizioni di lavoro e di vita dei bancari. Tale procedura, che deve prevedere incontri preliminari con le OO.SS., ha quasi sempre trovato soluzioni alternative alla successiva Legge 22 luglio 1991 n. 223 in tema di licenziamenti collettivi.

## **Il Protocollo del 1993 e l'inizio della Concertazione**

Con il Protocollo fra ABI e OOSS di settore del 23 luglio 1993 le relazioni sindacali subirono una modifica, recependo la normativa del Protocollo Interconfederale, negoziato fra Confindustria e CGIL-CISL-UIL, per le nuove regole sui rinnovi contrattuali ed il rilancio della produttività. Vennero fissati i due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale.

L'eccessiva conflittualità all'interno delle aziende, specie quelle di altri settori, e la duplicazione o triplicazione della fasi di negoziazione di alcuni istituti contrattuali spinse le Parti sociali ad iniziare la fase di politiche congiunte intese a migliorare le condizioni e la qualità della vita dei lavoratori, temperandole, però, con le necessità produttive dell'azienda, che altrimenti non sarebbero potute stare sul mercato.

Nel CCNL del 19 dicembre 1994, preceduto nel 1993 dalla stipula di un "accordo di concertazione" fra Associazioni imprenditoriali, fra cui ASSICREDITO, e le Confederazioni CGIL-CISL-UIL, si indicarono alcune vie obbligatorie da seguire per affrontare taluni dei più importanti argomenti riferiti all'attività sindacale e contrattuale, non solo del nostro settore.

Ebbe consistente rilievo la procedura per la quale le aziende, prima di ricorrere alla Legge 223 del 1991 sui licenziamenti collettivi, dovevano concedere al Sindacato la facoltà di conseguire la mobilità interna; i contratti di solidarietà; l'esodo anticipato volontario; restrizioni in relazione al lavoro straordinario; una oculata gestione delle assunzioni: il tutto finalizzato ad attenuare o scongiurare eccedenze di personale.

Successivamente, con una serie di accordi e protocolli, fra cui quello fondamentale del 4 giugno 1997, si arrivò alla negoziazione e alla sottoscrizione del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale del credito". Lo strumento cui

ricorrere non poteva che essere uno specifico, efficace ammortizzatore sociale, a protezione, appunto, di quei lavoratori che avrebbero perso il posto di lavoro. Il Regolamento del costituendo Fondo, in effetti, fu sottoscritto dalle parti il 28 febbraio 1998 e posto in calce al CCNL del 1999, per diventare poi il Decreto Ministeriale 28 aprile 2000 n. 158, con efficacia erga omnes. I soggetti contraenti si impegnarono per l'applicazione del Fondo stesso anche al Personale esattoriale.

Il CCNL dell'11 luglio 1999 rappresentò una rilevante svolta nelle relazioni con le controparti datoriali, in quanto il Contratto ACRI confluì in quello ASSICREDITO, anche per quanto riguarda le normative dei Funzionari. La rappresentanza di tutti i lavoratori della aziende bancarie venne riconosciuta all'ABI per la parte datoriale, e alle nove sigle sindacali esistenti (due per gli ex funzionari e dirigenti, e altre sette per le restanti categorie).

Va ribadito che, negli anni precedenti al 2000, esisteva un solo Contratto per Funzionari e Dirigenti, con diverse specificità, sottoscritto da Organizzazioni sindacali che la FABI e le altre OO.SS. hanno sempre ritenuto piuttosto condizionate dalle aziende, specie in ambito normativo: FEDERDIRIGENTI (oggi DIRCREDITO) e SINFUB, fondate, rispettivamente, il 19 luglio 1947 e il 27 luglio 1971.

La FABI e le altre OO.SS. fecero costanti pressioni, pure attraverso azioni giudiziarie, per poter svolgere un doveroso, legittimo ruolo di salvaguardia degli interessi di funzionari e dirigenti a loro iscritti.

Finalmente, nell'ambito dell'accordo ministeriale del 18 maggio 1996, il Ministro del Lavoro invitò l'ASSICREDITO a consentire a FABI, FALCRI, FIBA, FISAC e UILCA di sottoscrivere, sia pure per adesione e per la parte concernente i funzionari, il CCNL per il personale Direttivo, già rinnovato con intesa del 22 giugno 1995.

Per quanto riguarda le trattative di secondo livello, dal 1995 iniziò la contrattazione nell'ambito del Gruppo, peraltro non

riconosciuta nell'ordinamento giuridico italiano. Pertanto, all'inizio le trattative di Gruppo consistevano in una fase di negoziazione con le singole aziende componenti il gruppo bancario, con la firma obbligatoria da parte di tutte le RSA o Organi di Coordinamento.

