

Roma 13 dicembre 2011

ANTICIPATA VIA MAIL

Prot. n. 103/11/R/DIR/L.2.9.d.

Spett.le  
FIOM-CGIL  
Corso Trieste, 36  
00198 Roma

alla c.a. **Maurizio Landini**  
**Segretario Generale**

Anche al fine di mantenere un rapporto di correttezza e trasparenza tra le nostre organizzazioni, Vi confermiamo che dal prossimo 1° gennaio, a seguito della nostra comunicazione di recesso a Voi indirizzata in data 22 settembre 2010, cesserà inequivocabilmente ogni effetto del Ccnl 20 gennaio 2008.

Pertanto, la Vostra organizzazione, non essendo firmataria del Ccnl 15 ottobre 2009 che scadrà il 31 dicembre 2012, non avrà titolo ai diritti derivanti dal Ccnl ed a quelli che comunque richiedono la condizione di parte del Ccnl.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE  
(Pier Luigi Cascardi)



## **NOTA SULLE PRINCIPALI QUESTIONI TECNICO-GIURIDICHE CONSEGUENTI ALLA CESSAZIONE DEGLI EFFETTI DEL CCNL 20 GENNAIO 2008**

### **Premessa**

La mancata firma della Fiom del CCNL 15 ottobre 2009 e la nostra comunicazione di recesso dal CCNL 20 gennaio 2008, determineranno, a partire dal 1° gennaio 2012, per la medesima organizzazione sindacale, la perdita del requisito di "organizzazione sindacale stipulante il CCNL" e, conseguentemente, la perdita di alcuni diritti precedentemente spettanti ed esercitabili, distintamente, in sede nazionale, territoriale ed aziendale.

### **A) Le conseguenze sul sistema di relazioni sindacali in sede nazionale e territoriale**

Relativamente al sistema di relazioni sindacali disciplinato dal CCNL 15 ottobre 2009, alle Sezioni Prima e Terza, alla Fiom non competeranno i diritti di "partecipazione" previsti a livello nazionale e territoriale.

Nello specifico:

- Organismo Bilaterale Nazionale, Commissioni nazionali per l'integrazione dei lavoratori migranti e in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori, Commissione nazionale di conciliazione per le controversie relative all'informazione e consultazione in sede aziendale;
- Commissioni nazionali e territoriali per la Formazione professionale e l'apprendistato e per le Pari opportunità;
- Osservatori paritetici nazionali e territoriali.

Eventuali accordi o particolari situazioni di fatto, che attengono ai rapporti tra le parti nel territorio, dovranno essere valutati dalle Associazioni territoriali di riferimento.

### **B) Le conseguenze in sede aziendale**

#### **1. Sistema delle RSU**

La RSU è un organismo unico ed elettivo, sostitutivo delle RSA, che esercita i diritti sindacali e contrattuali ad essa riconosciuti<sup>1</sup> "unitariamente" secondo le regole vigenti; in particolare, l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, l'Accordo di categoria del 2 febbraio 1994 e, da ultimo, l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Pertanto, per quanto riguarda l'agibilità della RSU, è escluso qualsiasi effetto diretto sui diritti sindacali e contrattuali dei componenti anche se di derivazione Fiom.

<sup>1</sup> In particolare, alle RSU è stata attribuita la legittimità a negoziare unitamente alle O.S. ed esse sono subentrate ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti ai sensi del Titolo III dello SdL salvo alcuni diritti espressamente riservati alle O.S. stipulanti il CCNL. Inoltre alle RSU sono stati trasferiti, per quota parte, anche i diritti sindacali aggiuntivi, ad esempio in termini di monte-ore di permesso sindacali, ecc., che sono stati contrattati negli anni soprattutto in sede aziendale, secondo quanto previsto dagli specifici accordi di armonizzazione intervenuti nelle medesime sedi negoziali che dovevano comunque salvaguardare in capo alle O.S. con le quali erano stati convenuti una parte degli stessi. E sempre le RSU sono subentrate alle RSA e ai loro dirigenti nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

Riguardo, invece, alle modalità di costituzione, a partire dall'elezione della RSU successiva al prossimo 1° gennaio, alla Fiom non competerà il diritto a partecipare alla quota del terzo dei componenti riservato alle associazioni sindacali firmatarie il CCNL<sup>2</sup>. Peraltro, eventuali diverse decisioni della Commissione elettorale cui sono attribuiti importanti compiti<sup>3</sup> in merito alle modalità di svolgimento delle consultazioni elettorali, potranno essere contestate dall'azienda una volta resi pubblici i risultati degli scrutini<sup>4</sup>.

