

RAPPORTO SUI TREND NAZIONALI DELLE RELAZIONI SINDACALI DEL SETTORE COMMERCIO

"Le Relazioni Sindacali nel settore commercio: analisi dei modelli e degli strumenti organizzativi sviluppati dai partners sociali a livello europeo e nazionale al fine di garantire maggiori opportunità ai lavoratori e alle aziende."

Budget Heading 04.03.03.01

VP/2011/001



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

WP1

PUBBLICO

PU



Introduzione

Sezione 1 Il progetto: obiettivi e metodologia della ricerca.

Sezione 2. I partners

- Buurtsuper.be
- Confederación de Comercio de Cataluña, CCC
- Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia (EBT)
- EuroCommerce
- Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)
- Latvian Traders Association (LTA)

Sezione 3 Buurtsuper.be - Belgio

- 3.1 Il quadro Legislativo
- 3.2 La struttura del contratto
- 3.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali
- 3.4 La bilateralità
- 3.5 Esperienze di bilateralità

Sezione 4 Labour Institute of GSEE (INE/GSEE) - Grecia

- 4.1 Il quadro Legislativo
- 4.2 La struttura del contratto
- 4.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali
- 4.4 La bilateralità
- 4.5 Esperienze di bilateralità

Sezione 5 Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia - Italia

- 5.1 Il quadro Legislativo
- 5.2 La struttura del contratto
- 5.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali
- 5.4 La bilateralità
- 5.5 Esperienze di bilateralità

Sezione 6 Latvian Traders Association - Lettonia

- 6.1 Il quadro Legislativo
- 6.2 La struttura del contratto
- 6.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali
- 6.4 La bilateralità
- 6.5 Esperienze di bilateralità

Sezione 7 Confederación de Comercio de Cataluña, CCC - Spagna

- 7.1 Il quadro Legislativo
- 7.2 La struttura del contratto
- 7.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali
- 7.4 La bilateralità
- 7.5 Esperienze di bilateralità

Sezione 8. Schede tecniche

- Firmatari del CCNL
- Validità del CCNL
- Competenza territoriale del CCNL
- Sfera di applicazione del CCNL
- Esiste la contrattazione a livello territoriale?

Introduzione

In Italia le organizzazioni sindacali più rappresentative e firmatarie del CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario distribuzione e servizi sono per i lavoratori:

- FILCAMS – CGIL;
- FISASCAT – CISL;
- UILTUCS – UIL;

e per i datori di lavoro:

- Confcommercio imprese per l'Italia.

Il Contratto Collettivo Nazionale delega alle declinazioni territoriali delle parti sociali suddette la gestione delle Relazioni Sindacali di secondo livello. In Umbria, però, come in molte regioni italiane, le Relazioni Sindacali di questo tipo restano ad oggi molto limitate.

Diverse sono invece le tematiche sulle quali le parti sociali hanno trovato punti di contatto:

- formazione;
- regolamentazione del mercato del lavoro;
- vertenze di lavoro,
- accordi sindacali in singole unità produttive;
- piani formativi per l'apprendistato all'interno dell'Ente Bilaterale.

Nella provincia di Perugia non è stato mai sottoscritto un Accordo Territoriale in senso stretto. Ciò è dovuto probabilmente alla forte concentrazione di piccole/micro imprese, quindi alla presenza di un settore molto polverizzato e poco sindacalizzato. Tale realtà rispecchia d'altra parte l'andamento nazionale.

L'immagine di sintesi della diffusione degli accordi territoriali è ben rappresentata dalle classiche macchie a pelle di leopardo.

Lo scarso sviluppo dei processi di relazione sindacale può aver contribuito alla limitata conoscenza da parte dei lavoratori e delle aziende del contratto di riferimento, determinando così la perdita di alcune opportunità offerte dalla contrattazione collettiva.

Nel corso degli ultimi anni, nella nostra realtà, La bilateralità ha favorito una spinta in senso inverso sia in riferimento allo sviluppo delle Relazioni Sindacali che alla conoscenza del ccnl di riferimento.

Da queste premesse è nata la volontà e l'esigenza di confrontarsi con altre realtà europee allo scopo di:

- conoscere i modelli di Relazioni Sindacali;
- conoscere la visione e le logiche di concertazione di EuroCommerce e Uni Europa;
- individuare altri modelli di bilateralità;
- approfondire alcune tematiche di particolare interesse sia per le aziende che per i lavoratori.

Sezione 1. Il progetto: obiettivi e metodologia della ricerca

L'Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia è il soggetto presentatore e capofila del progetto dal "Le Relazioni Sindacali nel settore commercio: analisi dei modelli e degli strumenti organizzativi sviluppati dai partners sociali a livello europeo e nazionale al fine di garantire maggiori opportunità ai lavoratori e alle aziende." Il progetto, avviato alla fine del 2011 si è concluso il 22 novembre 2012 ed è stato finanziato dalla Commissione Europea.

L'attività è iniziata il 16 febbraio 2012 a Perugia con la presentazione dei partners, la disamina del progetto e delle indicazioni sulla metodologia e sull'operatività.

Nel corso dell'anno di lavoro sono stati realizzati 4 meeting congiunti a cui, oltre ai membri espressione delle organizzazioni partners, hanno partecipato anche esperti esterni:

- 1° Kick off – Perugia 16 e 17 febbraio
- 2° Meeting – Riga 9 e 10 maggio
- 3° Meeting – Perugia 5 e 6 luglio
- 4° Conferenza finale - Buxelles 8 novembre

Il progetto ha permesso di raggiungere i seguenti obiettivi:

- raccogliere e favorire lo scambio di informazioni tra i partners, in materia di metodi di contrattazione e di ambiti e livelli di applicazione dei contratti collettivi;
- realizzare una raccolta dei modelli contrattuali e delle *best practices* delle Relazioni Sindacali, disegnando un quadro degli aspetti legislativi di riferimento di ogni paese, evidenziando il ruolo e le azioni positive che le parti sociali hanno sviluppato all'interno di cinque tematiche:
 - 1° tematica: i contratti che facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro e prevedono percorsi formativi;
 - 2° tematica: conciliazione lavoro – famiglia;
 - 3° tematica: modelli di partecipazione dei lavoratori e sistemi di retribuzione legati alla produttività;
 - 4° tematica: sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese;
 - 5° tematica: sicurezza sui luoghi di lavoro.
- misure e linee di indirizzo del comitato europeo del settore commercio: EuroCommerce.

Di riflesso il confronto sui diversi modelli, lo *scambio dei saperi* hanno permesso di:

- favorire e rilanciare il dibattito sull'uso del metodo di contrattazione al fine di migliorare le Relazioni Sindacali e il dialogo sociale;
- favorire la divulgazione del CCNL presso la base associativa, in modo da creare i presupposti per una concorrenza leale tra gli operatori;
- accrescere le competenze del personale dei partners coinvolti.

L'aspetto portante della metodologia utilizzata è stato quello della partecipazione incentrata sul dibattito e lo scambio di esperienze di tutti i soggetti coinvolti.

Questo approccio è stato supportato da:

- work shop tra i partners europei;
- seminari nazionali divulgativi attraverso il sistema associativo delle parti sociali;
- piattaforma web (www.ebtperugia.it/europeplan);
- forum;
- newsletter.

Come strumento di raccolta delle informazioni è stata utilizzata una griglia che ha facilitato i partners nella ricerca dei dati e ha consentito l'omogeneità, la confrontabilità e la condivisione degli stessi, nonostante le difficoltà legate al linguaggio tecnico specifico non sempre traducibile in modo univoco.

La griglia è stata suddivisa in cinque sezioni:

- Sezione 1: presentazione della propria struttura e dell'ordinamento giuridico;
- Sezione 2: descrizione delle caratteristiche del CCNL;
- Sezione 3: indicazione delle esperienze, della propria struttura o conosciute, di bilateralità;
- Sezione 4: le Relazioni Sindacali. Analisi del quadro legislativo di riferimento e del modello contrattuale;
- Sezione 5: analisi delle cinque tematiche.

I PARTNERS

Buurtsuper.be

Tweekerkenstraat 29 bus 5, 1000 Bruxelles

Tel. 0032 2 238 06 31 - e-mail: luc.ardies@unizo.be - sito web: www.buurtsuper.be

Associazione di imprenditori.

La Buurtsuper.be vzw è la federazione dell'UNIZO per il commercio indipendente di prodotti alimentari e difende gli interessi dei commercianti indipendenti di prodotti alimentari, dai piccoli lavoratori autonomi ai grandi supermercati indipendenti. La Buurtsuper.be organizza un ampio numero di servizi per tali commercianti.

La Buurtsuper.be rappresenta 25.000 commercianti di prodotti alimentari indipendenti nel comitato misto 201 che discute su questioni relative al mercato del lavoro, incentivi all'occupazione, sovvenzioni per le iniziative educative per lavoratori e persone in cerca di lavoro, sussidi per l'assistenza all'infanzia, ecc.

Confederación de Comercio de Cataluña, CCC

Via Laietana, 32, 2P 08003 Barcelona Spagna

Tel. 0034 93 491 0606 – e-mail: ccc@confecom.cat – sito web: www.confecom.cat

Associazione datoriale.

La Confederazione del Commercio della Catalogna è un organo collettivo industriale che ha lo scopo di difendere, rappresentare e promuovere gli interessi generali delle industrie del commercio, dei servizi e del turismo della Catalogna.

È stato fondato nel 1985 e attualmente comprende circa 350 associazioni e organizzazioni del commercio, del turismo e dei servizi, nonché istituzioni collaboratrici che rappresentano più di 90.000 commercianti e negozi e 300.000 lavoratori in tutta la Catalogna.

Durante questi 25 anni la CCC ha promosso molte iniziative rivolte ai commercianti Catalani per fornire loro strumenti più efficaci per migliorare la propria competitività.

La CCC si occupa di:

- ✓ approfondimento del dialogo sociale con i sindacati rappresentanti dei lavoratori (UGT e CCOO);
- ✓ negoziazione diretta dell'Accordo Generale per il Commercio della Catalogna;
- ✓ negoziazione degli accordi provinciali, attraverso le proprie organizzazioni associate, nei diversi settori del commercio;
- ✓ lavoro: promozione di una riforma dei rapporti di lavoro che stimoli un mercato del lavoro più flessibile;
- ✓ incentivazione della qualificazione professionale, sostegno alle scuole di formazione vocazionali e ai programmi rivolti ai commercianti e ai dipendenti;
- ✓ introduzione di pratiche ambientali che migliorino la gestione dei rifiuti commerciali, l'efficienza energetica e la minimizzazione degli elementi di inquinamento in tutte le sue forme;
- ✓ pianificazione e promozione del commercio: stabilizzazione delle attuali leggi sull'orario di lavoro e delle leggi sull'organizzazione commerciale;
- ✓ gestione, dal punto di vista del commercio, del problema dei lavoratori autonomi. Miglioramento dell'insieme dei sussidi sociali per gli autonomi e ottenimento di un quadro fiscale adattato al settore economico;
- ✓ incentivazione alla creazione di regole per l'organizzazione e la concorrenza commerciale che assicurino la presenza delle piccole e medie imprese sul mercato;
- ✓ collaborazione con le imprese del turismo e dei servizi al fine di rafforzare la competitività dell'intero gruppo delle piccole e medie imprese;
- ✓ assicurare la rappresentanza delle piccole e medie imprese all'interno degli organi internazionali;
- ✓ anti-dumping;
- ✓ assicurare maggiore sicurezza nei paesi e nelle città della Catalogna attraverso una riforma della legge penale.

Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia

Via Settevalli, 320 – 06129 Perugia, Italia

Tel. 0039 075 506711 e-mail: info@ebtperugia.it sito web: www.ebtperugia.it

Organismo partitettico bilaterale.

E' un'organismo, istituito all'interno del Contratto Collettivo Nazionale, dalla Confcommercio Imprese per l'Italia della provincia di Perugia, dalla FILCAMS – CGIL, dalla FISASCAT – CISL, dalla UILTUCS – UIL della provincia di Perugia.

L'Ente supporta le aziende e i lavoratori con servizi, demandati dalla contrattazione e dalla normativa nazionale, concordati dalle parti sociali in diversi ambiti:

- area negoziale: apprendistato; conciliazioni di lavoro; Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);
- area welfare: fondi di solidarietà a favore dei lavoratori e delle imprese;
- area formazione: progetti Fondi Interprofessionali (For.te.), bandi europei.

EuroCommerce

85, Avenue des Nerviens 1040 Bruxelles, Belgio

Tel. 0032 2 737 05 82 – e-mail: savoini@EuroCommerce.be

Organizzazione internazionale senza scopo di lucro. Fondata nel 1998.

EuroCommerce rappresenta i settori del commercio al dettaglio, del commercio all'ingrosso e del commercio internazionale in Europa. Tra i suoi membri troviamo federazioni e aziende commerciali di 31 paesi europei. Il commercio gioca un ruolo unico nell'economia europea come anello di congiunzione tra i produttori e i quasi 500 milioni di consumatori ripartiti in tutta Europa. È un settore dinamico e ad alto impiego di manodopera, che genera l'11% del PIL europeo. Un'azienda su tre in Europa opera nel settore del commercio. Oltre il 95% dei 6 milioni di aziende operanti nel commercio sono piccole e medie aziende, tra le quali figurano alcune delle aziende europee di maggior successo. Il settore del commercio rappresenta la risorsa maggiore a livello di creazione di impiego lavorativo: 31 milioni di europei lavorano nel commercio; questo settore è una delle poche attività rimaste in Europa che riesce ancora a creare posti di lavoro. Esso inoltre sostiene milioni di lavori dipendenti dislocati tra le varie catene di fornitura, che vanno dal piccolo fornitore locale alle grandi imprese internazionali.