Venne regolamentata solo nel CCNL del 1999, ma solo ai fini di difendere i livelli occupazionali.

Nel nostro settore non sono state adottate le RSU, perché la loro struttura era di difficile regolamentazione in aziende con unità produttive sparse su tutto il territorio nazionale. Inoltre la presenza di Gruppi Bancari, con all'interno aziende specializzate, avrebbe reso ancora più complicata la negoziazione di norme comuni, perché le RSU sono elette nell'ambito aziendale e sono indipendenti dal sindacato. La mancanza di un collegamento fra esse avrebbe potuto rendere le relazioni sindacali troppo difficili.

Nella seconda metà degli anni 90 fu peraltro creata una commissione bilaterale fra ABI e OOSS per analizzare il problema e risolvere queste contraddizioni, ma questo percorso non portò a risultati concreti.

Dal 2001 ad oggi la contrattazione di gruppo ha gradualmente sostituito quella aziendale anche per i premi di produttività e di risultato, per la formazione, per il sistema di valutazione e per i rapporti sindacali. È rimasta invece in azienda – ma quasi sempre con criteri negoziati nel rispettivo gruppo – la definizione degli inquadramenti delle nuove figure professionali ed i relativi percorsi professionali.

Bisogna anche ricordare che la FABI ha tentato anche aggregazioni con OO.SS. di altri settori. Infatti la nostra sigla, unitamente ad altri sindacati di altri settori produttivi, aveva costituito, il 27 marzo 2002, la FASST, una federazione di sindacati autonomi con l'obiettivo di arrivare ad una rappresentanza confederale per poter accedere agli incontri triangolari da parte del Governo

e del Parlamento, previsti per le Confederazioni e le Organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro. Tuttavia, non avendo raggiunto gli obiettivi politici sperati, la FASST venne abbandonata dalla FABI nel 2006.

La politica concertativa nel settore venne confermata dal Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, che conteneva principi e valori volti al miglioramento continuo della qualità e della trasparenza dei rapporti fra imprese creditizie, la clientela ed i lavoratori delle banche.

Dopo gli Accordi Interconfederali del 1993 la divisione fra le grandi Confederazioni ha ostacolato la condivisione dei criteri di rappresentanza e rappresentatività, al fine di rendere legittima la stipula di un contratto non unitario.

Solo il 28 giugno 2011, con l'Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL CISL UIL, al quale aderì anche l'ABI, si arrivò ad un'intesa, che portò alla stesura del Testo Unico sulla Rappresentanza fra le stesse Parti Sociali citate.

Alcuni punti di questo Accordo Interconfederale vennero recepiti nell'Accordo Quadro degli Assetti contrattuali del 24 ottobre 2011 fra ABI e OO.SS., e successivamente nel CCNL 19 gennaio 2012. Oltre alle procedure di rinnovo, che prevedono un periodo di moratoria per evitare scioperi, venne fissato nell'art. 7 del CCNL il comma 6 che prevede che *"Tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo"*.

Viene così fissato un criterio numerico, oggettivo, perché l'ABI rileva mensilmente il numero degli iscritti al fine di suddividere equamente i permessi sindacali fra le OOSS.

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, che può essere affrontata per singola materia demandata dal CCNL

aziendalmente o a livello di gruppo, ma non in entrambi i tavoli, il vincolo per l'efficacia del contratto verso tutti i lavoratori è dato dalla maggioranza semplice (50%+1) dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie, in ciascuna entità, sia essa aziendale o di gruppo.

Va sottolineato che il quorum è basato, in entrambi i casi, sul numero di iscritti al sindacato e non sui lavoratori in servizio.

La rilevazione degli iscritti, diversamente dagli altri settori, non è basata sui dati dell'INPS e del CNEL, ma direttamente dall'ABI, utilizzando la comunicazione mensile degli iscritti che viene fatta da ogni banca aderente (art. 4 dell'accordo sulle libertà sindacali).

Oltre a risolvere il vecchio problema dell'"erga omnes", è stato fissato fra le Parti Sociali nel nostro settore anche il delicato problema della rappresentanza, che verrà riconosciuta, come già nel pubblico impiego ed in altri settori, solamente alle OO.SS. che hanno un numero di iscritti superiore al 5%.