## 2. Diritti sindacali attribuiti alle "organizzazioni sindacali stipulanti"

Alla Fiom non competeranno i diritti disciplinati dal CCNL, alle Sezioni Prima e Seconda, riguardanti le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti ed, in particolare:

- diritti di informazione e consultazione in sede aziendale (anche attuativi della disciplina di cui al D.Lgs. n. 25/2007) di cui all'art. 8, Sezione Prima;
- osservatori e commissioni aziendali di cui agli artt. 3, 4 e 5, Sezione Prima;
- nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, fruizione della quota di ore di permesso retribuite pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente di cui all'art. 5, Sezione seconda<sup>5</sup> (l'attuazione di quanto previsto in questa alinea è opportuno sia verificata alla luce delle prassi aziendali in atto);
- nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti, diritto ad indire l'assemblea per 8 ore annue retribuite di cui all'art. 1, Sezione seconda.

Né competeranno i diritti sindacali che l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (punto 4. Parte Prima) ha riservato alle strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ed, in particolare:

- diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite di cui all'art. 20, l. n. 300/1970;
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970;
- diritto di affissione di cui all'art. 25 L. n. 300/1970.

Tuttavia, nel caso in cui nell'azienda si applichino accordi "di secondo livello", stipulati anche dalla Fiom, che abbiano riconosciuto diritti sindacali ulteriori e diversi rispetto alle norme di legge e del CCNL (commissioni, osservatori, diritti di informazione e consultazione, monte-ore di permessi ecc.), gli eventuali effetti dovranno essere valutati alla luce di quanto previsto dalle specifiche clausole in essere.

Infine, risulta opportuno, in via prudenziale, continuare a riconoscere alla Fiom il diritto ai permessi retribuiti per i componenti degli organi direttivi delle strutture provinciali e

<sup>2</sup> La quota del "terzo riservato" previsto dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, al punto 2, Parte Prima, è finalizzato a garantire la coerenza e continuità delle politiche e dei comportamenti negoziali in azienda rispetto a quelli assunti in sede di categoria

<sup>3</sup> In merito ai compiti assegnati alla Commissione elettorale, si veda, in particolare, i punti 6, 18 e 19, Parte seconda, dell'A. I. 20 dicembre 1993.

<sup>4</sup> Vedi, in particolare, i punti 19 e 20, Parte seconda, dell'A. I. 20 dicembre 1993.

<sup>5</sup> In particolare, la suddetta quota di ore di permesso retribuite, pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente, nelle u.p. fino a 200 dipendenti, è uno dei pochi diritti aggiuntivi rispetto a quelli legali riconosciuti dal CCNL; esso è stato riservato dall'Accordo di categoria del 2 febbraio 1994 (punto 4) alle organizzazioni sindacali firmatarie in virtù di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (punto 4 Parte prima).

nazionali della medesima organizzazione di cui all'art. 30<sup>6</sup> L. n. 300/70 preferibilmente secondo le modalità e nella misura di 24 ore per ciascun trimestre come definito dal CCNL all'art. 5, Sezione Seconda<sup>7</sup>.

### 3. Le conseguenze sulla riscossione dei contributi sindacali

La Fiom decadrà dal diritto al versamento dei contributi sindacali in base alle apposite clausole del CCNL che operano nei soli confronti dei sindacati stipulanti salvo, ovviamente, che tale diritto non sia stato riconosciuto attraverso specifiche intese aziendali<sup>8</sup>.

Del resto, come evidenziato nella nostra circolare n. 18 del 18 febbraio scorso, la stessa Fiom ha messo in circolazione un nuovo modello di delega per la trattenuta sindacale che fa espresso riferimento all'istituto della cessione del credito<sup>9</sup> di cui all'art. 1260 cod. civ..

È opportuno, quindi, verificare che in sede aziendale non siano state accettate deleghe di questo tipo, a favore della Fiom, senza alcuna riserva.

A tale riguardo, occorre considerare, da un lato, le indicazioni fornite dalla Confindustria con circolare n. 18646 del 27 aprile 2006, cui si rinvia per tutti gli approfondimenti del caso ma, nel contempo, va pure sottolineato che secondo l'orientamento della prevalente giurisprudenza, anche di Cassazione<sup>10</sup>, l'istituto della cessione di credito è idoneo a legittimare la richiesta di versamento delle trattenute sindacali, a prescindere dalle previsioni della contrattazione collettiva.

<sup>6</sup> Tra le agibilità e i diritti sindacali che in base all'A.I. 20 gennaio 1993 sono stati trasferiti alle RSU e, per quota parte, alle organizzazioni stipulanti il CCNL, non rientra l'art. 30 di cui al Titolo IV dello Statuto dei lavoratori che attribuisce il diritto a fruire dei permessi retribuiti per i dirigenti provinciali e nazionali alle "associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva". Per il legislatore, dunque, è sufficiente la sottoscrizione dell'accordo aziendale applicato nell'unità produttiva che, secondo un orientamento della giurisprudenza di Cassazione, può essere anche di tipo "gestionale" e non necessariamente "normativo". Inoltre, si ricorda, che la Fiom è firmataria dell'Accordo nazionale di categoria per la costituzione delle RSU del 2 febbraio 1994 e degli Accordi nazionali di categoria riguardanti il Fondo Cometa.