Ruolo dei Comitati di settore

Rappresentare gli interessi del commercio al minuto, all'ingrosso e internazionale nei confronti delle Istituzioni Europee

L'ambito e il ruolo rappresentativo dei comitati europei del dialogo social di settore

Vedi gli studi sulla rappresentatività della Dublin Foundation: <http://www.EuroCommerce.be/content.aspx?PageId=41864>

Punti di forza:

- buona cooperazione su questioni di natura consensuale;
- contributo ad avere più influenza nella formazione di politiche europee e nella costruzione di coalizioni;
- dona visibilità al settore;
- sostegno nel rafforzamento delle capacità dei nuovi stati membri e dei paesi candidati.

Punti deboli:

- differenti punti di vista tra parti sociali riguardanti le problematiche con le quali confrontarsi sia a livello nazionale che europeo (divergenza di opinioni sul principio di sussidiarietà);
- non sono rappresentati tutti gli stati membri europei, poca partecipazione specialmente da parte dei rappresentanti dei nuovi stati membri e dei paesi candidati.

Squilibrio nella rappresentanza a livello europeo tra datori di lavoro e sindacati

Evoluzione dei rapporti e delle Relazioni Sindacali delle nazioni in senso comunitario

Nel dialogo sociale nel settore del commercio ci confrontiamo maggiormente con:

- Salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- educazione, formazione e fabbisogno di lavoro qualificato;
- strategie d'impiego europee;
- Follow-up di politiche di settore europee con impatto sul settore commerciale.

Follow-up di risultati del dialogo di settore - sviluppo sostenibile

Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)

Em. Benaki 71 A, PC 106 81 Atene, Grecia

tel.: 0030 210 82 02249 e-mail: ineobser@inegsee.gr - sito web: www.inegsee.gr

Istituto di ricerca non-governativo

Le attività principali dell'INE/GSEE comprendono la creazione di ricerche e studi su questioni di lavoro e di impiego che siano importanti per l'economia greca e per il movimento Greco per il Lavoro. La sua principale strategia consiste nel fornire giustificazione scientifica e quindi fornire assistenza nell'intervento politico e sociale della Confederazione generale Greca dei Lavoratori (GSEE). La maggior parte degli studi dell'INE/GSEE concerne la domanda di pari opportunità dell'occupato e del disoccupato, la battaglia contro l'esclusione sociale e economica nella società Greca, l'invio di informazioni ai sindacalisti sulle realtà e i problemi dei disoccupati, nonché la produzione di suggerimenti per contrastare il problema. Oltre ai suoi scopi scientifici, l'INE/GSEE pianifica e partecipa alla realizzazione e allo sviluppo di progetti nazionali ed Europei, volti all'assistenza degli strati sociali più deboli, mediante la formazione professionale e iniziative di sostegno, e alla informazione e formazione dei sindacalisti attraverso la circolazione di newsletter e seminari di accoglienza e programmi di formazione a livello nazionale e europeo.

Latvian Traders Association (LTA)

Riga, Brūnīnieku Street 12-9, LV-100, Lettonia

tel.: 0037129548484 - e-mail: hd@trade.lv, sito web: www.lta.lv

Organizzazione senza scopo di lucro

L'Associazione Commerciale Lettone (Latvian Traders Association) avvia modifiche a statuti e norme legislative, coordina gli interessi di stato e commercio, rappresenta le opinioni dei commercianti nei vari comitati consultivi dello Stato e sui media; Fornisce la consulenza individuale ad aziende commerciali e fornisce assistenza per la predisposizione e l'ottenimento di documenti aziendali.

I membri dell'associazione possono ottenere assistenza professionale da persone qualificate sull'applicazione della legge, difesa in caso di repressione ingiustificata e aiuto nella risoluzione delle controversie; essi sono assistiti nelle discussioni e nelle proposte di emendamenti legislativi, ottengono assistenza al fine di assicurare un'equa competizione e hanno la possibilità di usufruire dei vari sconti offerti dall'Associazione e dai Suoi partner; essi vengono rappresentati nelle associazioni non governative così come negli organi consultivi nazionali al fine di promuovere il mondo imprenditoriale migliorando le competenze con corsi e seminari indetti dall'Associazione, partecipando in attività ricreative e professionali – nella competizione "Il Miglior Commerciante in Lettonia", "Il Prodotto dell'Anno", nei riconoscimenti onorifici "Il Miglior Commerciante in Lettonia" e nel "Miglior Produttore – Distributore" – in attività sportive per commercianti.

Il consiglio dell'associazione commercianti lettone e i maggiori sindacati si riuniscono una volta al mese, mentre l'Excise Traders Union si riunisce ogni trimestre per discutere i temi di attualità.

Denominazione Organizzazione

Belgio	Buurtsuper.be
Belgio	EuroCommerce
Grecia	Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)
Italia	Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia
Lettonia	Latvian Traders Association (LTA)
Spagna	Confederación de Comercio de Cataluña, CCC

Forma giuridica

Buurtsuper.be	Organizzazione non-profit
Confederación de Comercio de Cataluña, CCC	Assaciazione datoriale
Ente Bilaterale del Terziario	Associazione non riconosciuta
EuroCommerce	Organizzazione internazionale senza scopo di lucro
Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)	Istituto di ricerca non governativo
Latvian Traders Association	Organizzazione senza scopo di lucro

Sezione 3. Buurtsuper.be - Belgio

3.1 Il quadro legislativo di riferimento

Il dialogo sociale in Belgio contiene:

- un dialogo interprofessionale tra organizzazioni degli imprenditori e organizzazioni dei lavoratori nel Consiglio Nazionale del Lavoro nel quale l'UNIZO, l'organizzazione ombrello della Buurtsuper.be, rappresenta le SME. Viene creato un accordo quadro per un ulteriore dialogo settoriale.
- un dialogo settoriale tra organizzazioni degli imprenditori e organizzazioni dei lavoratori: comitati misti. Questi comitati misti elaborano accordi lavorativi collettivi concreti su retribuzioni e termini d'impiego es. Comitato misto per i supermarket indipendenti (JC 202.01/ colletti bianchi) es. Comitato misto per le tute blu nelle aziende alimentari (JC 119/tute blu).

La Buurtsuper.be rappresenta gli imprenditori.

I negoziati sugli accordi collettivi di lavoro si svolgono ogni 2 anni.

3.2 La struttura del contratto collettivo

Il CLA (Contratto Collettivo del Lavoro) è generalmente vincolante: se le organizzazioni degli imprenditori e i sindacati che fanno parte del CLA sono considerati rappresentativi dal governo, allora il CLA è vincolante per tutti gli imprenditori e per tutti i lavoratori, anche se questi non sono membri delle organizzazioni partecipanti. Su richiesta di una delle parti del CLA il ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione dichiarerà un CLA "generalmente vincolante".

3.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali

Un CLA è un contratto a cui aderiscono i sindacati e le organizzazioni degli imprenditori. In questo contratto vengono stabilite le relazioni collettive tra imprenditori e lavoratori in un particolare settore. In questo documento vengono fissati i diritti e gli obblighi di entrambe le parti. Le organizzazioni rappresentative degli imprenditori e i sindacati concordano le condizioni d'impiego e le condizioni retributive per un periodo specifico e si accordano su un periodo di pace sociale (in Belgio di solito due anni).

I negoziati che confluiranno nei contratti di lavoro collettivi hanno luogo durante le consultazioni settoriali tra le organizzazioni rappresentanti degli imprenditori e i sindacati. Oltre ad essi, per le imprese che occupano più di 50 persone, hanno luogo consultazioni a livello aziendale. Queste consultazioni, tuttavia, devono conciliare con il contratto collettivo. Non ha luogo alcuna consultazione a livello aziendale nel caso delle SME (<50 dipendenti). Per queste SME le condizioni che vengono applicate sono quelle concordate durante la consultazione settoriale e i contratti collettivi di lavoro firmati, in quel contesto, dalle organizzazioni rappresentanti. Questi CLA sono di solito vincolanti, in altre parole, tutte le imprese devono adeguarsi ad essi.

All'interno del comitato misto per il commercio al dettaglio indipendente (JC 201) e il comitato misto per le medie imprese alimentari (JC 202.01), la Buurtsuper.be e la sua organizzazione ombrello, l'UNIZO, insieme ai sindacati hanno creato, nel 1997, i cosiddetti "Corpi Consultivi Regionali" per le aziende che occupano più di 20 persone.

Questi "Corpi Consultivi Regionali" hanno l'autorità di gestire le controversie individuali o collettive o i conflitti sui rapporti di lavoro, l'applicazione della legislazione sociale all'interno delle aziende, i contratti collettivi di lavoro, i contratti individuali d'impiego e le regole aziendali.

a) Mediazione dei conflitti

Le denunce individuali che vengono presentate ai rappresentanti dell'ente consultivo regionale vengono gestite all'interno dell'ente stesso che sono presieduti dal presidente del comitato misto. I membri di tale ente possono chiedere al presidente di aggiungere alcuni argomenti all'ordine del giorno, purché questi rientrino nelle proprie competenze. L'ente consultivo regionale competente invita un imprenditore nel caso di una controversia o di una discussione di natura collettiva che sorga all'interno dell'azienda.

b) Organizzazione delle informazioni

I poteri degli "enti consultivi regionali" comprendono anche l'organizzazione dell'informazione agli imprenditori e ai lavoratori da parte dei propri rappresentanti. Tali informazioni riguardano i rapporti di lavoro e l'applicazione della legislazione sociale, dei contratti collettivi di lavoro e delle regole aziendali. Le organizzazioni degli imprenditori o i sindacati possono anche diffondere informazioni sulla legislazione sociale, i CLA, ecc.. All'interno dell'azienda, purché informino in anticipo l'ente consultivo regionale e l'imprenditore. Queste informazioni devono rimanere obiettive e corrette e devono rispettare gli imprenditori e i lavoratori. Le informazioni vengono fornite all'imprenditore che le diffonde come segue:

- mediante 'notifica ufficiale', all'interno dell'azienda;
- su una bacheca posta in un luogo facilmente accessibile dai lavoratori;
- tramite uno dei lavoratori dell'azienda.

Nel caso in cui l'imprenditore si opponga alla divulgazione delle informazioni, egli deve giustificare il proprio rifiuto all'ente consultivo regionale.

3.4 La bilateralità

Le organizzazioni datoriali e le organizzazioni dei lavoratori sono rappresentate in un Fondo Sociale comune indipendente per il settore della vendita al dettaglio (SF 201 e SF 202,012). I datori di lavoro versano un contributo del 0,10% sull'importo lordo dello

stipendio degli impiegati al Fondo Sociale. Entrambe le organizzazioni possono decidere le azioni finanziate dal Fondo Sociale. L'obiettivo del Fondo Sociale è quello di promuovere l'occupazione e soprattutto le persone che appartengono ai gruppi a rischio.

3.5 Esperienze di bilateralità

- Sovvenzioni per i costi relativi alla formazione;
- sussidi da impiegare per soggetti svantaggiati (persone scarsamente istruite, i disabili, disoccupati, ...);
- sussidi per gli asili.

Sezione 4. Labour Institute of GSEE (INE/GSEE) - Grecia

4.1 Il quadro legislativo di riferimento

Nella legislazione greca, il diritto alla contrattazione collettiva è stato stabilito come diritto di grado costituzionale, viene riconosciuto come diritto sociale ed è descritto all'interno della cornice dell'articolo 23 della Costituzione; il risultato della contrattazione collettiva è chiaramente dichiarato come vincolante per tutte le parti. Il presente modello di contrattazione collettiva settoriale è rimasto, per la maggior parte, invariato e immodificato dal momento della sua prima trasformazione in legge nel 1990 (Legge 1876/1990). Secondo la stessa, i contratti collettivi di settore comprendono i lavoratori di aziende di industrie o settori simili o collegati e sono firmati dalle federazioni di settore degli imprenditori e dei lavoratori. Sempre secondo la legge citata, il contratto collettivo di settore aderisce al contratto collettivo nazionale per quanto riguarda i salari e gli stipendi minimi concordati e gli altri accordi non salariali, come la formazione vocazionale, ecc. Gli accordi collettivi a livello settoriale (SSE) non possono contenere termini meno favorevoli per i lavoratori rispetto ai termini e alle condizioni concordate nell'EGSSE e, nel caso in cui più di un SSE regoli una relazione d'impiego, allora si applica la condizione più favorevole al lavoratore (articolo 10, Legge 1876/1990).

Il meccanismo principale per la risoluzione delle controversie di lavoro è l'Organizzazione per la Mediazione e l'Arbitrato (OMED), il cui scopo principale è aiutare le controparti in trattativa a giungere ad una soluzione attraverso la mediazione, quando la conciliazione portanto ad una soluzione accettabile. Nel caso in cui anche la mediazione risultasse improduttiva, entrambe le parti hanno diritto di ricorrere all'arbitrato. La Sentenza di Arbitrato può sostituire un accordo tra le parti e, per questo motivo, ha valore legale equivalente a quello dell'Accordo di Lavoro Collettivo, vincolante per entrambe le parti. Tuttavia, la crisi economica ha apportato dei cambiamenti nel ruolo e nella funzione dell'OMED (tra gli altri, il diritto all'arbitrato viene reso nullo dall'abrogazione del diritto all'appello unilaterale all'arbitrato o la clausola che il ricorso all'OMED necessiti del previo consenso di entrambe le parti).