Infatti il Verbale di Accordo del 25 novembre 2015, che ha rinnovato l'accordo del 7 luglio 2010 sulle libertà sindacali, ha modificato l'art. 6 del CCNL 2012, recepito nel testo unico del 31 marzo 2015. In esso si prevede che dalla fase di rinnovo del CCNL, e comunque dal 1° gennaio 2019, saranno ammesse al tavolo solo le OO.SS. firmatarie del contratto in scadenza a fine 2018 che abbiano una rappresentanza superiore al 5% dei lavoratori iscritti (10.500 – 11.000).





## IL SINDACALISMO IN EUROPA

### Breve descrizione delle forme

In Europa vi sono paesi in cui il sindacato è forte e unitario ed altri in cui è debole e diviso.

L'Italia rappresenta una particolarità, in quanto il sindacato è diviso ma non debole, anche se negli ultimi anni vi è stato un decremento fra i lavoratori attivi, compensato dall'aumento di adesioni dei pensionati.

Ad eccezione della Gran Bretagna, in tutti i paesi europei si riconosce il contratto collettivo come principale fonte regolativa del rapporto di lavoro.

Non mancano, tuttavia, esempi abbastanza importanti, di rinvio alla contrattazione decentrata, che viene sempre più valorizzata. Anche in tema di conflitto sociale vi sono delle diversità fra i paesi europei. La tendenza che sempre più si va affermando è quella di inserire nei contratti collettivi clausole di tregua sindacale a valenza obbligatoria, nonché procedure di regolazione del conflitto sociale. Tutto ciò al di là delle normative nazionali che regolano il diritto di sciopero. Come già affermato il CCNL rappresenta la forma di regolazione delle condizioni di lavoro più diffusa e rilevante nei paesi continentali. Vi sono però differenze di struttura e di contenuti.

Ad eccezione del Regno Unito, il contratto collettivo ha efficacia vincolante tra le parti.

In quasi tutti i paesi sono previsti meccanismi per l'efficacia "erga omnes" dell'ambito soggettivo del CCNL, al di là degli iscritti ai sindacati stipulanti.

In Italia il meccanismo di estensione del CCNL (articolo 39, seconda parte Costituzione ) non è mai stato attuato.

Esistono, tuttavia, mezzi di estensione indiretta del CCNL, in particolare della parte retributiva basti; pensare all'applicazione giurisprudenziale dell'articolo 36 della costituzione.

Veniamo ora a delineare, per tratti generali, le legislazioni dei singoli stati.

## **Gran Bretagna**

Il sistema inglese si pone a metà strada tra quello statunitense e quello dell'Europa continentale.

Pur essendovi un sistema di "Common Law", in Gran Bretagna, negli ultimi decenni, il numero di leggi che regolano il rapporto di lavoro rimane esiguo.

Il sistema sindacale inglese è caratterizzato da un atteggiamento di 'Abstention of Law'.

Esso è imperniato sulla sostanziale astensione del legislatore dalla regolazione delle relazioni industriali.

Solo nel 1971 è stato emanato l'Industrial Relations Act', che definisce un sistema di riconoscimento dei sindacati con la previsione dell'efficacia vincolante del contratto collettivo. A meno che le parti non dispongano il contrario, recependo la tradizionale caratteristica del contratto collettivo inglese, che è quella di essere un "Gentlemen's agreement binding in honour only".

Con una legge del 1974 "Industrial Act Tale Stare", la precedente disposizione fu in gran parte abolita, a dimostrazione di come il sistema non gradisca regolamentazioni statuali, ma sia basato su una forma di volontarismo incentrato su rapporti autonomi.

Come è noto, in Inghilterra era praticato il sistema del "Closed Shop". Vale a dire clausole in cui si condiziona l'assunzione o

la permanenza in servizio con l'appartenenza alle associazioni sindacali.

Ai nostri occhi tale clausola appare in netto contrasto con i principi di libertà sindacale garantiti dalla carta costituzionale. Questa clausola, secolare nell'ordinamento britannico, ha contribuito all'enorme rafforzamento del sindacato nelle imprese.

L'"Employment Act" del 1988 ha fortemente limitato tali clausole, dichiarando illegittimo il licenziamento del lavoratore che non aderisca alle organizzazioni sindacali.

Con una disposizione dell'84 viene regolato il diritto di sciopero, condizionando la sua legittimità all'esito positivo di un referendum preventivo tra i lavoratori dell'unità produttiva. Per gli effetti del contratto collettivo il datore di lavoro può scegliere di riconoscere come controparte un sindacato, ma non può essere obbligato a trattare con esso. In questo secondo caso si apre una procedura complessa.

