

RAPPRESENTANZA SINDACALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ: PROFILI INTERPRETATIVI

MARCO LAI*

SOMMARIO

1. Premessa. - 2. L'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 sulla rappresentanza e la validità dei contratti aziendali. - 3. *Segue*: Le regole per la contrattazione aziendale e la valorizzazione del principio di maggioranza. - 4. L'art.8, della legge n. 148/2011 (manovra finanziaria *bis*), sul "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità". - 5. L'intesa integrativa del 21 settembre 2011 e l'uscita di Fiat da Confindustria.

1. Premessa

Particolare rilievo per le relazioni sindacali italiane assume la firma definitiva da parte di Confindustria/Cgil-Cisl-Uil, il 21 settembre scorso, dell'accordo interconfederale del 28 giugno, sulle nuove regole della rappresentanza, che secondo Fiat limiterebbe le potenzialità dell'art. 8, della legge n. 148, del 14 settembre 2011, di conversione del D.L. n. 138/2011 (manovra finanziaria *bis*), inducendo la stessa Fiat ad uscire da Confindustria.

La questione è alquanto complessa e probabilmente la decisione di Fiat risponde ad altre motivazioni.

Ma procediamo con ordine. La travagliata estate 2011, in materia di lavoro, si caratterizza principalmente per due eventi significativi:

- *l'accordo interconfederale del 28 giugno*, tra Confindustria/Cgil-Cisl-Uil¹, definitivamente siglato il 21 settembre scorso, sulla rappresentanza e sulla validità (*erga omnes*) dei contratti aziendali, che rappresenta la risposta delle parti sociali e del sindacato, unitariamente inteso, alla questione dei soggetti e dei livelli della contrattazione collettiva e dell'affidabilità e del rispetto delle regole pattuite ("*la risposta sindacale alla crisi*");

* Docente a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università di Firenze.

¹ Poi rivisto su alcuni punti il 14 luglio 2011 e sottoscritto da UGL, CISAL e CONFSAL.

- l'art. 8, della legge n. 148/2011 (*manovra finanziaria bis*), sul “sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità”, emanato in risposta alle sollecitazioni della Banca Centrale Europea (BCE) sulla flessibilità del mercato del lavoro e presentato dal Governo italiano come strumento per lo sviluppo e la crescita (“*la risposta legislativa alla crisi*”).

È da sottolineare fin d'ora che tra i due provvedimenti sopra citati vi è uno stretto raccordo, nel senso che la nuova previsione legislativa è da leggere alla luce di quanto disposto dall'accordo interconfederale del 28 giugno.

2. L'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 sulla rappresentanza e la validità dei contratti aziendali

L'accordo vede innanzitutto anche la firma della Cgil e pone auspicabilmente fine ad una stagione di autoesclusioni e di forti divergenze tra le organizzazioni sindacali, che ha avuto il suo punto critico nell'opposizione Fiom per via giudiziaria al rinnovo del contratto dei metalmeccanici, i cui sviluppi restano ancora aperti².

Oltre che per i contenuti, di cui parleremo, è da sottolineare anche il valore simbolico dell'intesa. L'accordo, raggiunto in breve tempo, rappresenta infatti un significativo segnale di responsabilità delle parti sociali in un momento particolarmente difficile della situazione del Paese, tuttora alle prese con le conseguenze occupazionali della crisi economica e finanziaria, dalla quale è possibile uscire solo attraverso un impegno comune a realizzare accordi, specie a livello decentrato, che rilancino la qualità, la competitività e la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.

L'accordo in esame dà attuazione ai principi contenuti nel documento unitario del maggio 2008 su *Democrazia e rappresentanza*, introducendo anche nel settore privato il meccanismo di verifica della rappresentatività già sperimentato nel pubblico impiego, ovvero un mix tra dato associativo e dato elettorale (per le elezioni delle Rsu), frutto di compromesso tra le diverse concezioni sindacali (il sindacato degli iscritti per Cisl e Uil; il sindacato di tutti i lavoratori per la Cgil). D'altro lato l'accordo, stabilendo un pluralismo dei modelli di rappresentanza, costituisce un'evoluzione dell'accordo del 1993, senza tuttavia cancellarlo. Accanto alle Rsu (rappresentative di tutti i lavoratori), che vengono confermate nelle loro funzioni nei settori dove risultano radicate, piena legittimità acquistano le Rsa (rappresentative degli iscritti ad una determinata sigla sindacale), superando dunque la funzione residuale ad esse assegnata dall'accordo del 1993.