La crisi economica, iniziata nel 2009, ha dato avvio ad una tendenza legislativa che deregolamenta gravemente i rapporti di lavoro. La Legge 3986/2011 intitolata "Misure di emergenza per l'applicazione della strategia fiscale a medio termine 2012 – 2015", che è stata approvata secondo procedimenti urgenti di promulgazione comprende, tra l'altro, anche le regolamentazioni precedenti riguardo l'abolizione del salario minimo previste dall'Accordo Collettivo generale Nazionale (EGSSE) per i giovani lavoratori, cosicché gli investimenti diventano più 'attraenti': per i giovani lavoratori sotto ai 25 anni di età la retribuzione minima viene ridotta all'80% della retribuzione minima nazionale determinata dal EGSSE che è in vigore di volta in volta mentre, per quelli di età compresa tra 15 e 18 anni, la retribuzione minima è ridotto al 70% della retribuzione minima nazionale determinata dal EGSSE in vigore di volta in volta. Per quanto riguarda le questioni che riguardano direttamente i rapporti di lavoro, la legge contiene ulteriori regolamenti che ampliano il quadro per l'impiego di lavoratori all'interno di contratti di durata limitata e la possibilità di applicare l'istituzione degli accordi per l'orario di lavoro. Più importante è la legge 4024/2011 intitolata "Regolamentazione delle pensioni: livello salariale uniforme - scala sociale, riserve lavorative e altri provvedimenti per l'implementazione della strategia fiscale a medio termine 2012 – 2015" che modifica il regime degli accordi collettivi (articolo 37), determinando un'ulteriore, seria modifica dei diritti del lavoro, sia nel settore pubblico che nel settore privato, attraverso l'abolizione del principio di favore, la prevalenza degli accordi a livello aziendale su quelli a livello settoriale, il "congelamento" dell'espansione della validità degli accordi di settore in tutto il settore produttivo, ma anche attraverso l'abolizione di tutte le restrizioni in merito alla conclusione di accordi a livello aziendale.

Più di recente con l'Atto del Consiglio Ministeriale n. 6 (FEK A' 38/29-12-2012), e per tutta la durata del programma di aggiustamento fiscale, la retribuzione minima concordata nel EGSSE viene ridotta del 32% per i lavoratori al disotto dei 25 anni. Di conseguenza, ciò porta all'abolizione dell'autonomia collettiva descritta all'articolo 37 della legge, praticamente preparando lo scenario per i negoziati a livello individuale, nei quali prevale sempre la volontà del datore di lavoro.

4.2 La struttura del contratto collettivo

Il contratto collettivo può regolare questioni concernenti i termini dei contratti individuali d'impiego, principalmente i termini relativi all'inizio, al termine, ai salari, ai bonus, all'orario di lavoro, alla salute e alla sicurezza. Inoltre, il contratto collettivo regola le questioni relative alla protezione e all'esercizio dei diritti sindacali all'interno di un'azienda (vale a dire le procedure e le condizioni delle trattative collettive, la mediazione e l'arbitrato, lo sciopero, il regolamento lavorativo interno, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e le questioni riguardanti la codeterminazione e la rappresentanza dei lavoratori). Oltre a ciò, un contratto collettivo può comprendere clausole riguardanti la regolamentazione dei diritti e degli obblighi delle parti contraenti, questioni sulla previdenza sociale, soggette a speciali precondizioni e limitazioni, questioni riguardanti l'interpretazione dei termini del contratto collettivo. Un contratto collettivo può avere una durata definita o indefinita; in ogni caso, il contratto collettivo non può avere validità inferiore ad un anno.

4.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali

È un contratto scritto stipulato tra uno o più sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro (o singoli datori di lavoro). Un contratto collettivo può regolare i termini di occupazione e le questioni riguardanti i rapporti di lavoro in generale, ad esempio, questioni di lavoro, economiche, di previdenza sociale, sociali e sindacali. L'accordo di contrattazione collettiva è l'espressione legale dei principi della legge e del diritto dell'autonomia collettiva come previsto dalla Legge 1876/1990. Gli accordi collettivi sono generalmente ratificati per legge. Ciò conferisce loro uno status legale e i termini in essi contenuti diventano norme di Ordine Pubblico, con effetto diretto e forza vincolante. I principali tipi di contratto collettivo sono l'Accordo Collettivo Generale Nazionale, sottoscritto a livello nazionale il quale stabilisce le condizioni lavorative minime e le retribuzioni in tutto il paese, gli Accordi Collettivi di Settore i quali regolano le questioni di lavoro per attività affini e l'Accordo Aziendale Collettivo il quale regola le questioni di lavoro all'interno di un'impresa.

La Contrattazione collettiva.

Tutto il lavoro salariato dipendente è regolamentato dal EGSSE, determinato attraverso una contrattazione collettiva tra il GSEE (dalla parte dei lavoratori) e [SEV](#), [GSEVEE](#), [ESEE](#) (dalla parte dei datori di lavoro).

Inoltre, si stima che i vari accordi collettivi comprendano l'85% dei lavoratori.

L'attuale sistema di contrattazione collettiva è entrato in vigore con la Legge 1876/1990 e non ha subito grandi modifiche o cambiamenti fino alla crisi economica del 2009, che ha modificato drasticamente i rapporti di lavoro. La legge 1876/1990 ha differenziato gli accordi collettivi nazionali nelle seguenti categorie:

- il EGSSE stabilisce retribuzioni e salari minimi per i lavoratori di tutto il paese ed è sottoscritto dal sindacato dei lavoratori GSEE e da quelli dei datori di lavoro SEV, GSEBEE e ESEE;
- gli accordi collettivi di settore riferiti ai lavoratori del comparto industrie affini o collegate e vengono sottoscritti dalle federazioni di settore dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- gli accordi collettivi aziendali riferiti ai lavoratori delle singole aziende sono firmati dai sindacati a livello aziendale o d'impianto e dalla gestione aziendale;
- gli accordi professionali nazionali e gli accordi collettivi professionali locali o regionali, che comprendono i lavoratori impiegati in occupazioni o professioni specifiche a livello nazionale o locale, vengono firmati dalle federazioni dei datori di lavoro e dai sindacati professionali.

Viene anche stabilito che gli accordi collettivi a livello professionale settoriale, aziendale, nazionale o locale (SSE) non possano contenere termini meno favorevoli per i lavoratori rispetto ai termini e alle condizioni per l'impiego stabiliti nel EGSSE. Se più di un SSE regola un rapporto di lavoro, viene applicato quello più favorevole ai lavoratori secondo l'articolo 10 della Legge 1876/1990. Inoltre, un accordo collettivo a livello industriale o aziendale prevale su un accordo collettivo professionale, se entrambi sono in vigore contemporaneamente.

Parametri legali

Nella legge Greca, il diritto alla contrattazione collettiva è stato stabilito come diritto di ordine costituzionale, viene riconosciuto come diritto sociale ed è stabilito all'interno della cornice dell'Articolo 22 della Costituzione che recita: "e condizioni lavorative generali dovranno essere stabilite per legge, integrate da accordi collettivi di lavoro conclusi attraverso trattative libere e, in difetto di ciò, da regole stabilite mediante arbitrato". Pertanto, i termini stabiliti nei SSE sono vincolanti per le parti.

Il Ministero per l'Impiego e per la Protezione Sociale (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, [YPAKP](#)) possono decidere di estendere un accordo collettivo e dichiararlo obbligatorio per tutti i lavoratori di un certo settore di attività economica se l'accordo è già vincolante per i datori di lavoro che impiegano il 51% dei lavoratori del settore o della professione.

In termini pratici, ciò significa che quando viene firmato un SSE tutte le parti coinvolte sono vincolate dai suoi termini e condizioni, sia che essi siano membri delle organizzazioni rappresentative che hanno preso parte ai negoziati sul SSE o meno. Tuttavia, la legge 4024/2011 ha sospeso il diritto di proroga per gli accordi professionali settoriali e collettivo nazionale per un periodo di tre anni. Tuttavia, la legge 4024/2011 ha sospeso il diritto di proroga per gli accordi professionali settoriali e collettivo nazionale per un periodo di tre anni. Non esistono meccanismi volontari per l'espansione e l'applicazione delle norme contenute in un SSE.

Quadro di contrattazione

Di solito, nel mese di dicembre dell'anno in cui scade un EGSSE, la GSEE invita la parte dei datori di lavoro ad iniziare le trattative per la firma di un nuovo EGSSE, di solito per un termine di due anni. Le questioni relative alla retribuzione, inclusa la remunerazione e i bonus, occupano una posizione predominante nell'ordine del giorno delle contrattazioni e di solito insorgono disaccordi sulla percentuale degli aumenti. Per ripristinare il potere d'acquisto, i sindacati affermano che, nel determinare l'ammontare delle retribuzioni, le parti dovrebbero tenere conto del tasso d'inflazione, degli aumenti dei prezzi di prodotti e servizi, nonché dell'aumento della produttività lavorativa. Dall'altra parte, in uno sforzo per stimolare la competitività, i datori di lavoro considerano il tasso d'inflazione come il criterio principale e l'aumento del costo della vita come elemento secondario. Gli accordi individuali di settore seguono, di solito, gli aumenti salariali decisi dal EGSSE.

Durante gli scorsi mesi, nel contesto di un meccanismo di sostegno all'economia della Grecia, questo sistema di determinazione dei salari minimi è stato sostanzialmente modificato, sia a livello nazionale che settoriale. Le caratteristiche principali del nuovo scenario sono, da un lato, l'intervento diretto delle autorità statali nella determinazione dei salari minimi e, dall'altro lato, le significative restrizioni imposte alla contrattazione collettiva minima.

L'ultimo EGSSE per il triennio 2010-2012 non stabilisce alcun aumento nominale per il 2010 e per il primo semestre del 2011, mentre gli aumenti nominali previsti dall'accordo al 1 luglio 2011 ammontano ad una percentuale uguale alla percentuale delle variazioni annuali dell'inflazione dell'Eurozona. Questo aumento è stato concordato dai partner sociali e è stato firmato l'Accordo nazionale Generale per l'impiego che lo prevede. L'incremento sarà dell'ordine dell'1,6% al 1 luglio 2012 e riguarderà il 17% dei lavoratori del settore privato (cioè 325.000 soggetti).

Bisogna sottolineare che il nuovo turno di ispezione e valutazione del ciclo del Memorandum in Grecia (Dicembre 2011), da parte dei rappresentanti dell'IMF/ECB/EU, ha avviato il dialogo sociale tra i "parti sociali" che ha portato ad un "accordo parziale" su tre punti (il mantenimento del salario minimo ai livelli attuali, il non intervento rispetto agli stipendi di tredicesima e quattordicesima, la non abolizione del periodo di dilazione degli accordi, cioè la loro permanenza in vigore per un periodo di sei mesi dalla loro scadenza) e al mancato raggiungimento di un accordo sul "congelamento" degli stipendi del settore privato.

La causa di ciò è stato il recente Atto del Consiglio dei Ministri N. 6 (FEK A'38/29-12-2012) sull'"Approvazione del Programma del Memorandum di Accordo tra la Repubblica Ellenica, la Commissione Europea e la Banca di Grecia ed altri provvedimenti urgenti sulla riduzione del debito e il salvataggio dell'economia nazionale" che modifica l'ambiente di lavoro esistente introducendo, tra l'altro, la riduzione del salario minimo: la riduzione della soglia salariale del 22% (viene stabilito un salario mensile di 586,00 euro) insieme ad una riduzione del salario base EGSSE per i giovani al di sotto dei 25 anni di età del 32% (426,64 euro), seguita da un "congelamento" al termine del periodo di programmazione.

Tendenza verso il decentramento

In generale, il sistema di contrattazione collettiva greco è centralizzato, sia a livello intersetoriale che a livello settoriale. Tuttavia, negli ultimi anni, si è manifestata una tendenza al decentramento della contrattazione ad un livello più basso - cioè a livello aziendale - come mostrato dalle informazioni fornite dall'Organizzazione per la Mediazione e l'Arbitrato (*Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας*, [OMED](#)), che indicano un significativo aumento degli accordi collettivi aziendali.

Altri problemi degli accordi collettivi

La sfavorevole situazione economica e il ricorso del paese al FMI non hanno lasciato molto spazio a richieste sulle altre questioni istituzionali nella maggior parte dei settori dell'economia greca. Tuttavia, l'EGSSE del biennio 2010-2012 comprende intese sulla formazione vocazionale, prevedendo un pagamento di un importo di 20 euro l'anno per ogni datore di lavoro in modo da poter coprire i costi per i campeggi estivi dei figli dei disoccupati e delle persone sotto pagate (circa 25.000.000 di euro l'anno).

Conflitto industriale

Le manifestazioni avvenute in Grecia nel 2010–2011 sono state una serie di dimostrazioni e di scioperi generali che hanno avuto luogo in tutto il paese e che hanno visto una partecipazione dei cittadini senza precedenti per la tradizione greca. In questo contesto, GSEE e ADEDY hanno indetto una "raffica" di scioperi per protestare contro i cambiamenti nei rapporti di lavoro del settore pubblico e nel settore privato causati dal Memorandum.

Il 23 Febbraio 2011, ha avuto luogo uno sciopero generale di 24 ore, indetto da GSEE e ADEDY, sia per il settore pubblico che per il privato che ha coinvolto circa 100.000 persone in vista del rinnovo del programma di prestito alla Grecia che sarebbe stato concesso a condizione di una stretta fiscale. Le misure adottate dalla Grecia erano considerate troppo dure dai manifestanti.

L'11 Maggio 2011, la GSEE e l'ADEDY hanno organizzato uno sciopero nel settore privato e nel più ampio settore pubblico, per protestare contro la politica economica del governo. Hanno partecipato allo sciopero l'intero Settore Pubblico, le aziende municipali, i dipartimenti delle entrate, i fondi di previdenza sociale, i trasporti pubblici, i dipendenti degli ospedali pubblici, gli impiegati di banca, gli equipaggi di tutte le categorie di navi (Federazione Panellenica dei Marittimi), i dipendenti dei mass media (Federazione Pan Ellenica delle Associazioni dei Giornalisti).

Il 25 Maggio 2011, per 3 giorni consecutivi, il Movimento dei Cittadini Indignati (In Greco: Κίνημα Αγανακτισμένων Πολιτών), ha dato il via ad una dimostrazione nelle maggiori città della Grecia. Sulla scia delle proteste spagnole del 2011 queste dimostrazioni sono state interamente organizzate utilizzando i siti dei social network.

Il 28 Giugno 2011, i sindacati greci, compresi quelli dei lavoratori della sanità, dei trasporti, dell'educazione e del governo hanno indetto uno sciopero di 48 ore per protestare contro l'aggravarsi della situazione economica e le azioni proposte dal governo, in occasione del quale anche un gruppo di artisti ha smesso di lavorare per solidarietà con la protesta. Quel giorno le dimostrazioni sono diventate violente quando i manifestanti si sono scontrati con le forze di polizia davanti al parlamento greco e in altre zone del centro di Atene. La violenza è continuata anche durante la notte e durante il 29 giugno, giorno in cui è stato approvato un nuovo pacchetto di misure di austerità profondamente impopolari.