Qualora al sindacato, aderisca il 51% dei lavoratori dell'area contrattuale, il 'Central Arbitration Committee' dà il riconoscimento di rappresentatività: tale riconoscimento vale per tre anni.

Ciò spiega, in parte, la tendenza di datore di lavoro ad effettuare il riconoscimento volontario e reciproco tra le parti contrattuali.

Nel sistema inglese i contratti collettivi non sono vincolanti tra le parti: si considera, infatti, lo stesso come "binding in honour".

I contratti collettivi diventano vincolanti fra le parti individuali se richiamati implicitamente o espressamente dai contratti di lavoro individuali.

Molto forte è il richiamo della giurisprudenza al 'Custom and practice'. Se il datore di lavoro regola la maggioranza dei contratti basandosi sul CCNL, si ha un rinvio implicito alle disposizioni dello stesso.

La contrattazione collettiva avviene, essenzialmente, a livello aziendale, sancendo il declino della contrattazione di categoria.

La contrattazione può anche non riguardare tutte le condizioni di lavoro. Infatti, la procedura di "Recognition" impone solo l'attribuzione dei diritti di informazione e consultazione in materia di trasferimenti d'azienda, licenziamenti collettivi, salute e tempi di vita dei lavoratori.

Tutto il resto è affidato alla volontà delle parti.

Questo comporta che la copertura della contrattazione collettiva è consentita in specifiche aree, in particolare del settore pubblico, dove copre circa l'80% dei lavoratori contro il 26% dei lavoratori privati.

In sostanza, nel settore privato il contratto collettivo è marginale; vi sono moltissime situazioni in cui lo stesso non esiste.

Nel 1998 e nel 1999, con due distinti provvedimenti, si è introdotto il "Minimum wage" cioè il minimo retributivo individuato per settore, dimensione dell'impresa e regione territoriale.

Questo per evitare forme di sfruttamento del lavoro o delocalizzazioni in proprio.

Il segretario di stato determina qual è il salario minimo legale su parere della "Pay Commission". Tale paga minima non prevede un meccanismo di adeguamento automatico e/o al costo della vita.

Nel sistema inglese lo sciopero non è configurato come diritto, ma è visto come un inadempimento contrattuale. Utilizzando in parte nostri concetti non è un diritto, ma una libertà.

Il lavoratore è responsabile, secondo la Common Law, di un inadempimento contrattuale, mentre le organizzazioni sindacali sono responsabili di istigazione all'inadempimento. Ciò non comporta responsabilità dirette, se si seguono le procedure per l'indizione dello sciopero. È vietato il licenziamento dei lavoratori in costanza di sciopero.

In Gran Bretagna non è prevista una regolamentazione dello sciopero nemmeno nel settore pubblico.

Tuttavia il governo può intervenire, adottando una varietà di misure, qualora vi siano effetti dirompenti sulla collettività. Infatti nel sistema inglese – dal 1984, come già detto – nel caso di sciopero è indetto il referendum preventivo fra i lavoratori (“Strike ballots”).

Altre forme di lotta sindacale diverse dallo sciopero non sono in linea di massima consentite. Negli ultimi tempi, tuttavia si sono verificati, in maniera limitata, veri e propri scioperi di solidarietà.

## Francia

Il sistema francese è un sistema fortemente giuridificato e centralista. Tuttavia si rilevano, ultimamente, tendenze al decentramento contrattuale.

La Francia ha il più basso tasso di sindacalizzazione tra tutti i paesi europei (15 - 20% nel settore pubblico, 5- 10% nel settore privato).

Il pluralismo sindacale si articola principalmente su base ideologica.

I sindacati presenti in Francia sono i seguenti:

MEDEF Mouvements Enterprise de France

Per quanto concerne i lavoratori :

CGT Confédération générale du travail

CFDT Confederation française démocratique du travail

CFTC Confédération française des Travailleurs chrétiens

CFE-CGC Confédération française de l'encadrement che sono sindacati di mestiere .

Le fonti del diritto sindacale francese vanno ricercate nella Costituzione (preambolo).

Sono da ricordare: la libertà sindacale, non solo come adesione al sindacato, ma anche sotto forma di libertà di contrattazione collettiva; il diritto di sciopero che viene regolato dalla legge dello stato.

Nel testo costituzionale non appaiono norme sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale, né norme sulle condizioni per l'efficacia "erga omnes" dei contratti collettivi.

Cospicua è la legislazione ordinaria che interviene sulla materia dei rapporti industriali.