² Si veda, da ultimo, la sentenza del giudice di Torino n. 4020/2011 del 16 luglio, della quale sono state da poco pubblicate le motivazioni.

L'intesa è peraltro del tutto coerente con l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, del 22 gennaio 2009, non sottoscritto dalla Cgil, che non affrontava direttamente le questioni della rappresentanza, stante il dichiarato obiettivo, contenuto in premessa, nell'ambito di un sistema contrattuale articolato su due livelli, di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva decentrata.

3. *Segue: Le regole per la contrattazione aziendale e la valorizzazione del principio di maggioranza*

Con particolare riguardo alla contrattazione collettiva aziendale l'Accordo precisa che "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge" (punto 3).

La parte più innovativa e di maggior rilievo operativo è peraltro quella volta a conferire valenza generale alle intese raggiunte in sede aziendale, tramite la valorizzazione del principio di maggioranza (punti 4 e 5).

Si prevede infatti che i contratti collettivi aziendali "per le parti economiche normative" siano efficaci "per tutto il personale in forza" (anche con contratto diverso dal lavoro subordinato?), e vincolino "tutte" le associazioni sindacali firmatarie dell'accordo in esame operanti in azienda "se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti".

In caso di presenza in azienda di rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), costituite ai sensi dell'art. 19, dello Statuto dei lavoratori, i contratti collettivi aziendali esplicano parimenti efficacia per tutti i lavoratori, se approvati da Rsa, costituite nell'ambito di associazioni sindacali che, "singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente...".

È da sottolineare come il principio maggioritario si riferisca in tale ipotesi alle deleghe sindacali e non ai componenti di Rsa, puntando peraltro a favorire possibili intese tra le diverse sigle sindacali.

Anche le Rsa, quando presenti, durano in carica tre anni, al pari delle Rsu.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle Rsa, secondo la modalità sopra indicata, "devono" essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rsa a seguito di una richiesta avanzata in tal senso, entro dieci giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria dell'accordo in esame o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa (la consultazione dei lavoratori è dunque da ritenersi solo eventuale). Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Richiamando la c.d. “clausola di responsabilità”, già contemplata dagli accordi Fiat di Pomigliano e Mirafiori, si prevede che i contratti collettivi aziendali che definiscano clausole di tregua sindacale, finalizzate a garantire l’esigibilità degli impegni assunti, hanno effetto vincolante “esclusivamente” per “tutte” le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie dell’intesa in esame operanti in azienda (anche per quelle in ipotesi contrarie) e non per i singoli lavoratori (punto 6).

L’impegno a non proclamare scioperi, o altre forme di agitazione sindacale, che rendano impraticabili le condizioni di lavoro concordate, riguarda dunque solo comportamenti propri delle organizzazioni sindacali e non dei singoli lavoratori, non venendo dunque ad intaccare principi costituzionali (diritto di sciopero).

Altro punto di rilievo è quello relativo alle modifiche da parte del contratto aziendale rispetto alla disciplina stabilita dal contratto nazionale (punto 7). La possibilità di deroghe era stata tra i principali motivi di contrasto tra le confederazioni sindacali ed aveva portato la Cgil a non sottoscrivere l’Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, del gennaio 2009.

Ora si prevede che i contratti collettivi aziendali, per rispondere ad esigenze di specifici contesti produttivi, possano definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche “intese modificative” della disciplina contenuta nel contratto nazionale “nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”. Ciò vale sia per quelle categorie che si sono già espresse al riguardo³, sia per quelle categorie che dovranno ancora farlo. Si specificano peraltro anche le materie rispetto alle quali, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono operare le “intese modificative”; queste riguardano: la prestazione lavorativa, gli orari e l’organizzazione del lavoro.

È espressamente disposto che tali intese modificative esplicano efficacia generale, secondo le procedure stabilite dall’accordo.

Infine le parti sono concordi nel confermare la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili, tutte le misure sperimentate, quali la detassazione del 10% del salario di produttività e la decontribuzione, volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello, legando gli aumenti retributivi al raggiungimento di obiettivi concordati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia nonché ai risultati dell’andamento economico delle imprese (punto 8).

L’intesa è accompagnata da un documento, già approvato dagli organi nazionali di Cgil-Cisl-Uil nel maggio 2008, concernente i rapporti tra le tre confederazio-

3 Si vedano, tra le altre, le esperienze di “derogabilità” da tempo presenti nel settore chimico e dell’industria alimentare, nonché, l’art. 4-bis del contratto metalmeccanici, che stabilisce la possibilità di realizzare “intese modificative”, di natura sperimentale e temporanea, di uno o più istituti contrattuali, ferma restando un’area di esclusione.

ni relativamente agli accordi interconfederali con valenza generale ed alla stipula degli accordi di categoria.