Centinaia di migliaia di manifestanti, compresi gli imprenditori, hanno preso parte ad uno sciopero nazionale di 24 ore organizzato dalla Confederazione Generale Greca per il Lavoro (GSEE) e dalla Confederazione degli impiegati statali (ADEDY) il 19 e 29 ottobre 2011. Gli scioperanti, sia del settore pubblico che di quello privato, hanno protestato contro un disegno di legge del Ministero delle Finanze che prevedeva tagli agli stipendi, ai posti di lavoro e alle pensioni ed era stato introdotto come parte dell'accordo di aiuto finanziario greco con l'UE, il FMI e l'ECB.

Infine, un nuovo sciopero è stato intrapreso dai sindacati allorché la GSEE e la ADEDY hanno indetto uno sciopero nazionale di 24 ore il 1 dicembre per protestare “contro le misure descritte nel bilancio per il 2012” e la “politica pro-memorandum del nuovo governo”.

Mediazione

Il meccanismo principale utilizzato per la risoluzione delle controversie in materia di lavoro è l'OMED che è il primo ente responsabile di fornire aiuto alle parti in conflitto quando i negoziati giungono ad un punto di stallo. Tuttavia, gli scioperi in Grecia sono principalmente rivolti contro la politica del governo e il bersaglio delle relative rivendicazioni è il governo, non contro gli imprenditori in particolare. In pratica, ciò significa che gli scioperi non terminano con la presentazione di un ricorso all'OMED, perché i ricorsi in questione sono relativi a questioni di lavoro più ampie. A livello aziendale o settoriale, quando si tratta di questioni lavorative individuali che ricadono nell'ambito di azione dell'OMED, gli scioperi sono in numero minore e ciò è principalmente dovuto alla scarsa presenza di sindacati nel settore privato. Tuttavia, la crisi economica ha portato cambiamenti nel ruolo e nella funzione dell'OMED. Secondo la nuova legislazione, i rappresentanti dei lavoratori sono essenzialmente privati del loro diritto unilaterale al ricorso all'OMED nel caso in cui la trattativa collettiva raggiunga un'impasse (Legge 3899/2010, articolo 12, §6), stabilendo che il ricorso all'OMED richieda il previo consenso di entrambe le parti. Nei casi in cui l'imprenditore rifiuti questa soluzione, i lavoratori possono solo scioperare nel tentativo di affermare i propri diritti. Inoltre, il diritto all'arbitrato è stato annullato, nella stessa maniera, con l'abrogazione del diritto all'appello unilaterale all'arbitrato (Legge 4046/2011, articolo 3, §1) mentre, allo stesso tempo, il giudizio di arbitrato, sebbene sia considerato legalmente equivalente ad un Accordo Collettivo di Lavoro e sia vincolante per entrambe le parti, viene limitato alla decisione della retribuzione/o del salario mensile a seconda delle necessità della competitività aziendale e alla necessità di tagliare i costi unitari della manodopera (Legge 4046/2011, articolo 3, §2-3).

Concertazione tripartita

L'organo più alto del dialogo sociale è il Consiglio Economico e Sociale (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, [OKE](#)), che è stato creato in accordo con la Legge 2232/1994 ed è simile al corrispondente ente EU - Il Comitato Economico e Sociale Europeo ([EESC](#)). L'OKE comprende tre segmenti che rappresentano gli imprenditori, i lavoratori e un gruppo che comprende professionisti indipendenti, lavoratori autonomi e rappresentanti delle organizzazioni del governo locale. L'OKE consiglia il governo sulle misure da adottare su questioni specifiche. La richiesta di consulenza all'OKE, attraverso la presentazione di opinioni documentate, è un processo obbligatorio che deve essere eseguito prima dell'approvazione delle leggi formali su questioni riguardanti una più ampia politica socio economica e il suo consiglio viene richiesto dal governo quando questo lo ritenga necessario in relazione a qualsiasi questione in atto. Inoltre, l'OKE può prendere l'iniziativa di fornire consulenze su argomenti che considera importanti.

Le Opinioni (Greco: Γνώμες) dell'OKE (circa 275 entro marzo 2012) sono unanime e prevedono almeno due punti di vista diversi.

Rappresentanza nei luoghi di lavoro

In accordo con il sistema di rappresentanza dei lavoratori greci all'interno delle imprese, esistono tre forme principali di rappresentanza nei luoghi di lavoro: sindacati, consiglio di fabbrica e comitati salute e sicurezza.

In Grecia, i sindacati aziendali sono in numero limitato, poiché la legge 1264/1982 richiede l'esistenza di 21 membri per la creazione di un sindacato e le imprese private che impiegano più di 20 lavoratori non rappresentano più del 3% del numero totale delle aziende. La mancanza di rappresentanza sindacale nelle aziende non viene compensata dall'uso di forme alternative di sindacato all'interno di tali aziende, poiché la legge non l'ha previsto, cioè non è previsto che un impiegato dell'azienda agisca come membro del sindacato o di un'organizzazione di settore e dia copertura sindacale al luogo di lavoro in questione.

I consigli aziendali possono essere creati nelle aziende che impiegano più di 50 lavoratori e, nel caso in cui non esistano sindacati aziendali, in quelle che impiegano più di 20 lavoratori.

I comitati salute e sicurezza possono essere creati nelle aziende che impiegano più di 50 lavoratori; tuttavia, tali aziende rappresentano solo il 2% del numero totale delle imprese. Sia i consigli di fabbrica che i comitati salute e sicurezza sono istituti partecipativi, che stanno funzionando in maniera non adeguata perché sono stati creati in solo il 30% delle aziende aventi diritto. Inoltre, secondo l'articolo 37 della legge 4024/2011, gli accordi a livello aziendale vengono firmati dai rappresentanti sindacali nell'azienda o, nel caso in cui i lavoratori dell'azienda siano in numero inferiore a cinquanta (il numero minimo di forza lavoro requisito indispensabile per la rappresentanza sindacale), da un comitato di lavoratori. Questo comitato deve essere composto da tre quinti (3/5) della forza lavoro totale dell'azienda, indipendentemente dalle dimensioni della forza lavoro, e la sua durata non ha una scadenza determinata. Pertanto la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro è complessivamente inadeguata.

Le istituzioni partecipative in Grecia sono il risultato di iniziative legislative. I consigli di fabbrica vengono istituiti ai sensi della Legge 1767/1988, mentre i comitati salute e sicurezza vengono istituiti ai sensi della Legge 1568/1985.

Diritti dei lavoratori

Esistono due modi di assicurare i diritti dei lavoratori: le Autorità Giudiziarie e l'Ispettorato del Lavoro.

Sono tre, in totale, i livelli di giurisdizione responsabili dell'esame dei casi soggetti alla procedura di risoluzione delle controversie di lavoro.

- Il tribunale del Magistrato di prima istanza ha un solo giudice;
- La Corte di Appello è competente per il giudizio delle controversie;
- La Corte Suprema Civile e Penale (Areios Pagos) è il livello più alto.

La legge stabilisce che le controversie di lavoro individuali vengano esaminate dal tribunale civile secondo una speciale procedura per le controversie di lavoro (Articoli 663–676 del Codice di Procedura Civile). I tribunali amministrativi sono competenti per giudicare i casi di dispute nelle quali il rapporto di lavoro è governato da leggi di diritto pubblico.

I Tribunali hanno il potere di proibire gli scioperi che ritengono illegali o abusivi. Gli imprenditori non possono precettare i lavoratori o sostituire i lavoratori in sciopero.

L’Ispettorato del Lavoro (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, [SEPE](#)) è un’agenzia che opera sotto il controllo dell’YPAKP ed è costituita a livello nazionale e regionale. Il SEPE ha la responsabilità della supervisione e del controllo dell’applicazione delle disposizioni di legge del lavoro; dell’investigazione, della denuncia e della prosecuzione delle violazioni della legge del lavoro e dell’impiego illegale; della verifica della copertura previdenziale dei lavoratori e delle informazioni e raccomandazioni sull’effettiva applicazione delle disposizioni di legge sul lavoro. Gli ispettori del lavoro che lavorano per SEPE possono avere libero accesso a tutti i luoghi di lavoro 24 ore su 24.

(Fonte: Eurofound/Eiro, link: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm).

4.4 La bilateralità

Durante gli anni ’90, si sono verificati sforzi per il miglioramento dei patti sociali in coerenza con la tendenza generale europea. Questi tentativi comprendono l’introduzione di nuove leggi per la creazione di accordi collettivi liberi e la creazione di nuove istituzioni per far crescere il dialogo sociale (es. OKE, OMED, ELINYAE). In generale, tuttavia, l’attenzione della contrattazione collettiva è stata fin d’allora concentrata sulle retribuzioni, pertanto, il bilateralismo in Grecia è stato un processo più lungo e difficile rispetto a molti altri paesi dell’UE a causa delle specifiche caratteristiche sociali e culturali del paese. Tuttavia, durante gli ultimi dieci anni, sono stati fatti progressi significativi da parte dei partner sociali nel senso di un più ampio consenso sociale.

A partire dal 1991 sono state create diverse istituzioni bilaterali composte da esperti dei sindacati dei lavoratori e dalle confederazioni degli imprenditori. Queste istituzioni hanno dato il loro sostegno alla promozione dello spirito di cooperazione e di negoziazione tra i partner sociali, che ha portato all’accordo per la formazione di un istituto bilaterale permanente chiamato “VIMA DIALOGOU” (Forum delle Parti Sociali), composto da un numero uguale di rappresentanti da entrambe le parti, che hanno sottoscritto l’EGSSE (GSEE, SEV, GSEVEE, ESEE) con lo scopo di incontrarsi due volte all’anno, fare ricerche sul mercato del lavoro e tentare di raggiungere una decisione concertata sulle azioni proposte.

4.5 Esperienze di bilateralità

La principale istituzione bilaterale del paese è il Consiglio Economico e Sociale della Grecia (OKE). L’ESC greco è stato creato nel 1994, sulla base del modello di ESC dell’Unione Europea: divisione tripartita degli interessi rappresentati, un rappresentante dei datori di lavoro (quattro rappresentanti di SEV, GESEVE, ESEE e SETE e un rappresentante delle federazioni minori dei datori di lavoro come la Federazione Ellenica dei Banchieri), uno dei lavoratori (GSEE e ADEDY) e uno che comprende le altre categorie come gli agricoltori, i lavoratori autonomi, i governi locali e i consumatori. Nel maggio 2001 l’ESC Greco è diventato un’istituzione costituzionalmente riconosciuta dello stato greco. L’obiettivo dell’ESC è di promuovere il dialogo sociale e, attraverso esso, di formulare (se possibile) posizioni accettabili da entrambe le parti su questioni riguardanti la società come insieme o specifici gruppi sociali.

Oltre all’OKE, altri istituzioni bilaterali/tripartite comprendono l’Istituto Greco per la Salute e a Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (EL.IN.Y.A.E), la cui creazione è un importante risultato della cooperazione e del consenso tra i datori di lavoro e i lavoratori greci, nonché è la prima istituzione bilaterale della Grecia. La strada per la creazione dell’EL.IN.YAE è stata aperta dall’Articolo 7 dell’Accordo Collettivo Nazionale Generale sul Lavoro (E.G.S.S.E.) del 1988 ed è stata chiusa dall’articolo 6 del E.G.S.S.E. Negli anni 1991-92, secondo quanto stabilito in tali articoli, fu formato un comitato misto di esperti della Confederazione Generale Greca dei Lavoratori (GSEE) e fu creata la Confederazione Nazionale del Commercio Ellenico (ESEE) e i dati da essi presentati nel 1991, hanno costituito la base per la creazione dell’ELINYAE. In seguito, il 25 giugno 1992, è stato presentato all’Alta Corte di Atene lo statuto dell’ELINYAE, creando una partnership civile non-profit. Lo scopo dell’EL.IN.YAE è:

- 1) l’identificazione, la registrazione, l’elaborazione, l’analisi e l’investigazione degli agenti o degli eventi rischiosi all’interno dell’ambiente di lavoro e il loro impatto sulla salute, l’igiene e la sicurezza dei lavoratori;
- 2) l’elaborazione di regole, norme e leggi;
- 3) il monitoraggio degli sviluppi e delle esperienze internazionali, la divulgazione e la documentazione dei problemi;
- 4) la promozione dell’informazione e della formazione di entrambe le parti sulla Salute e la Sicurezza dei luoghi di lavoro;
- 5) il contributo alla ricerca e alla gestione dei problemi che sorgono dall’interazione tra lavoro e ambiente più ampio e delle condizioni generali e lavorative;
- 6) lo studio dei possibili effetti sulla salute dei lavoratori attraverso l’applicazione di nuove tecnologie e metodi per la prevenzione del rischio professionale;
- 7) fornire un parere e/o l’assistenza di un esperto di Salute e Sicurezza se richiesto da una delle due parti (datori di lavoro, lavoratori).

Un altro ente è l’Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane (ΕΙΕΑΔ), fondato nel 2011 e formato da rappresentanti dello Stato, dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il ruolo dell’Istituto Nazionale per il Lavoro e le Risorse Umane è quello di monitorare il mercato del lavoro su base sistematica, di organizzare, finanziare ed attuare i programmi di formazione e la formazione stessa, di fornire supporto tecnico alle attività descritte e di valutare la politica di integrazione del lavoro nei mercati del lavoro locali in tutto il paese e di promuovere misure immediate.

Infine, a parte gli istituti nazionali citati, i partner sociali nazionali sono membri di più ampie istituzioni europee che promuovono il dialogo sociale, come ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP e UEAPME e, in molti casi, hanno raggiunto un ampio numero di accordi autonomi a livello europeo, che essi stessi hanno attuato, mentre gli altri sono stati trasformati in legislazione vincolante.

Sezione 5. Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia - Italia

5.1 Il quadro legislativo di riferimento

Il lavoro è uno dei principi fondamentali fissati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, valore addirittura fondante della Repubblica stessa (art.1).