- L. 23 marzo 1919, che riconosce l'effetto normativo del con-

tratto collettivo sui contratti individuali, vietando clausole individuali difformi.

- L. 24 giugno 1936. Possibilità di riconoscere efficacia “erga omnes” ai contratti collettivi stipulati da sindacati rappresentativi.
- L. 11 febbraio 1950, che prevede due tipi di contratto collettivo: la “convention collective ordinaire” e “la convention collective susceptible d’extension”.

Tali disposizioni costituiscono il fondamento dell’attuale legislazione giuslavorista francese, che, nel 1973, ha trovato definitiva sistemazione nel “Code du Travail”.

Successivamente (1982) la “legge Auroux” ha favorito il decentramento contrattuale, prevedendo una contrattazione a livello aziendale.

In seguito la “legge Fillon” ha inciso profondamente nella contrattazione, consentendo una deroga “in peius” ai contratti aziendali.

Chiaramente determinati sono i criteri di rappresentatività sindacale fissati dalla legge del 2008:

- rispetto dei valori repubblicani;
- Indipendenza nei confronti della parte datoriale;
- trasparenza finanziaria (bilanci certificati);
- anzianità almeno biennale di esistenza in campo professionale e sul territorio;
- audience electoral ovvero una certa percentuale nelle elezioni dei rappresentanti sindacali ai vari livelli, in particolare a livello aziendale (“comité d’entreprise”);
- aderenti effettivi e contributi sindacali.

La contrattazione si suddivide nei seguenti livelli:

- la “convention de branche” (contratto collettivo di categoria);
- accordi a livello di professione (es giornalisti);
- accordi interprofessionali;
- accordi a livello di impresa.

Il contratto collettivo deve essere stipulato da una o più associazioni sindacali rappresentative nel campo di applicazione dell'accordo. Tale principio si attua concedendo ai sindacati maggioritari un diritto di veto sui contratti stipulati da organizzazioni minoritarie.

Tale diritto ha dei termini ben precisi e stringenti per essere esercitato. Il contratto collettivo può essere esteso "erga omnes", tramite decreto del ministero del Lavoro.

Condizione è che tali contratti siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggioritarie, ma anche da quelle datoriali. Su tutto vigila il concetto di rappresentatività previsto dalle leggi vigenti.

Il ministro non è obbligato a estendere un contratto collettivo stipulato dalle parti, il rifiuto può essere motivato con violazioni, del testo contrattuale, di leggi e regolamenti. Il CCNL è valido se stipulato da organizzazioni sindacali che hanno ottenuto almeno il 30% di consensi nelle elezioni dei comitati di impresa nel settore di riferimento e che l'accordo non sia contestato dalle organizzazioni che hanno dati di rappresentatività oltre il 50%.

Nel caso in cui si proceda all'estensione, il ministro, dopo consultazione di uno speciale comitato e dopo averne ottenuto il parere positivo, procede alle estensioni con un atto amministrativo pubblicato sul "Journal officiel de la République".

Alcune materie, tuttavia, escono dall'autonomia contrattuale e sono regolate da leggi dello stato (orario di lavoro; salario minimo; condizioni di sicurezza ed igiene sui posti di lavoro).

Esistono in Francia 3 forme di rappresentanza dei lavoratori a livello di azienda:

1. i delegati del personale.
2. il comitato di impresa.
3. la rappresentanza sindacale aziendale.



**I Delegati del personale** sono eletti da tutti i dipendenti dell'azienda o stabilimento, con più di 10 addetti. Le elezioni avvengono su liste elettorali.

I delegati non sono rappresentanti sindacali, ma di tutti i lavoratori, seppur eletti su liste presentate dai sindacati. Essi si occupano del rispetto delle leggi e dei contratti, con possibilità di adire, ove la controversia non sia risolta, il pubblico ispettore del lavoro.

**Commissioni di impresa:** essa è composta da un rappresentante del datore di lavoro e dai rappresentanti eletti dai dipendenti; viene istituita in tutte le aziende con più di 50 lavoratori.

Essa ha pochi poteri decisionali, tranne che per il Welfare e la vita sociale dell'impresa. Dispone di una serie di diritti di consultazione concernenti la gestione dell'azienda, la sua situazione economica, il livello e le forme di occupazione, nonché l'organizzazione del lavoro.

Per svolgere i suoi compiti ogni delegato ha diritto a 20 ore al mese di permesso retribuito.