<sup>7</sup> L'art. 30 L. n. 300/1970 rinvia alle norme dei contratti di lavoro la determinazione delle modalità di esercizio del diritto compresa la quantificazione dei permessi retribuiti da riconoscere ai dirigenti sindacali. Secondo la giurisprudenza, in mancanza di specifiche norme contrattuali, può supplire l'accordo individuale tra le parti del rapporto; datore di lavoro e lavoratore nominato dirigente, per la determinazione quantitativa del diritto; in mancanza di accordo, l'ampiezza e le modalità di esercizio possono essere concretamente determinate dal giudice secondo equità anche ricorrendo ad elementi desumibili da altre norme collettive.

<sup>8</sup> Con l'abrogazione referendaria dell'art. 26, commi 2 e 3, L. n. 300/70, la riscossione dei contributi sindacali è diventata materia esclusivamente di competenza contrattuale.

<sup>9</sup> L'istituto della cessione del credito, a differenza della delegazione di pagamento di cui agli artt. 1269 e ss. cod. civ. che richiede il consenso/accettazione della delega, pone un obbligo a carico del terzo, nella specie il datore di lavoro, di operare e versare le trattenute richieste.

<sup>10</sup> In particolare, la giurisprudenza, intervenuta a seguito dei ricorsi ex art. 28 L. n. 300/70 promossi fino ad ora da sindacati "minori" non firmatari dei contratti collettivi, dopo la sentenza n. 28269 del 2005 delle Sezioni Unite – che però non ha esaminato gli effetti derivanti dalle modifiche apportate dalla legge n. 311/2004 al D.P.R. n. 180/1950 (Insequestrabilità, impignorabilità e incedibilità di stipendi, salari, pensioni ed altri emolumenti) – ritiene la fattispecie comunque riconducibile all'istituto civilistico della cessione del credito stabilendo che costituisce condotta antisindacale il rifiuto del datore di lavoro ad effettuare le trattenute a favore di tali sindacati.

Peraltro, sul piano giurisprudenziale, la questione è ancora aperta ritenendo alcune decisioni, ad oggi solo di merito, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 311/2004 alla disciplina di cui al D.P.R. n. 180/1950, inammissibile la cessione di tale tipo di credito con conseguente legittimità del comportamento dell'azienda che non accetti la richiesta alle trattenute sindacali.

Sul punto, dunque, è opportuno che le aziende prestino la dovuta attenzione e che, sia in caso di interruzione della trattenuta sindacale che di sua prosecuzione, manifestino al lavoratore l'intenzione di operare "con riserva" in attesa di un chiarimento definitivo in ordine all'indirizzo assunto dalla giurisprudenza.

#### 4. Le conseguenze sull'esercizio delle funzioni spettanti per legge

Riguardo, infine, ai casi di trasferimento d'azienda, procedure di CIG, di mobilità o riduzione del personale, è opportuno continuare a riconoscere alla Fiom i diritti di informazione e consultazione attribuiti alle organizzazioni sindacali sia in presenza<sup>11</sup> che in assenza<sup>12</sup> di rappresentanze sindacali costituite in azienda (RSU/RSA).

---

<sup>11</sup> L'art. 47, primo comma, legge 29 dicembre 1990, n. 428 assegna il diritto all'informazione e consultazione preventiva alle RSU ovvero alle RSA nonché ai "sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento" e, dunque, alla Fiom dovrà essere riconosciuto il diritto all'informazione e consultazione preventiva fintantoché in almeno una delle unità produttive interessate continueranno ad essere applicati accordi (anche uno soltanto) di cui è parte tale organizzazione sindacale. Vedi in proposito anche quanto precisato alla nota n. 6. Per la mobilità e i licenziamenti collettivi, l'art. 4, legge n. 223 del 1991 assegna il diritto alla comunicazione preventiva alle "rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300" nonché alle "rispettive associazioni di categoria"; di conseguenza alla Fiom dovrà essere riconosciuto il diritto alla comunicazione preventiva qualora la RSU sia composta da almeno un componente di derivazione Fiom. Per la CIG, le disposizioni di cui all'art. 5, legge n. 164 del 1975 fanno riferimento alle "Rsa" nonché "alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella Provincia" mentre le disposizioni di cui all'art. 2 del D.P.R. n. 218 del 2000, fanno riferimento alle "Rsu". È dunque consigliabile continuare a riconoscere alla Fiom il diritto all'informazione preventiva in quanto organizzazione sindacale "rappresentativa".

<sup>12</sup> In particolare le relative disposizioni legislative, in mancanza di RSA/RSU, rinviano, rispettivamente, ai "sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi", alle "associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale" ovvero alle "organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella Provincia".