Come fonte centrale (almeno formalmente) dell'ordinamento giuridico italiano, la legge ordinaria (e gli atti con forza di legge) è lo strumento principale col quale lo Stato cerca di equilibrare i delicati equilibri delle parti coinvolte nei rapporti di lavoro. Il Codice Civile del 1942 diede la definizione del lavoro subordinato (art. 2094), principi generali del contratto di lavoro (art.2060) e soprattutto una disciplina organica per la tutela del lavoratore subordinato.

Dopo l'entrata in vigore della Costituzione, ci fu un'evoluzione della materia divisibile in tre periodi: un primo periodo di conservazione del modello di intervento tradizionale, con l'allargamento delle tutele già esistenti (Legge n.741 del 1959; Legge n.1369 del 1960; Legge n.230 del 1962). Un secondo periodo con la Legge n.300 del 1970 (il famoso e già citato Statuto dei Lavoratori), con un provvedimento legislativo di sostegno alle organizzazioni sindacali, con l'introduzione del procedimento di repressione dell'azione antisindacale. E, infine, un terzo ed ultimo periodo d'inversione di tendenza e di contemperamento della tutela del lavoratore a favore delle esigenze di efficienza e produttività delle imprese e per la liberalizzazione del mercato del lavoro. La disciplina del rapporto di lavoro può essere affidata agli usi normativi, nel caso in cui non ci siano disposizioni di legge o contratti collettivi relativi. Gli usi possono sussistere e prevalere anche in caso di disposizione di legge se prevedono una tutela più efficiente, ma non prevalere sul contratto di lavoro. Gli usi aziendali sono da considerare come fonti del diritto del lavoro. Gli usi negoziali, rientrando nell'ambito dell'autonomia individuale, non possono essere considerati fonti del diritto del lavoro.

1. Nozione e tipologia dei contratti collettivi

Con il contratto collettivo di diritto comune le contrapposte associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro dettano il trattamento minimo e inderogabile che deve trovare applicazione nei rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra i lavoratori e i datori di lavoro iscritti alle associazioni stesse.

Gli accordi interconfederali, i contratti collettivi nazionali regionali, provinciali o di altro ambito territoriale, nonché i contratti aziendali hanno natura di contratti collettivi di diritto comune.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro - pur non applicandosi direttamente ai soggetti non iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato - è generalmente assunto dalla giurisprudenza quale "parametro" per valutare la congruità del trattamento economico e normativo applicato ai rapporti di lavoro intercorrenti tra tali soggetti.

Altri tipi di contratti collettivi

Il nostro ordinamento conosce anche contratti collettivi di natura diversa dal contratto collettivo di diritto comune e cioè:

- i contratti collettivi di lavoro corporativi;
- i contratti collettivi di lavoro resi efficaci obbligatoriamente per tutti gli appartenenti alla categoria professionale cui si riferiscono (c.d. estesi "erga omnes") in virtù di appositi decreti legislativi delegati (vedi il successivo punto 6).

Il contratto collettivo nella Costituzione

La Costituzione, all'art. 39, prevede che "sindacati registrati" rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipulino contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria cui il contratto si riferisce.

Ciò tuttavia presupporrebbe un sistema di "registrazione dei sindacati" che, non essendo mai stato attuato dal legislatore ordinario, non consente, allo stato, la stipulazione di contratti di tale natura ed efficacia.

2. Contratto collettivo di diritto comune

La libertà di svolgere trattative e concludere contratti collettivi di diritto comune è riconosciuta dalla Costituzione (art. 39 "libertà di organizzazione sindacale") e da norme internazionali ("diritto alla negoziazione collettiva").

Successivamente all'abolizione definitiva della scala mobile (contingenza) viene siglato il Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo; viene creato un nuovo assetto basato su due livelli di contrattazione: la contrattazione nazionale di categoria (c.c.n.l.) e la c.d. contrattazione integrativa svolta a livello di azienda o territoriale, cioè di secondo livello.

Tale Protocollo è stato sostituito da un nuovo accordo-quadro sottoscritto dal Governo e dalle Parti Sociali in data 22 gennaio 2009, al quale è stata data attuazione con successivo accordo interconfederale 15 aprile 2009 tra CISL, UIL, UGL e CONFCOMMERCIO.

Restano confermati i due livelli di contrattazione collettiva, quello nazionale e di secondo livello, entrambi di durata triennale, sia per la parte economica che normativa. Tutti i contratti nazionali, di primo o secondo livello, che scadono dopo il 15 aprile 2009 e tutti quelli con scadenza precedente ma non ancora oggetto di rinnovo, saranno rinnovati secondo la disciplina dell'accordo attuativo. Le maggiori novità riguardano:

- indice dei prezzi al consumo armonizzato: in sostituzione del tasso di inflazione programmata, viene individuato l'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato), che per il triennio esprimerà, con riferimento all'Italia, la crescita dei prezzi al consumo in ambito europeo. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo. Il nuovo indice sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;

- rinnovi contrattuali: le intese specifiche definiranno i tempi delle trattative per i rinnovi contrattuali, nell'ottica di evitare eccessivi prolungamenti delle stesse. Dalla scadenza del contratto verrà riconosciuta, nei singoli contratti collettivi, una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;
- premi legati alla produttività: maggiore rilievo alla contrattazione di secondo livello relativa ad incentivi economici collegati al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese;
- specificità della contrattazione di secondo livello: si esercita per le materie delegate dal contratto nazionale o dalla legge e per istituti non già negoziati in altri livelli di contrattazione; specifici accordi possono prevedere modalità e condizioni particolari per le piccole e medie industrie, in ragione delle loro dimensioni, atte a favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello e possono definire modalità e condizioni per modificare singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali.

Individuazione del contratto collettivo applicabile

Il contratto collettivo nazionale di lavoro è applicabile - fermo restando quanto precisato in merito alla sua efficacia soggettiva - ai rapporti di lavoro facenti capo a soggetti appartenenti alla categoria di lavoratori e datori di lavoro cui esso fa riferimento. A norma dell'art. 2070, comma 1, cod. civ., la categoria - salvo casi particolari (es. portieri e custodi di condomini) - viene individuata generalmente sulla base dell'attività esercitata dal datore di lavoro, e non in relazione all'attività esercitata dal singolo lavoratore. Ne discende, a titolo di esempio, che il rapporto di lavoro dell'autista di autocarri incaricato del trasporto dei prodotti di un'azienda chimica sarà regolabile dal contratto collettivo del settore delle aziende chimiche e non da quello del settore delle aziende di trasporto. Qualora l'impresa svolga più attività diverse tra loro, il contratto collettivo applicabile si determina con riferimento all'attività prevalente. L'accertamento dell'attività prevalente si esegue combinando tra loro i criteri:

- dell'ammontare dei costi e dei ricavi relativi a ciascuna attività;
- del volume di forza lavoro impiegato con riferimento a ciascuna attività.

In base al comma 2 dell'art. citato, se il datore di lavoro esercita attività tra loro autonome e distinte, potranno invece trovare applicazione ai rispettivi rapporti di lavoro i contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.

E' preclusa comunque, secondo la giurisprudenza, la possibilità di applicare per analogia il contratto collettivo a soggetti appartenenti a settori diversi da quelli contemplati dal contratto medesimo.

Efficacia temporale

Il contratto collettivo di diritto comune spiega i suoi effetti soltanto durante il periodo per il quale è stato stipulato. Ed infatti il principio dell'ultratttività stabilito dall'art. 2074 cod. civ. è applicabile solo ai contratti corporativi.

Ciò peraltro non toglie, a temperamento del principio suesposto, che:

- il lavoratore conserva i diritti previsti dal contratto scaduto nel periodo che intercorre tra la scadenza e il rinnovo dello stesso;
- le parti collettive possano, nell'ambito della loro autonomia negoziale, prevedere all'atto della stipulazione del nuovo contratto l'efficacia retroattiva dello stesso e disporre anche per il periodo rimasto "scoperto".

3. Contratto collettivo aziendale

Il contratto aziendale è un contratto collettivo di diritto comune stipulato tra le rappresentanze sindacali presenti in azienda e il datore di lavoro. Non ha natura di contratto collettivo aziendale bensì ha natura di contratto plurisoggettivo l'accordo concluso con alcuni singoli lavoratori anziché con le rappresentanze sindacali.

L'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 stabilisce che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, mentre la contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate dal contratto nazionale o dalla legge.

Gli accordi aziendali hanno, pertanto, la possibilità di definire, anche in via sperimentale e nei limiti e con le procedure previste dagli stessi CCNL, intese modificate delle regolamentazioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale. Ove non previsto ed in attesa dei rinnovi contrattuali, i contratti aziendali conclusi con le rappresentanze aziendali d'intesa con le strutture territoriali possono disciplinare intese modificate concernenti le prestazioni lavorative, gli orari e l'organizzazione del lavoro, per gestire sia le situazioni di crisi che in presenza di investimenti significativi finalizzati allo sviluppo economico ed occupazionale.

Gli accordi aziendali sono efficaci, sia per la parte economica che normativa, per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati:

- dalla maggioranza dei componenti delle RSU;
- dalle RSA costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori nell'anno precedente alla stipula. I lavoratori sono chiamati al voto per l'approvazione del contratto aziendale se, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto stesso, almeno un'organizzazione firmataria dell'Accordo interconfederale o almeno il 30% dei lavoratori ne abbiano avanzato richiesta. La votazione è valida se ad essa partecipa il 50% più uno degli aventi diritto. L'accordo è respinto con il voto della maggioranza semplice dei votanti.

Anche il legislatore è intervenuto a sostegno della contrattazione collettiva di secondo livello (c.d. "contratti di prossimità"), stabilendo che, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, specifiche intese possono operare anche in deroga alle disposizioni di legge ed alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro (art. 8, comma 2-bis, D.L. n. 138/2011).

Tali intese sono realizzate attraverso la stipula di contratti collettivi 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 ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, e hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Le intese devono, inoltre, 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 (art. 8, comma 1, D.L. n. 138/2011).

4. Regolamenti ed usi aziendali

Secondo la giurisprudenza i regolamenti aziendali hanno natura di contratto collettivo aziendale.

Il regolamento aziendale può essere applicato solo nell'azienda per la quale è stato emanato, ha cioè solo efficacia interna; il datore di lavoro non potrà estenderlo, di sua iniziativa, ad altre aziende senza il consenso dei lavoratori ivi occupati.

Usi aziendali

L'uso aziendale consiste in una prassi adottata dal datore di lavoro con comportamenti reiterati nel tempo, all'interno dell'azienda.

La clausola risultante dall'uso aziendale non ha, a differenza del regolamento aziendale, natura collettiva bensì individuale ex art. 1340 cod. civ. onde si inserisce nei singoli contratti individuali di lavoro. Conseguentemente essa non può essere modificata o abrogata da successive clausole contrattuali collettive ma solo da accordi individuali tra datore e lavoratore.

5. Contratti collettivi estesi "erga omnes"

Con la legge n. 741 del 1959 il Parlamento aveva delegato il Governo ad emanare norme giuridiche con forza di legge al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria professionale.

Nell'emanare queste norme il Governo si sarebbe dovuto uniformare a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche intercategoriali, stipulati dalle associazioni sindacali prima dell'entrata in vigore della legge (3 ottobre 1959).

Con successiva legge 1° ottobre 1960, n. 1027, art. 1, la delega venne prorogata ed estesa ai contratti collettivi stipulati entro i 10 mesi successivi alla data di entrata in vigore della citata legge n. 741.

Con sentenza 6 luglio 1971, n. 156, la Corte costituzionale, investita della questione di legittimità del "sistema" scaturente dalla normativa suddetta, se riconobbe la legittimità costituzionale della legge n. 741 del 1959 dichiarò, però, l'illegittimità costituzionale dell'art. 1 della legge n. 1027/60. Ne deriva che, a seguito dell'intervento della Corte costituzionale, resta tuttora valida solo l'estensione "erga omnes" dei contratti collettivi stipulati fino al 3 ottobre 1959, in forza della delega contenuta nella legge n. 741.

Natura ed interpretazione

Anche se tali contratti sono stati recepiti da disposizioni normative (quali i D.P.R.), la giurisprudenza riconosce loro natura di atti negoziali, onde l'interpretazione di un contratto reso efficace "erga omnes" può avvenire sulla base dei canoni ermeneutici previsti per l'interpretazione dei contratti dagli artt. 1362 e seguenti cod. civ..

6. Rapporti tra legge, contratto collettivo e contratto individuale

Le clausole dei contratti collettivi di diritto comune e dei contratti collettivi estesi "erga omnes" non possono dettare trattamenti sfavorevoli per il lavoratore rispetto a quelli stabiliti dalla legge.

Rapporto tra contratti collettivi di diversa natura

I contratti collettivi con efficacia "erga omnes" possono essere legittimamente derogati dai contratti collettivi di diritto comune solo in senso più favorevole al lavoratore.

Per stabilire se il contratto collettivo di diritto comune si possa ritenere favorevole o sfavorevole per il lavoratore la giurisprudenza ha:

- in alcune occasioni comparato i due trattamenti economici e normativi nel loro complesso;
- in altre occasioni comparato le discipline dell'istituto controverso (es. durata della prestazione e relative maggiorazioni; oppure, diritto alla conservazione del posto in caso di malattia) dettate dai due contratti.

Rapporto tra contratti collettivi di diritto comune

Secondo la giurisprudenza il contratto collettivo che succede ad un altro del medesimo livello si sostituisce integralmente al precedente anche se contiene disposizioni meno favorevoli per i lavoratori, in quanto il divieto di deroga "in peius" opera soltanto nel rapporto fra contratto collettivo e contratto individuale.

Nel caso peraltro di successione di contratti collettivi stipulati a diverso livello il nuovo contratto si sostituisce al precedente anche se meno favorevole per i lavoratori purchè non ostino la volontà delle parti collettive nazionali oppure la previsione di particolari ed inderogabili divisioni di competenza tra sindacati di diverso livello (nazionali, provinciali, aziendali).