4. L'art. 8, della legge n. 148/2011 (manovra finanziaria bis), sul "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità"

La versione originaria dell'art. 8, contenuta nel D.L. n. 138, del 13 agosto 2011, ad una prima lettura risultava al contempo pericolosa ed ininfluente.

Pericolosa, perché la disciplina posta nel comma 1, non precisando i riferimenti normativi per la legittimazione delle "rappresentanze sindacali operanti in azienda", con potestà di realizzare specifiche intese a valenza generale, consentiva interventi anche da parte di sindacati di comodo, o comunque scarsamente rappresentativi, con grave pregiudizio per un ordinato quanto credibile sistema di rappresentanza dei lavoratori.

D'altro lato la disposizione in esame figurava sostanzialmente ininfluente rispetto all'attuale gerarchia delle fonti, dal momento che dopo aver riportato, nel comma 2, un lungo elenco di materie sulle quali poter intervenire, non precisava il carattere "modificativo", anche di norme di legge, delle specifiche intese realizzate a livello decentrato.

Unico dato operativo della norma in questione era quanto disposto nel comma 3, circa l'effetto retroattivo degli accordi aziendali approvati a maggioranza dei lavoratori (le intese Fiat), garantendone l'applicazione a tutto il personale occupato⁴. Il comma 3, dell'art. 8 non è stato oggetto di emendamenti, risultando immutato nella legge di conversione (n. 148/2011).

Rispetto a quanto appena esposto, la formulazione definitiva del comma 1, dell'art. 85, precisa, opportunamente, che solo i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale, "ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011", sono legittimati a sottoscrivere intese modificative. Ciò permette di recuperare, ai fini della lettura dell'intero art. 8, non solo la disciplina di legge sulla rappresentanza sindacale (di cui all'art. 19, dello Statuto dei lavoratori, come modificato dal referendum del 1995), ma anche quella posta dall'accordo interconfederale sulle RSU, del 1993, nonché, soprattutto, le regole dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (espressamente richiamato).

Se il criterio maggioritario è già ben delineato nell'accordo del 28 giugno, ci si

4 Ai sensi dell'art. 8, comma 3, "le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori".

5 Si vedano gli emendamenti approvati nella Commissione parlamentare bilancio il 4 settembre 2011.

domanda peraltro che senso abbia ribadire tale criterio nel testo di legge, al fine di conferire valenza generale alle intese raggiunte⁶. La previsione trova una giustificazione se riferita ad associazioni sindacali non firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, le quali tuttavia difficilmente potranno soddisfare il requisito della maggiore rappresentatività comparata, quanto meno a livello territoriale⁷.

La disposizione in esame, con riguardo all'efficacia generale del contratto aziendale, non pare porsi in contrasto con il modello prefigurato dall'art. 39, quarto comma, Cost., il quale si riferisce espressamente alla contrattazione collettiva di categoria. La dottrina ha peraltro richiamato quali argomenti fondativi dell'applicazione generale della disciplina collettiva aziendale: l'effettiva rappresentatività dei soggetti stipulanti; l'indivisibilità degli interessi coinvolti; il consenso prestato dalla maggioranza dei lavoratori; il ricorso allo schema della c.d. procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali (per i contratti aziendali di tipo gestionale). Maggiori dubbi potrebbero viceversa prospettarsi qualora dal testo si intendesse affermare altresì l'efficacia *erga omnes* delle intese sottoscritte a livello territoriale, in quanto potenzialmente in contrasto con il principio di "libertà sindacale negativa" (di cui all'art. 39, comma 1, Cost.), per l'impresa non aderente alle associazioni datoriali firmatarie.

Merita infine segnalare che le specifiche intese modificative dovranno necessariamente essere "finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività". È solo per tali finalità che si potrà dunque operare anche in deroga a disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale.

In base a quanto disposto dai commi 2 e 2 bis, dell'art. 8, "le specifiche intese di cui al comma 1", sottoscritte cioè a livello aziendale da rappresentanze sindacali rappresentative, potranno riguardare un nutrito elenco di materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione⁸, ed operare "anche in deroga alle disposizioni di legge... ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro". Si prevede dunque, in raffronto alla prima stesura

6 "I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda...possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali...".