**Le rappresentanze Sindacali Aziendali:** I delegati aziendali sono direttamente nominati dalle strutture locali dei sindacati. Il loro compito è la negoziazione dei contratti aziendali, nonché la rappresentanza delle loro organizzazioni nei confronti degli addetti e del datore di lavoro.

## IL DIRITTO DI SCIOPERO

Come in Italia, il diritto di sciopero è ritenuto un diritto individuale ad esercizio collettivo. La proclamazione sindacale non è assolutamente necessaria per l'esercizio di uno sciopero.

In Francia gli scioperi spontanei sono comuni e sono da considerare del tutto leciti.

Esistono, tuttavia, disposizioni che vietano lo sciopero ad alcune categorie di lavoratori: Polizia; Magistratura; Forze Armate; quote minime di lavoratori nel settore della sanità. Un particolare regime regola, inoltre, l'astensione dal lavoro nei servizi pubblici, stabilendo procedure di raffreddamento e di conciliazione.

Nel settore privato lo sciopero è definito come astensione dal lavoro in vista della difesa di interessi personali. Quindi alcune attività sindacali, che non si concretizzano nello sciopero, possono essere considerate illegittime, un esempio: "la greve perlee" o inesatta esecuzione della prestazione.

In Francia è ammesso anche lo sciopero politico: se è economico politico viene considerato come un diritto, se è causato da ragioni politiche come una libertà.

L'unica regolazione specifica dello sciopero si ha nei servizi pubblici. Esso riguarda non solo i settori strategici, quali trasporti, energia, ecc., ma anche i dipendenti pubblici.

## Germania

Essa costituisce un altro esempio di “modello giuridificato”. Di fondamentale importanza è l’articolo 9 della Costituzione tedesca, concernente la libertà di associazione. Tuttavia, nel sistema tedesco non esiste una legislazione stringente sulla rappresentatività sindacale, come ad esempio in Francia.

La garanzia giuridica dei diritti sindacali è stata elaborata dalla giurisprudenza sulla base del primo comma dell’articolo 39 della Costituzione. Non esiste una legislazione “ad hoc”, come la legge 300/70.

Il Sindacato è organizzato seguendo il principio “un’azienda, un sindacato”. Questo vuol dire che tutti i lavoratori di un settore aderiscono ad un solo sindacato di categoria, senza alcuna differenza di stato, confessione religiosa o idea politica. Con ciò si evitano forme di rappresentanza basate sullo status dei lavoratori (operai, impiegati, quadri, ecc.): essi costituiscono il DGB a livello nazionale.

Diversa è l’organizzazione delle imprese, che si distinguono tra associazioni imprenditoriali e datoriali; esse si riuniscono in associazioni territoriali regionali (Länder) che aderiscono ad una Confederazione nazionale di categoria.

Tutte le confederazioni sono unite dell’Associazione Nazionale dei lavoratori e dei datori di lavoro (B.A.) Le imprese del BDA occupano circa l’80% dei lavoratori dipendenti.

Le norme che regolano la contrattazione ed il rapporto fra le associazioni datoriali e sindacali si trovano nella Costituzione e nella legge sui contratti collettivi (TVG) ed altre disposizioni sulla Costituzione di impresa.

I contratti stipulati fra le varie organizzazioni valgono solo per gli iscritti alle parti stipulanti, la responsabilità della contrattazione è dei sindacati di categoria. La confederazione di DGB

non ha competenze contrattuali e non si intromette nelle politiche contrattuali.

La contrattazione viene regolata dalla legge che disciplina il contenuto, la forma del contratto e la sua efficacia normativa. La legge sancisce l'inderogabilità del contratto individuale "in peius", ed inoltre disciplina la possibilità di attribuzione di efficacia generale allo stesso.

Tale dichiarazione di efficacia può avvenire attraverso un regolamento ministeriale o altro provvedimento amministrativo, con l'accordo delle parti.

Il contratto collettivo di categoria prevale su qualsiasi altro, anche se vi possono essere i contratti collettivi stipulati a livello di regione. I livelli di contrattazione sono diversi a seconda dei settori.

Nel settore metalmeccanico, ad esempio, esso si svolge in "distretti salariali", che corrispondono, in genere, alla struttura federale della Germania. Eccezione fanno i bancari che hanno invece un solo contratto a livello nazionale.

Il rapporto fra le parti all'interno delle aziende avviene attraverso i consigli di azienda. In ogni azienda o stabilimento con più di 5 dipendenti può essere eletto un consiglio di azienda. Tale organismo non ha né potere contrattuale, né il diritto di indire scioperi. Esso ha il compito di controllare l'applicazione dei contratti nell'azienda ed è titolare di diversi diritti di informazione, di cogestione e di codeterminazione (straordinari, pagamento dei salari, orario di lavoro ecc).