Pertanto, in presenza delle condizioni suddette, il contratto collettivo aziendale - così come quello provinciale - può contenere deroghe anche in senso sfavorevole per il lavoratore rispetto al contratto nazionale.

In proposito, è bene tenere presente come nella prassi si parla di:

- contrattazione integrativa quando il contratto collettivo di livello inferiore interviene per regolare una materia già regolata dal contratto di livello superiore;
- contrattazione articolata quando il contratto collettivo di livello inferiore intervenga su spazi che il contratto collettivo di livello superiore abbia lasciato volutamente non regolati.

Rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale

Come si evince dall'art. 2077, comma 2, cod. civ., se il contratto individuale contiene clausole difformi rispetto a quelle del contratto collettivo le prime sono sostituite di diritto dalle seconde a meno che dispongano in senso più favorevole per il lavoratore.

Nella comparazione fra il contratto individuale e quello collettivo si devono valutare non le singole clausole bensì la disciplina dell'istituto controverso dettata dall'uno e dall'altro contratto.

5.2 La struttura del contratto collettivo

Il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi è suddiviso in diverse sezioni e capitoli: validità e sfera di applicazione, sistemi di Relazioni Sindacali (in seno al quale si tratta anche il tema della bilateralità), tutela della salute e dignità della persona, composizione delle controversie, disciplina del rapporto di lavoro (che contiene tutte le disposizioni concorrenti, orario di lavoro, ferie, tipologie contrattuali, livelli di inquadramento, welfare contrattuale, maternità e paternità etc etc), ed infine vi è la parte relativa alla decorrenza ed alla durata del CCNL.

5.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali

Il contratto collettivo di lavoro (CCL) è un contratto tra datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro e associazioni di lavoratori che ha per oggetto le condizioni di lavoro e i rapporti tra le parti contraenti. Esso è disciplinato dagli articoli 356-358 del Codice delle Obbligazioni. La parte contraente che rappresenta i datori di lavoro può essere costituita da uno o più datori di lavoro o da una o più associazioni di datori di lavoro. I lavoratori sono invece sempre rappresentati da una o più associazioni di lavoratori (sindacati). Un CCL contiene tradizionalmente disposizioni sulla stipulazione, il contenuto e la fine del contratto individuale di lavoro (disposizioni normative), disposizioni sui diritti e gli obblighi delle parti contraenti fra loro (disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni) e disposizioni sull'applicazione e il controllo dell'applicazione del CCL. Le disposizioni normative di un CCL, entrando in vigore, diventano parte integrante del contratto individuale di lavoro. Esse si applicano automaticamente ai lavoratori membri di una delle associazioni contraenti se il datore di lavoro partecipa al CCL. I datori di lavoro che partecipano a un CCL applicano generalmente le disposizioni del CCL anche ai lavoratori che non fanno parte di un'associazione di lavoratori. I CCL sono perlopiù stipulati con una durata di validità, accompagnata dall'obbligo di mantenere la pace sociale per le due parti contraenti.

Il metodo attraverso il quale si raggiunge un Accordo Sindacale ed in particolare che porta alla sottoscrizione di un Contratto Collettivo è definito, come si evince dal quadro giuridico sopra riportato, in primis dalle norme di legge, successivamente dagli accordi interconfederali (l'ultimo quello del 2009) ed infine scandito passo per passo da ogni singolo CCNL.

Entrando nello specifico del CCNL del terziario, della distribuzione e dei servizi si può leggere lo spirito della disciplina sin dalla premessa generale dove le parti dichiarano che “Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell’assumere come proprio lo spirito del “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di Relazioni Sindacali. A tal fine le Parti concordano di regolare l’assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.”

Il rinnovo del 26 febbraio 2011, vede chiaramente una ridefinizione degli assetti contrattuali e delle modalità di presentazione delle piattaforme e delle procedure da seguire. Il rinnovo del contratto ha recepito i contenuti dell'accordo interconfederale relativo alla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, avviando una fase di sperimentazione dei modelli contrattuali per l'arco di validità dal 2011 al 2013.

Livello nazionale

In ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, è stata stabilita una durata triennale del contratto nazionale, prevedendo, al contempo, che la piattaforma per il rinnovo contrattuale debba essere presentata 6 mesi prima della scadenza.

Il periodo di tregua sindacale, di durata pari a sette mesi, decorre dalla data di scadenza del CCNL ovvero, in caso di ritardata presentazione della piattaforma, dal momento della presentazione successivo al ritardo.

Contrattazione di I livello:

- Durata: triennale
- Presentazione piattaforme: 6 mesi antecedenti scadenza
- “Tregua sindacale” = no iniziative unilaterali: 7 mesi (da piattaforma)
- Meccanismo copertura economica (non c'è più IVC): individuazione a ogni rinnovo

Contratto a livello territoriale

Anche la disciplina in materia di secondo livello di contrattazione è stata modificata non solo nell'ottica di un adeguamento con il citato Accordo del 2009, ma soprattutto per rilanciarne l'azione, evitando, allo stesso tempo, che continuasse a rappresentare una mera sovrapposizione di costi.

In tale ottica, scomparsa la suddivisione in due distinti titoli “contrattazione territoriale” e “contrattazione aziendale”, nonché l'attribuzione di specifiche materie a ciascuna di essa, sono stati individuati i criteri guida che dovranno ispirare l'attività delle parti, prevedendo al contempo possibilità di realizzare anche intese derogatorie o sospensive in talune specifiche fattispecie.

Criteri guida e contenuti

Nell'ambito dei criteri guida, oltre a ribadire il principio del *ne bis in idem* (ossia il divieto di realizzazione di accordi di secondo livello in materie già negoziate a livello nazionale) e quello della sussidiarietà, (in base al quale il secondo livello si realizza per le materie espressamente delegate dal CCNL) sono rafforzati alcuni criteri cardine:

- principio di alternatività e non sovrapponibilità della contrattazione territoriale rispetto a quella aziendale: gli accordi territoriali, infatti, non potranno trovare applicazione nei confronti delle aziende che abbiano già un accordo, anche se questo riguardi temi differenti rispetto a quello territoriale;
- principio della variabilità dei riconoscimenti economici: posto che il criterio necessario, ribadito anche nell'accordo interconfederale sugli assetti contrattuali del 2009, per l'erogazione di premi od emolumenti di analoga natura si fonda

sull'effettiva competitività/incremento di produttività dell'impresa, sarà necessario collegare i predetti emolumenti variabili ad indicatori di produttività mentre non sono applicabili premi fissi e indipendenti dai risultati (c.d. "a pioggia") .

Con riferimento, poi, alla tipologia di contrattazione di secondo livello in concreto applicabile a ciascuna azienda, l'accordo di rinnovo, nel ribadire la distinzione collegata ai requisiti dimensionali (aziende che occupano fino a 30 dipendenti e aziende con più di 30 dipendenti), introduce un nuovo criterio che permette alle aziende di scegliere se applicare la contrattazione territoriale ovvero utilizzare esclusivamente l'elemento economico di garanzia.

In particolare:

- le aziende che occupano fino a 30 dipendenti potranno scegliere se applicare la contrattazione territoriale ovvero applicare l'elemento economico di garanzia;
- le aziende che occupano più di 30 dipendenti potranno scegliere se applicare la contrattazione aziendale ovvero, nel caso in cui non abbiano contrattazione, la contrattazione territoriale o applicare l'elemento economico di garanzia;
- per le aziende che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, potranno scegliere se applicare la contrattazione aziendale ovvero, nel caso in cui non abbiano contrattazione, i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o il contratto territoriale della provincia in cui ha sede legale l'azienda o in alternativa applicare l'elemento economico di garanzia.

Con riferimento ai contenuti, l'accordo precisa che si può ricorrere alla contrattazione di secondo livello nei seguenti casi:

- per le materie espressamente demandate al secondo livello di contrattazione dal CCNL;
- per intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle seguenti materie individuate dalla Sez. 4^a del CCNL:
- mercato del lavoro (ad esclusione del Capo II – Apprendistato);
- rapporto di lavoro;
- svolgimento del rapporto di lavoro (per i Capi dal I al VII, escluse le previsioni degli articoli 118, 132 e 146, primo comma, 147, dal 149 al 153);
- per superamento/riegoziamento di accordi vigenti.

Modalità di presentazione della piattaforma

Sono state adeguate all'accordo di riforma degli assetti contrattuali del 2009 i principi per la presentazione delle piattaforme al secondo livello di contrattazione.

In particolare, è stato previsto che le piattaforme territoriali vengano presentate due mesi prima della scadenza dell'accordo, ove esistente, e che ad esso seguano ulteriori due mesi di tregua sindacale; in fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi decorre dalla presentazione della piattaforma.

A fronte della novità della disciplina, le parti hanno concordato che il termine per la presentazione delle piattaforme decorra trascorsi 18 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo (26 febbraio 2011).

Modalità di verifica

Al fine di evitare la presentazione di piattaforme ovvero la sottoscrizione di accordi di secondo livello (territoriale od aziendale) non in linea con quanto previsto dal CCNL, sono state introdotte le seguenti procedure:

1. per le piattaforme: esame di verifica, anche disgiunto, da parte delle organizzazioni firmatarie il CCNL Terziario, che si dovrà concludere entro 15 giorni dal ricevimento della piattaforma;
2. per gli accordi di secondo livello (territoriale /aziendale): Confcommercio o le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il CCNL terziario potranno ricorrere alla Commissione Paritetica nazionale, che dovrà esprimersi entro 30 giorni in merito all'applicabilità dell'accordo.

Crisi, sviluppo, occupazione e mezzogiorno

Altro elemento qualificante il sistema di contrattazione di secondo livello è dato dalla possibilità, in linea con quanto previsto dall'accordo sugli assetti contrattuali del gennaio 2009, di realizzare intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL nei seguenti casi:

- il superamento di situazioni di crisi;
- lo sviluppo economico e occupazionale;
- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Restano esclusi, tuttavia, dalle suddette intese i minimi retributivi, le ferie/ex festività (32 ore), i diritti di informazione/assetti e le regole contrattazione/strumenti paritetici/bilateralità, la tutela della salute, la conciliazione delle controversie, le quote dei seguenti Fondi nazionali: EST/ For.Te./Qu.A.S./QUADRIFOR, nonché l'orario normale settimanale (40 ore) e l'orario dei minori.

Elemento economico di garanzia

In recepimento dell'accordo del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali è stata prevista, sperimentalmente per questo rinnovo, la possibilità di riconoscere un elemento economico di garanzia che viene posto come alternativa all'individuazione nell'ambito del secondo livello di contrattazione (aziendale o territoriale) di un premio di risultato.

Ciò significa che il datore di lavoro potrà scegliere se applicare il contratto di II livello o procedere all'erogazione del suddetto elemento economico.

In tale ultimo caso il suddetto emolumento sarà riconosciuto a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai contratti di inserimento con la retribuzione di novembre 2013, sempre che siano in forza al 31 ottobre 2013 e che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi.

L'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2011.

5.4 La bilateralità

La definizione di enti bilaterali è presente nel Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, attuativo della Legge Biagi. Si tratta di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative. In altre parole, gli enti bilaterali sono sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso attività come:

- promozione di occupazione regolare e di qualità;
- intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- programmazione di attività formative e determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

5.6 Esperienze di bilateralità

La bilateralità nel terziario, nella distribuzione e dei servizi, istituita e regolata dal CCNL prevede la bilateralità in senso stretto ed il c.d welfare contrattuale.

Ente Bilaterale Nazionale Terziario (Ebinter)

Attuali compiti:

- a) attività di studio e ricerca che verranno svolte tramite l'Osservatorio Nazionale ovvero mediante la realizzazione di progetti speciali, intendendosi per tali tutte quelle attività di natura non ripetitiva, avviate da EBINTER per il raggiungimento di obiettivi specifici o per la messa a punto di nuovi "servizi", su mandato del consiglio direttivo e della presidenza, nel rispetto dei compiti attribuiti da statuto;
- b) attività di riscossione centralizzata dei contributi via F24;
- c) attività di supporto, coordinamento e monitoraggio sulle attività svolte dagli Enti Bilaterali Territoriali;
- d) attività/servizi a favore delle imprese multi localizzate;
- e) attività di supporto, informazione e raccordo verso la Commissione Paritetica per la bilateralità del Terziario.

Enti Bilaterali Territoriali (EBT)

Attualmente esistono 103 enti.

Funzioni:

- a) istituire e gestire l'Osservatorio Provinciale;
- b) promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, avvalendosi anche di risorse previste dalle normative;
- c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- d) ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti organizzazioni sindacali, gli accordi applicativi in materia di contratti di inserimento /reinserimento, nonché le comunicazioni, da parte dei datori di lavoro, delle relative assunzioni;
- e) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL Terziario oppure, nel caso di apprendistato in formazione esclusivamente aziendale, le intese che possono riguardare l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi nel CCNL;
- f) esprimere parere vincolante di conformità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL Terziario in materia, esaminando le condizioni oggettive relative al rapporto di apprendistato di cui l'articolo 47 del CCNL Terziario 18 luglio 2008 e successive modifiche ed integrazioni;
- g) svolgere le funzioni in materia di emersione e riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia, in base alle normative vigenti;
- h) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato, come previsto dal vigente CCNL Terziario;

- i) assolvere i compiti espressamente previsti dal CCNL Terziario, dai contratti e accordi collettivi interconfederali, nazionali e territoriali definiti dalle parti sociali e dalle leggi.

Il Welfare contrattuale

E' la definizione che le parti sociali hanno voluto dare alla normativa convenuta nei contratti nazionali che integra, a favore dei lavoratori e lavoratrici del settore, lo stato sociale del paese.