7 Può essere il caso del sindacato padano (SIN. PA.).

8 Con riferimento "a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro...".

dell'art. 8, il possibile effetto derogatorio, tra l'altro, alla vigente legislazione, delle intese raggiunte a livello aziendale. "Fermo restando - tuttavia - il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro". Si pone pertanto il problema di individuare con esattezza i limiti derivanti da tali fonti normative, nella consapevolezza che molta parte del diritto del lavoro italiano costituisce attuazione di principi costituzionali e di obblighi internazionali e comunitari (si pensi alla materia della salute e sicurezza del lavoro, del contratto a tempo determinato, dell'orario di lavoro, del part-time, ecc...).

Tra le materie oggetto di possibili intese modificative merita segnalare, oltre alla formulazione atecnica di alcuni riferimenti (si indicano, ad esempio, alla lettera *e*), del comma 2, le "modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese... *le partite IVA*"), quella relativa "alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro"⁹, che molto ha fatto discutere sugli organi di stampa. La previsione, che è stata impropriamente identificata con la cancellazione dell'art. 18, dello Statuto dei lavoratori, consente alla contrattazione aziendale di derogare alla norma statutaria, sostituendo ad esempio l'obbligo di reintegro, in caso di licenziamento illegittimo nelle aziende con oltre 15 dipendenti, con un obbligo di indennizzo. Tale effetto non è peraltro automatico, ma consegue ad una scelta in tal senso dei soggetti legittimati alla contrattazione aziendale¹⁰.

Più in generale la finalità di rendere la regolamentazione legislativa più flessibile per non ostacolare l'opportunità di nuovi investimenti ed occupazione, e migliorare la produttività aziendale, rafforzando quei settori del mercato del lavoro meno tutelati o esclusi (atipici, giovani, ecc.) è sicuramente condivisibile. Si tratta della traduzione della filosofia contenuta nella proposta di Statuto dei lavori, presentata dal Ministero del lavoro alle parti sociali nel novembre 2010¹¹. Nondimeno tale ambizioso obiettivo, che per essere realizzato richiede della massima condivisione possibile, presenta alcune problematiche. In primo luogo vi è il serio rischio che le deroghe aziendali al dettato legislativo, pur se giustificate da obiettivi di sviluppo ed occupazione, possano innescare un effetto "a catena", applicandosi anche in realtà aziendali, dove non sussistono i presupposti necessari. Inoltre perplessità sorgono dal fatto che molti degli istituti richiamati sono garantiti da sanzioni amministrative e penali, potendo, d'altro lato, l'accordo derogatorio esplicitare i suoi effetti anche verso terzi, senza che questi abbiano potuto effettivamente partecipare alla trattativa (ad esempio in riferimento al regime di solidarietà negli appalti o nei casi di ricorso alla somministrazione di lavoro).

9 Fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e per altre ipotesi, inserite nel testo emendato, comunque riconducibili a fattispecie discriminatorie.

10 Sul punto la Cisl ha dichiarato *a priori* che non intende avvalersi delle facoltà previste dall'art. 8.

11 Cfr. il disegno di legge delega sullo "Statuto dei lavori", comunicato dal Governo alle parti sociali, al fine di un Avviso comune, a metà novembre 2010.

Una prima fase di applicazione sperimentale della norma, che valorizzi pienamente le regole poste nell'accordo del 28 giugno scorso, potrebbe dunque risultare quanto mai opportuna, anche ai fini di una eventuale revisione legislativa¹².

5. L'intesa integrativa del 21 settembre 2011 e l'uscita di Fiat da Confindustria

La postilla aggiunta il 21 settembre, in sede di firma definitiva, da parte di Confindustria/Cgil-Cisl-Uil, dell'accordo del 28 giugno 2011, al di là dei significati politico-sindacali che le sono stati attribuiti, non riduce le potenzialità dell'art. 8, della legge n. 148/2011, ma colloca ancor più la contrattazione aziendale, anche in deroga, alla quale la norma rinvia, nel solco dell'accordo sulle nuove regole della rappresentanza. L'intesa integrativa si limita infatti a ribadire, quanto in verità del tutto pacifico, che "le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti". Di conseguenza le parti firmatarie "si impegnano ad attenersi all'Accordo interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo interconfederale". Si tratta dunque di un preciso indirizzo a tutte le strutture sindacali e datoriali, sia a livello nazionale che in particolare territoriale ed aziendale, ad osservare quanto contemplato nell'accordo del 28 giugno, anche ai fini delle specifiche intese modificative, che ora l'art. 8 consente per soluzioni più flessibili a fronte di situazioni di crisi o di sviluppo occupazionale. Come noto Fiat, ad inizio ottobre scorso, ha comunicato l'intenzione di uscire da Confindustria, a partire dal 1° gennaio 2012, motivando tale decisione con l'intesa del 21 settembre che avrebbe, a suo dire, fortemente ridimensionato le aspettative sull'efficacia dell'art. 8, snaturando l'impianto previsto da detta previsione. A ben vedere tuttavia, come ha osservato parte della dottrina¹³, del tutto controproducenti sono per Fiat le conseguenze di tale scelta. Da un lato infatti l'uscita dal sistema interconfederale determina una restrizione della libertà contrattuale di Fiat, proprio perché non potrà avvalersi della contrattazione in deroga prevista dall'art. 8, la quale, come visto, potrà svolgersi nell'ambito delle regole stabilite dall'accordo interconfederale del 28 giugno; d'altro lato la Fiom sarà ancor più libera di proclamare scioperi contro gli accordi aziendali raggiunti, dal momento che potrà ritenersi svincolata dalla clausola di tregua sindacale, conte-