Tali consigli hanno anche il potere di concludere accordi aziendali integrativi, qualora il contratto collettivo lo permetta espressamente. È quindi nella disponibilità del sindacato, mediante le cosiddette "clausole di apertura", effettuare una contrattazione aziendale.

In assenza di tali disposizioni l'accordo aziendale è nullo.

Nella prassi tali clausole possono prevedere, inoltre, che, in caso di crisi, il Consiglio Aziendale possa negoziare con il datore di lavoro trattamenti retributivi inferiori o riduzione dell'orario di lavoro, in cambio dell'impegno a non fare licenziamenti per riduzione di personale.

Il regime del conflitto collettivo non è regolamentato in maniera specifica. Lo sciopero può essere proclamato solo da un sindacato e deve essere funzionale alla contrattazione collettiva.

Lo sciopero politico non è ammesso, in quanto viene visto come una minaccia alle prerogative del parlamento. Infatti, i lavoratori dipendenti avrebbero un mezzo in più per orientare la politica del paese, mentre tutti gli altri cittadini dispongono di un solo mezzo: il voto.

È tuttavia ammesso, con particolari tutele, lo sciopero di solidarietà, dove è necessaria, comunque, la proclamazione da parte delle organizzazioni sindacali.

Una specifica normativa vige per il settore pubblico e per i settori essenziali dell'economia (ad esempio trasporti, sanità, ecc.). In tali ambiti sono previsti anche divieti di sciopero per alcune categorie di lavoratori ad es. Forze Armate; Magistratura; Forze di Polizia, ecc.

## Spagna

Un sistema di relazioni industriali libero si è sviluppato in Spagna solo dopo il 1975, con la fine della dittatura franchista.

Precedentemente a tale data era funzionante la OSE. Essa organizzava sia i datori di lavoro, sia il lavoro dipendente. Tutta la legislazione in materia era ispirata al regime autarchico e ad uno stretto controllo da parte dello stato.

Negli anni del miracolo economico (anni '60) nei centri industriali, soprattutto nelle grandi aziende, si sono sviluppate forme di rappresentanza libera chiamate "Comisiones Obreras" (commissioni operaie).

Dopo la fine della dittatura le "Comisiones Obreras" si sono unificate e hanno costituito la confederazione sindacale CC.OO., che porta lo stesso nome. Essa ha sempre avuto, sin dalla nascita, una forte connotazione politica e non si è limitata alla tutela dei lavoratori, ma ha avuto forte influenza sulle politiche generali del paese.

La CC.OO. può essere definita una confederazione che nasce dal basso per creare il vertice.

La seconda Confederazione della Spagna post fascista fu la UGT, costruita dall'alto sulla base di attivisti, che si avvale di un tradizionale legame con l'area socialista. Forti quindi le differenze ideologiche tra le confederazioni, come forti sono le differenze per quanto riguarda l'azione sindacale. UGT ha sempre puntato sulla negoziazione con il governo e i datori di lavoro ad ogni livello, mentre le CC.OO hanno fatto leva sulla mobilitazione politica di base e sulla contrattazione nell'impresa.

Un ruolo importante hanno anche le confederazioni sindacali autonome delle regioni a statuto autonomo (Paesi Baschi, Andalusia, Catalogna, Galizia), che riscuotono notevoli consensi sul territorio di competenza. Le due più grandi confederazioni CC.OO e UGT uniscono l'ottanta per cento degli iscritti ai sindacati spagnoli.

Esistono inoltre piccoli sindacati di nicchia, che tutelano singole professionalità o addirittura singole aziende.

L'accordo tripartito (OO.SS, associazioni datoriali e Governo) ha determinato l'attuale assetto contrattuale.

Il sistema prevede che a livello nazionale di categoria si effettui la stipulazione delle condizioni di lavoro minime, nonché l'inquadramento salariale e la dinamica per la negoziazione dello sviluppo salariale da effettuare ad altri livelli (provinciali) ed i premi di risultato nelle aziende.

Almeno formalmente il contratto collettivo ha valore "erga omnes", se le parti concordano in tal senso.

In mancanza di accordo il Ministro del lavoro, su richiesta di una di esse, può attribuire il valore "erga omnes" al contratto, avuto riguardo agli interessi nazionali.

Fondamentale importanza assume il contratto provinciale di categoria, per determinare le condizioni di lavoro e il salario.