Sono stati costituiti appositi fondi o enti che forniscono assistenza sanitaria integrativa, formazione continua e previdenza complementare. Di seguito sono riportati i Fondi previsti per i dipendenti dal CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi e quelli per i dirigenti previsti dal CCNL Dirigenti del Terziario:

Fondi dipendenti (CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi)

EST Assistenza sanitaria integrativa ai dipendenti	FOR.TE. Formazione Continua	FON.TE. Previdenza Complementare	QUADRIFOR Formazione dei Quadri	QUAS Assistenza sanitaria integrativa ai quadri
Aziende aderenti: 176.041; dipendenti iscritti: 1.435.560	Aziende aderenti: 117.414 Dipendenti: circa 1.147.480	Aziende aderenti: 30.000 circa Dipendenti: 195.021	Aziende aderenti: 10.500 Dipendenti: 46.000	Aziende aderenti: 16.248 Dipendenti: 70.000

Fondi dei dirigenti (CCNL dei Dirigenti del Terziario)

FONDIR Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua	FASDAC (il primo ad essere stato costituito nel 1946) Fondo di assistenza sanitaria integrativa	MARIO NEGRI Fondo di Previdenza complementare	CFMT Centro di formazione dei manager del terziario
Aziende aderenti: 5.053 Dirigenti: 24.128	Aziende aderenti: 8.341 Dirigenti: 32.000 circa	Dirigenti: 33.549	Dirigenti: 21.650

La bilateralità un sistema tutto italiano

Gli enti bilaterali, nascono intorno al 1900 nei settori dell'edilizia e a seguire dell'artigianato, rappresentano una felice intuizione delle parti sociali (sindacati e datori di lavoro) consapevoli dei vantaggi di una gestione condivisa delle criticità di un mercato del lavoro caratterizzato da una instabilità dei rapporti di lavoro e soprattutto dalla diffusione di microimprese e di piccole imprese.

A partire dagli anni ottanta lo strumento della bilateralità si estende agli altri settori del sistema produttivo, quali il commercio, le professioni, il turismo e i servizi.

Settori caratterizzati, da una sempre maggiore diversificazione dell'impresa, da una forte polverizzazione del tessuto imprenditoriale, da una instabilità dell'occupazione, da un elevato turn over della forza lavoro, dalla diffusione del lavoro atipico o irregolare

In tale contesto, per volontà delle parti, La bilateralità viene istituita e inserita nel CCNL e successivamente il legislatore riconosce agli enti bilaterali nuove e più estese funzioni e competenze rispetto a quelle attribuite loro dalla contrattazione stessa.

La bilateralità, quindi, rappresenta un contributo efficace ed una risposta adeguata al bisogno di consolidare una democrazia pluralista in cui l'espletamento delle funzioni sociali (in senso ampio) non può essere riservato all'apparato pubblico e alla mera amministrazione - centrale o periferica che sia - ma deve coinvolgere direttamente le rappresentanze sociali che nelle società avanzate sono costituite innanzitutto (anche se non solo) dalle grandi organizzazioni sindacali.

Questo naturalmente è tanto più vero per le materie economico-sociali riguardanti il lavoro, i diritti sociali e le condizioni di vita dei lavoratori, tutto ciò, non riduce lo spazio della libera negoziazione, che anzi così si accresce, dal momento che gli enti bilaterali e le loro stesse competenze traggono radici e sostentamento dall'azione contrattuale tra le parti.

Negli ultimi anni, l'espansione del ruolo della bilateralità, ha determinato una innovazione ed un rinnovamento delle Relazioni Sindacali italiane, tanto da far diventare gli enti bilaterali delle sedi istituzionali stabili di confronto tra le parti, i quali enti hanno strutturato specifiche prestazioni di welfare per i lavoratori e le aziende del settore.

Nel settore terziario, l' Ente Bilaterale Nazionale (Ebinter) di riferimento nasce nel 1995 per volontà delle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro appartenenti a Confcommercio Imprese per l'Italia e di quelle dei lavoratori FILCAMS-CGIL,

FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Ad oggi nel territorio nazionale si sono sviluppati oltre ottanta enti con competenza provinciale.

Il CCNL: risalto e spazio alla bilateralità

Il contratto collettivo da ampio risalto alla bilateralità nello specifico:

Al Titolo III “STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI” definisce i criteri di funzionamento, di governance ed i compiti statutari e dall’art. 11 all’art. 16 introduce e definisce gli strumenti paritetici nazionali.

- 1) la Commissione nazionale per l’evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- 2) la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
- 3) l’Osservatorio nazionale;
- 4) la Commissione paritetica nazionale.

Al Titolo IV - Bilateralità dall’art. 17 all’art. 21 del contratto viene esplicata l’attività e le modalità di finanziamento dell’Ente.

La legislazione: il riconoscimento di fatto della bilateralità

Il legislatore individua negli enti bilaterali “tavoli privilegiati” in materie quali:

- l’intermediazione in tema di incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro (legge 276/2003 e modifiche successive);
- la tutela del reddito in caso di sospensione degli apprendisti, prevista dalla legge 2/2008 in base alla quale i lavoratori sospesi per crisi aziendale, potevano accedere ad una indennità messa a disposizione per una parte dall’INPS (ente statale) e per una parte dall’Ente Bilaterale;
- la sicurezza sui luoghi di lavoro (Legge 81/2008);
- la definizione dei piani formativi per i contratti di apprendistato (Legge Nazionale n° 276/2003).

Proprio sulla base di questo ultimo punto l’ente bilaterale di Perugia nel 2005, in carenza della regolamentazione regionale, con accordo tra le parti sociali, ha individuato i piani formativi dei contratti di apprendistato.

Importanti sono le deleghe definite in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: il Decreto Lgs.81/2008 all’art. 48 prevede la figura del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori la quale può essere delegata ad un soggetto esterno gestito dagli enti bilaterali.

Sia la legge nazionale che il CCNL attribuiscono infine, agli enti, la possibilità di certificare i contratti di lavoro funzione che, ad oggi, è motivo di accesi dibattiti politici.

L’EBT di Perugia

La previsione contrattuale è di fatto il fondamento della bilateralità, il vincolo contrattuale si instaura esclusivamente tra i soggetti che sono affiliati alle organizzazioni sindacali o datoriali che sottoscrivono i contratti nazionali, le cui previsioni (soprattutto quelle economiche) si estendono poi erga omnes.

Sulla base di questa premessa l’adesione all’Ente Bilaterale non può essere considerata come un obbligo, in quanto l’adesione alle associazioni di rappresentanza è esclusivamente su base volontaria.

Nel 1996, FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS - UIL e Confcommercio Imprese per l’Italia di Perugia istituiscono l’Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della Provincia di Perugia il cui ambito di azione viene determinato dalle previsioni del CCNL ma anche dagli accordi che le parti sociali stipulano a livello territoriale in armonia con le previsioni legislative nazionali e regionali.

Con il rinnovo contrattuale del 2011 è stata rafforzata l’alternativa fra l’adesione all’ente ed il versamento di un e.d.r., da corrispondere per 14 mensilità al lavoratore, disponendo la triplicazione della somma destinata al dipendente (pari allo 0,30%) e, dall’altro facendo rientrare il predetto e.d.r. all’interno della paga base e contingenza.

Dal 2000 al 2011 le aziende associate della nostra provincia sono passate da 300 a oltre 3000 e, nel corso degli anni, l’Ente ha sviluppato una serie di servizi in vari ambiti di applicazione:

Area Negoziale:

- rilascio del parere di conformità per l’assunzione di apprendisti;
- conciliazione delle vertenze di lavoro;
- rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);
- certificazione dei contratti di lavoro, servizio deliberato ma non ancora operativo.

Area Osservatorio:

- raccolta delle comunicazioni delle aziende relative ai contratti attivati previsti dal CCNL.

Area Welfare:

- istituzione dei fondi di solidarietà:
 - o a favore dei lavoratori riferiti ad eventuali natalità, spese ortodontiche, borse di studio, decesso, spese per asili nido e campus estivi, invalidità;
 - o a favore delle imprese nel caso di stabilizzazione di lavoratori, spese per l'adeguamento della sicurezza nei luoghi di lavoro, per i corsi di formazione imprenditoriale.

Area Formazione:

- soggetto presentatore di piani formativi attraverso i Fondi Forte.
- progetti europei.

Sezione 6. Latvian Traders Association - Lettonia

6.1 Il quadro legislativo di riferimento

- Costituzione;
- Diritto del Lavoro, parte B,, Contratto collettivo";
- Diritto sindacale;
- Regolamento del Consiglio dei Ministri del 30.10.1998. "Regolamento del Consiglio Nazionale per la Cooperazione Tripartita";
- Regolamento del Gabinetto dei Ministri N 390 del 17.05.2011. „, Regolamenti concernenti la determinazione e la procedura di revisione del salario minimo mensile" ("Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtība");
- Legge sulle vertenze di lavoro;
- Diritto di sciopero;
- Diritto di Previdenza Sociale;
- Legge sull'imposta di reddito personale;
- Procedura legale, capitolo 72, risarcimenti per stipendi non pagati, pagamenti equivalenti e altre somme di denaro";
- Diritto di malattia e maternità;
- Consiglio dei Ministri, 03.04.2001., norma Nr.152 "Procedure per il rilascio di certificati di malattia" ;
- Legge per la protezione del lavoro.

6.2 La struttura del contratto collettivo

Dato non fornito

6.3 Il modello contrattuale e le relazioni sindacali

Il paragrafo 18 del Diritto del Lavoro stabilisce che il contratto collettivo di lavoro, all'interno di un'azienda o di un territorio, venga stipulato da un datore di lavoro, da un gruppo di datori di lavoro, da un'organizzazione o da un'unione di organizzazioni di datori di lavoro e dal sindacato dei lavoratori o da più sindacati uniti, purché entrambe le parti stipulanti l'accordo generale abbiano acquisito tutte le relative autorizzazioni o purché tutti i diritti necessari alla sottoscrizione di un accordo generale siano indicati nello statuto di tali unioni.

L'accordo generale sottoscritto dall'organizzazione dei datori di lavoro o dall'unione delle organizzazioni dei datori di lavoro è vincolante per tutti i membri di tale organizzazione o unione di organizzazioni. Se i membri tali organizzazioni del settore corrispondente impiegano oltre il cinquanta per cento dei dipendenti o il loro volume d'affari nel settore commercio o la quantità di servizi effettuati supera il sessanta per cento del fatturato della quantità dei servizi del settore, l'accordo generale firmato rappresenta un patto vincolante per tutti i datori di lavoro del settore industriale e si riferisce a tutti i lavoratori impiegati da sudetti datori di lavoro.

Attualmente, in Lettonia, esiste solo un accordo generale stipulato tra l'organizzazione dei datori di lavoro e il sindacato dei lavoratori dipendenti, vale a dire, tra l'Organizzazione lettone dei datori di lavoro del settore ferroviario e il sindacato delle ferrovie lettoni e del settore trasporti.

Regolamentazione dei rapporti di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore negli atti normativi della Lettonia

La Legge del Lavoro della Lettonia è stata approvata nel 2001, 10 anni fa, e da allora non è stata oggetto di molti emendamenti. Anche i regolamenti del Gabinetto dei Ministri, che derivano dalla legge non cambiano spesso. Questi atti legislativi, in genere, sono conformi alla posizione dell'Unione Europea nella sfera sociale.

I datori di lavoro ed i lavoratori auspicano nuovi emendamenti, che sono però difficili da ottenere perché devono prima essere inviati al Consiglio di cooperazione triangolare nazionale che è rappresentato da:

- a. un'autorità statale (governo);
- b. organizzazione dei Datori di lavoro – Confederazione dei datori di Lavori della Lettonia (compresa l'Associazione dei Commercianti Lettoni);
- c. sindacati – Confederazione Libera dei Sindacati della Lettonia.

Nel settore del commercio è cosa comune licenziare un dipendente se questo si è comportato in maniera illegale o non ha più la fiducia del datore di lavoro; nella maggior parte dei casi si tratta di ammanchi di merci o di denaro dal negozio. Se le autorità non hanno accertato la violazione, allora non c'è motivo per licenziare un dipendente. Spesso, quando viene verificato l'ammacco, il dipendente è già scomparso e in seguito si viene a sapere che ha lasciato gli stati dell'Unione europea per un'offerta di lavoro migliore: non è neanche possibile restituire il registro del contribuente.

I dipendenti statali e del settore municipale sono stati gravemente colpiti a causa della richiesta di consolidamento del bilancio statale da parte dei creditori internazionali. Le istituzioni sono state chiuse, ridotte o fuse, i salari sono stati ridotti. Lo stesso è avvenuto nel settore privato.

La legge del lavoro comprende norme *sull'accordo collettivo di lavoro*, il cui scopo è quello di fornire ai dipendenti garanzie sociali più ampie di quelle previste dalla legge. Ma questo è in vigore solo quando l'azienda lavora, quando viene liquidata o riorganizzata il suo impatto è minimo.

L'impatto dei sindacati in Lettonia è scarso e spesso essi vengono usati come strumento legale, in quanto la presenza dei sindacati è stabilita dalla legge. Spesso l'amministrazione partecipa agli accordi collettivi non con i sindacati, ma con i rappresentanti dei dipendenti. In conformità con le norme per la sicurezza sul lavoro, le aziende devono avere dei fiduciari che agiscono per conto dei sindacati e anch'essi partecipano agli accordi collettivi.

I datori di lavoro perdono le cause in tribunale perché non hanno "capito" il ruolo affidato ai sindacati. Ad esempio, per poter licenziare un membro del sindacato, è necessaria *l'approvazione del sindacato* che può essere di un altro settore o esterno al luogo di lavoro. Il datore deve, come prima cosa, verificare se il dipendente è un membro del sindacato, e a questi indirizzare la richiesta. In realtà non deve svolgere funzioni all'interno del sindacato ma il solo fatto di esserne membro è un'ulteriore garanzia.

Secondo la nostra opinione un dipendente deve essere membro di un sindacato che agisce nel settore corrispondente in modo che possa comprendere meglio l'intera situazione.

Rilevante è divieto di adottare atteggiamenti discriminatori di sesso, di età, ecc. specialmente nei casi di reintegro nel posto di lavoro. Ad esempio i dipendenti più giovani ritengono di essere discriminati a causa della loro età, rispetto ad un lavoratore più anziano in quanto ritenuto specializzato. In tribunale viene sottolineato il fatto che un giovane imparerà con il tempo, che l'azienda ne deve avere cura, formarlo ed investire su di lui.