¹² In sede di approvazione definitiva, con parere favorevole del Governo e con una maggioranza superiore alle forze di opposizione, è stato approvato un ordine del giorno in base al quale vanno "valutati attentamente gli effetti applicativi dell'art. 8, al fine di adottare ulteriori iniziative normative volte a rivederne quanto prima le disposizioni, coinvolgendo le parti sociali per redigere una norma interamente conforme agli indirizzi dell'accordo del 28 giugno".

¹³ Sia consentito rinviare per la dottrina a quanto riportato da *il Sole-24 Ore*, martedì, 4 ottobre 2011, p. 3.

nuta nell'accordo del 28 giugno, che fa divieto al sindacato dissenziente di proclamare scioperi contro le intese stipulate dalla coalizione maggioritaria, dando luogo pertanto ad una situazione di conflittualità permanente.

Se il segnale di Fiat è quello di voler uscire da un sistema di relazioni sindacali complesse per puntare ad un rapporto diretto tra le parti, che abbia il baricentro nel contratto aziendale, si pone del resto la questione della individuazione degli interlocutori sindacali con i quali Fiat intende dialogare. Il testo attuale dell'art. 19, St.lav., dopo il referendum abrogativo della lettera a), del 1995, consente formalmente di escludere dalla costituzione di RSA le organizzazioni sindacali che non siano firmatarie di contratti collettivi applicati in azienda; pur tuttavia, alla luce dei più recenti indirizzi giurisprudenziali¹⁴, sarà difficile escludere dalla fruizione di diritti sindacali organizzazioni di fatto presenti e rappresentative in azienda.

D'altro lato l'accordo del 28 giugno 2011, pur in una prospettiva di opportuna valorizzazione della contrattazione aziendale e di sua piena esigibilità, conferma, stante anche l'estrema frantumazione del tessuto produttivo, l'assetto contrattuale su due livelli, proprio del sistema italiano di relazioni industriali, accantonando le proposte, pur avanzate, di alternatività tra i due livelli contrattuali.

RIASSUNTO

L'Autore prende in esame i due principali provvedimenti emanati di recente in materia di lavoro: l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, tra Confindustria/Cgil-Cisl-Uil, definitivamente siglato il 21 settembre scorso, sulle nuove regole della rappresentanza sindacale e l'art. 8, della L. n. 148/2011 (manovra finanziaria bis) sul "sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità", mettendo in rilievo come tra essi vi sia uno stretto legame. La nuova previsione legislativa è da leggere infatti alla luce di quanto disposto dall'accordo interconfederale del 28 giugno. Tale accordo peraltro, pur in una prospettiva che valorizza la contrattazione decentrata, conferma l'assetto contrattuale su due livelli, proprio del sistema di relazioni industriali italiano, accantonando soluzioni di sola contrattazione aziendale.

SUMMARY

The Author examines the two main measures that have recently been issued on employment: the interconfederal agreement dated June 28, 2011, between Confindustria / Cgil-Cisl-Uil, finally signed on September 21st of last year,

¹⁴ Cfr. sentenza Trib.Torino n. 4020/2011, del 16 luglio 2011, citata.

regarding the new rules on union representation and on Article 8 of Law No. 148/2011 (a financial operation) on the "support for proximity collective bargaining", pointing out that there is close link among them. The new legislative provision is to be read in light of what has been decided with the interconfederal agreement dated June 28. This agreement, however, even in a perspective that emphasizes decentralized bargaining, contract confirms the structure on two levels, which is typical for the Italian industrial relations system, setting aside just company bargaining solutions.