La contrattazione aziendale ha, anch'essa, notevole importanza, in quanto crea una possibilità di deroga ai contratti collettivi prevista per legge, (Real decreto 7/2011 e legge 3/2012), prevedendo la prevalenza del contratto aziendale sui contratti di rango regionale.

Questi ultimi possono essere anche deroga in peius per i seguenti elementi:

- Retribuzione di base ed elementi economici aggiuntivi;
- maggiorazioni per lavoro straordinario e per turni di lavoro;
- distribuzione dell'orario di lavoro e turnazioni;
- pianificazione annuale delle ferie;
- inquadramenti professionali;
- misure vita lavoro.

Le Organizzazioni Sindacali devono essere consultate su tali clausole, e, ove non si trovi l'accordo fra i vari livelli contrattuali, la decisione sulle stesse è affidata un processo di arbitrato

piuttosto complesso. In Spagna è presente un sistema misto di rappresentanza sindacale, in cui convivono organismi di carattere sindacale e comitati di rappresentanza dell'intera forza lavoro.

Tre i livelli di rappresentanza:

1. i sindacati;
2. i delegati dei Lavoratori;
3. i comitati aziendali.

I delegati dei Lavoratori rappresentano i dipendenti nelle imprese tra 10 e 50 addetti, oltre tale numero vi è l'obbligo di costituire il comitato aziendale che agisce per conto di tutti i lavoratori, anche in sede negoziale, dinanzi all'impresa.

Pur non essendo un organismo sindacale, i comitati aziendali sono, nella loro stragrande maggioranza, controllati dai sindacati.

Il numero dei partecipanti al Comitato aziendale dipende dalle dimensioni dell'azienda ed è regolamentato.

Agli eletti nei Comitati di azienda sono riservate tutele per tutta la durata del mandato, ad esempio la possibilità di rimanere in azienda nel corso dei licenziamenti collettivi; immunità da ritorsioni durante il mandato e per tutto l'anno successivo alla scadenza dello stesso.

Al momento del rinnovo dei contratti di lavoro vi sono una pluralità di soggetti legittimati ad agire. In sintesi:

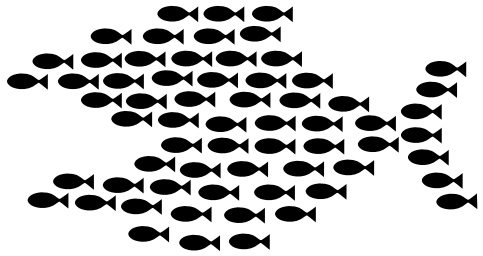
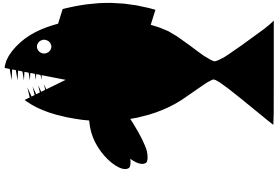
- nell'ambito della singola impresa il comitato di impresa, i delegati del personale e i sindacati ;
- nei contratti di livello superiore i sindacati maggiormente rappresentativi, che abbiano almeno il 10% dei membri dei comitati di impresa o di delegati del personale nel settore di riferimento.

In Spagna, come in Italia, si parla di diritto di sciopero inteso come diritto individuale ad esercizio collettivo.



Ciò significa che un'azione di sciopero non implica necessariamente un'azione organizzativa da parte del Sindacato o una sua formale proclamazione. Lo sciopero, in altre parole, può essere indetto anche da organizzazioni spontanee dei Lavoratori.

Eventuali tregue sindacali nel corso della valenza contrattuale devono essere esplicitamente concordate.



## CONCLUSIONI

Abbiamo cercato di tracciare una cornice e di mettere in rilievo contenuti e forme che rendano il senso del quadro.

L'analisi dei significati ha restituito, riteniamo, la qualità e la misura delle *categorie* della rappresentanza e della rappresentatività.

Il percorso storico ha messo in luce l'evoluzione, e talvolta l'involuzione, di alcuni istituti *tradizionali*, legati al mondo del lavoro e al contesto sociale in cui si sono trovati e tuttora si trovano.

Il richiamo agli Stati più significativi dell'Europa è servito a tenere alta l'attenzione sullo scenario dove l'Italia è collocata.

Tutti sappiamo che la strada per una giustizia equilibrata è lunga e piena di ostacoli, tali da impedire, ad oggi, anche solo una ipotesi di democrazia compiuta.

Solo una economia diversa, dove il potere della finanza sia finalmente indebolito, può creare la prospettiva che tutti si dovrebbero augurare: ciascuno stato e l'intera Europa edificati sulle persone e sui loro bisogni reali.



## ANNOTAZIONI