La legge del lavoro comprende una *lista di privilegi* per proseguire i rapporti di lavoro nel caso di riduzione del personale, in totale dieci articoli, e nessuno dei privilegi è più importante degli altri, ad esempio quelli per i dipendenti che hanno lavorato più a lungo o stanno imparando la professione. In tempo di crisi, durante le riorganizzazioni e le riduzioni di personale, questo è un articolo "infelice" e con l'emanazione di una legge speciale, si è ottenuto il risultato opposto cioè l'affermazione di ulteriori motivi (cause) per il licenziamento.

In merito all'orario lavorativo nel settore del commercio, negli stati occidentali è nato un movimento sulla chiusura domenicale dei negozi. I datori di lavoro non hanno interesse a lavorare oltre le ore 20,00, perché questa fascia oraria è considerata orario notturno e la retribuzione è più alta del 50% rispetto alla retribuzione di base; oltre questo orario inoltre la vendita degli alcolici è proibita e biondi la pressione della vendita illegale di alcol è forte. Gli imprenditori non insistono per un orario di lavoro più lungo perché hanno costi di gestione maggiori.

Possiamo vedere, pertanto, che il livello di protezione sociale dipende dalla situazione economica generale – negli anni "di crescita" è maggiore e, all'opposto, quando la protezione è più necessaria, questa non esiste, nonostante sia prevista dalle leggi e dai contratti collettivi, dato che sono state emanate ulteriori leggi che riducono tale protezione.

Il tribunale Costituzionale (Satversme), quando risponde alle molte richieste riguardanti la discussione dei diritti dei cittadini nel settore sociale, ad esempio la riduzione delle pensioni o degli aiuti alle neo madri, ha concluso che quei diritti umani sono garantiti dallo stato secondo le proprie possibilità economiche. Sembra che i preesistenti benefit e le garanzie per i lavoratori in Lettonia e negli stati della vecchia Unione Europea non saranno mai rinnovati a causa dell'alta competitività nel mercato globale e il crescente invecchiamento della società.

6.4 La bilateralità

È stato istituito il Consiglio dell'Industria del Commercio per il dialogo sociale composto da 3 rappresentanti dell'Associazione Commercianti della Lettonia e da 3 rappresentanti del Sindacato dei lavoratori del settore commercio della Lettonia (Latvijas Tirdzniecības Darbinieku Asociācija).

6.6 Definizione di Bilateralità

Dato non fornito

7.1 Il quadro legislativo di riferimento

Le principali leggi che costituiscono il quadro legislativo per i Contratti Collettivi sono:

- b) Legislazione statale pubblicata nel Bollettino Ufficiale di Stato (BOE):
 - Decreto Legislativo reale 1/1995 del 24 marzo, che approva il testo rivisto dello Statuto dei Lavoratori;
 - Decreto reale 713/210 del 28 maggio, sulla registrazione e il deposito dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro;
 - Decreto legge reale 3/2012 del 10 febbraio, per azioni urgenti di riforma del mercato del lavoro.
- c) Regolamenti delle Comunità autonome (regioni) riportati nelle Gazzette Ufficiali corrispondenti:
 - Decreto 352/2011 del 7 giugno per la ristrutturazione del Dipartimento Affari e Lavoro (Governo Autonomo della Catalogna);
 - Legge 26/2010 del 3 agosto, sul sistema legale di governo della Catalogna.
- d) Alcuni dei regolamenti EU, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'EU:
 - Direttiva 2003/88/EC del 4 novembre 2003 del Parlamento Europeo e del Consiglio su alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;
 - Direttiva del Consiglio 91/533/EEC del 14 Ottobre 1991 sull'obbligo dei datori di lavoro di informare i lavoratori sulle condizioni applicabili al contratto o sul rapporto d'impiego;
 - Direttiva Quadro su Salute e Sicurezza 89/391/EC;
 - Direttiva sul Trattamento Paritario 2006/54/EC.

7.2 La struttura del contratto collettivo

Il primo titolo dei contratti collettivi definisce le parti contraenti, l'ambito di applicazione e le procedure per la gestione dell'accordo per mezzo di un comitato congiunto. Il secondo titolo tratta le condizioni di lavoro in tutta la loro complessità. Comprende capitoli e sezioni su: organizzazione del lavoro, classificazione delle professioni, dei gruppi professionali, reddito, apprendistato, licenziamento, promozione, interruzione, pensionamento, indennità di pensionamento, assunzione e orario di lavoro, riposo settimanale, ferie, orario di lavoro, protezione della maternità e della paternità, salario e indennità accessorie, diritti e rappresentanza sindacale, illeciti e penali, sistema previdenziale e prevenzione del rischio, training vocazionale e gestione dell'ambiente. Le clausole finali stabiliscono principi di equità, di non discriminazione e protezione dei lavoratori vittime di discriminazione sessuale. Infine, il contratto collettivo comprende appendici sulle tavole salariali e la distribuzione delle categorie professionali nei livelli di reddito.

7.3 Il modello contrattuale e le Relazioni Sindacali

Ambito funzionale: questo accordo collettivo governa le condizioni di lavoro del personale che fornisce servizi alle aziende impegnate nell'attività di commercio, sia all'ingrosso che al dettaglio, che non sono comprese nello scopo funzionale di nessun altro accordo, pubblicato nella newsletter o nella gazzetta ufficiale corrispondente, prima della data di entrata in vigore di questo accordo.

Ambito personale: questo accordo collettivo si applica a tutti quei lavoratori che costituiscono il personale delle aziende incluse nello scopo funzionale e territoriale stabilito agli articoli 2 e 3, tranne nei casi indicati all'articolo 2.1.a) del Decreto Legislativo Reale 1/1995 del 24 marzo. Ambito territoriale: questo accordo collettivo si applica ad attività e luoghi di lavoro, compresi all'interno dell'area funzionale descritta al paragrafo precedente, che sono situati all'interno del territorio della Catalogna.

Il principale modello di contratto collettivo è il contratto collettivo provinciale per ogni settore. Ad esempio, per il commercio esiste il Contratto Provinciale sul Commercio tessile, il Contratto Provinciale sul Commercio dei Metalli, e così via.

Alcuni settori hanno un accordo quadro nazionale, ma il negoziato sulla scala salariale viene mantenuto a livello provinciale. Le grandi aziende, comprese alcune del settore Commercio, o le catene alberghiere, hanno accordi aziendali a livello nazionale.

Il nuovo decreto legge sulla riforma del lavoro dà priorità all'accordo aziendale e, a causa della presente situazione economica, permette alle aziende in difficoltà di applicare le clausole di esenzione presenti nell'accordo.

Il Secondo Accordo per l'Impiego e la Trattativa Collettiva (23 gennaio 2012) prevede una serie di misure che puntano a creare un'organizzazione del lavoro più flessibile all'interno delle aziende, che permetta il miglioramento della competitività e, allo stesso tempo, promuova la stabilità dell'impiego. Con lo scopo di prevenire il licenziamento come soluzione non auspicabile per l'adattamento delle aziende all'attuale situazione economica, il Secondo Accordo crea misure per la flessibilità delle aziende con riguardo agli orari di lavoro, alla mobilità funzionale e ai salari variabili.

7.4 La bilateralità

Esistono istituzioni bilaterali formate da sindacati e organizzazioni degli imprenditori, ma in Spagna esse tendono a diventare trilaterali con la partecipazione dei governi a livello comunale, regionale o statale.

7.5 Esperienze di bilateralità

Alcune delle istituzioni bilaterali sono:

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Fondazione Tripartita per la Formazione nell'Impiego);
- Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (Consorzio per la Formazione Continua della Catalogna);
- Consejo Económico y Social (Consiglio Economico e Sociale);
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (Consiglio per le Relazioni Lavorative della Catalogna).

Di seguito sono indicati alcuni esempi di accordo:

- accordo sull'impiego e sulla negoziazione collettiva;
- accordo sulla formazione professionale per l'impiego;
- accordo sulle controversie di lavoro.

Sezione 8. SCHEDE TECNICHE

Firmatari del contratto collettivo

Belgio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rappresentanti degli imprenditori: <ul style="list-style-type: none"> - Buurtsuper.be (SME fiamminghe); - Comeos (Catene di negozi); - UCM (Sme Vallonia). ➤ Rappresentanti dei lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> - LBC (Organizzazione Cristiana fiamminga dei lavoratori); - CNE (Organizzazione cristiana dei lavoratori); - BBTK/Secta (Organizzazione Socialista dei lavoratori); - ACLVB (Organizzazione liberale dei lavoratori).
Grecia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rappresentanti degli imprenditori: <ul style="list-style-type: none"> - Federazione Ellenica delle Imprese (SEV); - Confederazione Nazionale del Commercio Ellenico (ESEE); - Confederazione Ellenica dei Professionisti, Artigiani e Commercianti (GSEVEE); - Associazione ellenica del Commercio al Dettaglio (SELPE). ➤ Rappresentanti dei lavoratori <ul style="list-style-type: none"> - Confederazione Generale Greca dei Lavoratori; - Federazione Greca dei Lavoratori privati (OYIE).
Italia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ In rappresentanza del datore di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> - Confcommercio Imprese per l'Italia ➤ In rappresentanza dei lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> - FILCAMS- CGIL; - FISASCAT- CISL; - UILTUCS – UIL.
Lettonia	Non è stato firmato il contratto collettivo, ma solo accordi di cooperazione sottoscritti da Latvijas Tirdzniecības Darbinieku Arodbiedrība Sindacato del Commercio (Lettonia) e Latviana Traders Association (LTA)
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rappresentanti degli imprenditori: <ul style="list-style-type: none"> - Confederazione del Commercio della Catalogna (CCC) ➤ Rappresentanti dei lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> - Federazione Catalana dei lavoratori, del Commercio, dell'Industria Alberghiera, del Turismo e del Gioco d'Azzardo (Federación de Cataluña de Trabajadores, Comercio, Hostelería, Turismo y Juego, FCTCHTJ-UGT); - Federazione del Commercio, dell'Industria Alberghiera e del Turismo della Catalogna (Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Cataluña, FECOHT-CCOO)

Validità del contratto collettivo

Belgio	2 anni
Grecia	3 anni
Italia	3 anni
Lettonia	Il contratto non ha una durata stabilita, viene definito aperto - chiuso
Spagna	2 anni

Competenza territoriale del contratto collettivo

Belgio	Livello nazionale (Fiandre e Vallonia)
Grecia	Può essere Nazionale o Territoriale. Tuttavia, l'EGSSE copre i livelli minimi di protezione dei lavoratori
Italia	Nazionale
Lettonia	Dato non fornito
Spagna	Regionale: questo contratto collettivo si applica ad attività e posti di lavoro situati nel territorio della Catalogna (Regione Autonoma).

Sfera di applicazione

Belgio	Imprese della vendita al dettaglio
Grecia	Il Contratto Collettivo di Settore si applica ai lavoratori di tutti il paese, che lavorano in aziende (all'ingrosso o al dettaglio), nei supermarket e nei negozi alimentari, nelle pasticcerie e nei negozi associati all'attività di panetteria e nelle aziende (all'ingrosso o al dettaglio) che trattano sigarette. È importante notare che il contratto collettivo comprende i lavoratori con le seguenti specializzazioni: venditori (nel caso dei supermarket comprende i venditori di prodotti alimentari come macellerie, pollerie, salumerie, fruttivendoli, pescherie e i venditori di abbigliamento, casalinghi, materiale da campeggio, ecc.), segretarie capo, personale di ufficio (impiegati di ufficio, magazzinieri, esattori, uscieri), contabili e assistenti contabili, personale delle pulizie, personale di sorveglianza - guardie notturne - portiere, conducenti di camion e personale delle aziende di trasporti, specialisti informatici (programmatori, analisti, operatori). Inoltre, ci sono molte altre categorie di lavoratori che aderiscono al contratto collettivo, come gli artigiani, in base alle condizioni generali stabilite dai chiarimenti all'interno dell'EGSSE che garantisce loro gli aumenti e i benefit individuali di questo accordo, i decoratori come stabilito nei termini del G.D 21/96, e il personale tecnico-elettronico dell'hardware (sia proveniente dall'educazione terziaria o da scuole pubbliche e private riconosciute).
Italia	Terziario, Distribuzione e Servizi
Lettonia	Dato non fornito
Spagna	Questo accordo collettivo governa le condizioni lavorative del personale che fornisce servizi alle aziende impegnate nell'attività di commercio, sia all'ingrosso che al dettaglio, che non sono comprese nell'ambito funzionale di nessun altro accordo, pubblicato nella newsletter o nella gazzetta ufficiale corrispondente, prima della data di entrata in vigore del presente accordo. Ambito personale: questo accordo collettivo si applica a tutti i lavoratori che costituiscono il personale delle aziende comprese nell'ambito funzionale e territoriale stabilito agli Articoli 2 e 3, tranne quello che rientra nell'articolo 2.1a) del Decreto Legislativo Reale 1/1995 del 24 marzo.

Esiste la contrattazione a livello territoriale?

Belgio	si
Grecia	<p>Non c'è alcuna possibilità di demandare a livello territoriale nei settori ad alta disoccupazione. Al contrario, il EGSSE dà l'indirizzo per gli accordi collettivi (SSE).</p> <p>Per quanto riguarda i settoriali SSE, non ci possono essere differenziazioni a livello locale.</p> <p>C'è solo la possibilità, nel contesto settoriale di SSE, di un miglioramento delle condizioni esistenti o di un peggioramento delle condizioni di quelli enunciati da un contratto collettivo a livello aziendale. Quindi gli accordi collettivi di categoria hanno perso il loro ruolo di coordinamento, soprattutto dopo i recenti cambiamenti nella struttura di contrattazione collettiva.</p>
Italia	Si
Lettonia	Dato non fornito
Spagna	Si. Il Contratto Collettivo costituisce il quadro minimo che deve essere rispettato dai Contratti locali.