



OR.S.A. TRASPORTI

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SETTORE
MARITTIMI

Via Cappuccini, 18 - Cap 80059
Torre del Greco (Na) Tel/Fax 08118245766

www.sindacatoorsa.it
sg.orsamarittimi@sindacatoorsa.it
sg.orsamarittimi@pec.sindacatoorsa.it

SEGRETERIA GENERALE ORSA MARITTIMI

Napoli..14/11/2020 .prot sg.. 26 Orsa .Mari e Porti

Spett.le

Liberty Lines S.p.A.
Compagnia di navigazione veloce
Via G.S. Vulpitta n.5
91100 Trapani

Spett.le

Segreteria regionale della Sicilia FILT CGIL
Via Roma n. 62
Cap. 90133- Palermo

Spett.le

Segreteria regionale della Sicilia FIT CISL
Via Roma n. 115
Cap. 90133 – Palermo

Spett.le

Segreteria regionale della Sicilia ULTRATRASPORTI
Via Principe di Scordia n. 59
Cap. 90139 – Palermo

Oggetto: accordo del 30 ottobre 2020

In riferimento al “*verbale di accordo*” (che si allega), redatto il 30 ottobre 2020, firmato dalla Liberty Lines S.p.A. e dalle Segreterie regionali della Sicilia delle Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL e ULTRATRASPORTI, il Sindacato OR.S.A. Marittimi espone quanto segue.

A) Premessa

Con la presente il Sindacato OR.S.A. Marittimi intende esporre alle parti firmatarie dell'accordo in epigrafe, siglato il 30 ottobre 2020, alcune considerazioni relative alle delicate problematiche connesse alla contrattazione collettiva del comparto marittimo.

Il presente contributo - posta anche la rilevanza delle questioni trattate - è orientato alla ricerca di un'intesa con gli interlocutori, in un'ottica collaborativa volta alla miglior tutela dei lavoratori marittimi.

Ebbene, Al punto n. 3) del documento in epigrafe, predisposto e firmato da Liberty Lines S.p.A. e dalle Segreterie regionali della Sicilia delle Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL e ULTRATRASPORTI, viene prospettato quanto segue: “*nel periodo compreso tra la data del presente accordo e il 31 dicembre, anche tenuto conto delle trattative per il rinnovo del CCNL, le parti si adopereranno per definire un nuovo accordo di 2 livello omnicomprensivo e sostitutivo di tutti quelli in essere, compatibile con gli indispensabili obiettivi di equilibrio economico-finanziario e produttività dell'assetto industriale a beneficio di entrambe le parti*”.

Le parti dell'accordo in oggetto manifestano, quindi, l'intenzione di negoziare e formalizzare un accordo di secondo livello prima del rinnovo del CCNL attualmente scaduto.

La descritta situazione genera perplessità.

E' noto, infatti, come il contratto di secondo livello rappresenti uno strumento di integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro: a rigor di logica, pertanto, la contrattazione integrativa andrebbe svolta soltanto nella vigenza del contratto di primo livello.

Il surriferito concetto è, invero, chiaramente espresso dal Legislatore nazionale, il quale nel disciplinare il pubblico impiego detta il seguente principio di ordine generale: *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”* (art. 3-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

In linea con tale impostazione appare anche l'art 6 - rubricato *“assetto contrattuale”*- del *“contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale navigante ed amministrativo delle società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 TSL sia con unità veloci HSC, DSC e aliscafi”*, sottoscritto, in data 1 luglio 2015, da Fedarlinea, FILT CGIL, FIT CISL e ULTRATRASPORTI, che dispone: *“Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale Contratto indicate - sul livello aziendale. A) Contrattazione di primo livello. Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi, definendo, altresì, il trattamento retributivo base, nonché, funzioni, ambiti e tempi della contrattazione aziendale. B) Contrattazione di secondo livello. La contrattazione di secondo livello si svolge nelle materie e con le modalità convenute al primo livello di contrattazione”*.

Dalle surriferite disposizioni – citate a titolo meramente esemplificativo – si evince come, sotto un profilo di ordine logico e cronologico, il contratto di secondo livello non possa anticipare l'entrata in vigore delle disposizioni collettive nazionali di riferimento, sulle quali deve intervenire. Tale contratto, quindi, non dovrebbe essere negoziato e sottoscritto prima del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto.

Effettuale tali considerazioni di ordine generale, si manifestano ulteriori perplessità relativamente a quanto affermato al punto n. 4) del documento in epigrafe, nel quale viene affermato che *“a partire dal 1 gennaio 2021 verrà quindi applicato esclusivamente il CCNL in vigore in quella data nonché l'eventuale nuovo accordo di secondo livello negoziato e sottoscritto entro il mese di dicembre”*.

In proposito, non si comprendono le ragioni in base alle quali le parti firmatarie del suddetto accordo intendono stipulare un contratto di secondo livello anticipando di un solo mese o, comunque, di pochissimo tempo, l'entrata in vigore del nuovo CCNL.

Rappresentate le esposte criticità, il Sindacato OR.S.A. Marittimi, pur apprezzando lo sforzo compiuto dalle parti firmatarie dell'accordo in epigrafe, certamente volto alla ricerca di punti di equilibrio tra le reciproche esigenze, esprime il proprio dissenso alla stipula di un contratto di secondo livello che preceda il rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria, attualmente scaduto.

In armonia con le surriferite premesse e, soprattutto, con la speranza di aver suscitato costruttive riflessioni, appare opportuno soffermarsi sulla specifica problematica di seguito illustrata.

B) L'efficacia soggettiva del contratto collettivo

Il principio generale in materia di efficacia soggettiva del contratto collettivo, accolto dalla miglior dottrina e dalla giurisprudenza di legittimità, è quello della vincolatività solo nei confronti degli aderenti alle associazioni stipulanti.

La natura privatistica di tale contratto, infatti, lo rende efficace solamente nei confronti di soggetti che abbiano conferito all'associazione sindacale il potere di rappresentanza per la stipulazione dei contratti collettivi.

Il conferimento del mandato è, di norma, collegato all'adesione all'associazione sindacale.

Invero, è stato chiarito dalla Corte di Cassazione che l'efficacia dei contratti collettivi aziendali *“va conciliata, da un lato, con il limite invalicabile del principio fondamentale di libertà, di organizzazione e di attività sindacale (di cui all'articolo 39 Cost., comma 1) e, dall'altro, collocata in un sistema fondato su principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale - non già legale o istituzionale - delle organizzazioni sindacali”* (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 15 novembre 2017, n. 27115).

Discende da quanto riferito che i lavoratori iscritti ad un sindacato non firmatario non sono necessariamente vincolati al contratto aziendale e sono legittimati ad agire per negare efficacia nei propri confronti ad un accordo collettivo stipulato da organizzazioni sindacali diverse da quella cui siano iscritti.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha magistralmente spiegato che *“l'applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, incontra l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore (cfr. Cass. n. 6044/12; Cass. n. 10353/04) (...) A tal fine, in tanto può riconoscersi l'efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali come regola di carattere generale (in funzione delle esigenze di tutela di interessi collettivi e di inscindibilità della disciplina), in quanto si mantenga, tuttavia, l'eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale che la stessa efficacia non può essere estesa anche a quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso.*

Per l'effetto, sarebbe illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perchè iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo” (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 15 novembre 2017, n. 27115).

Conseguentemente, in base ai surriferiti principi, sanciti dalla Suprema Corte di Cassazione, l'efficacia di un eventuale contratto di secondo livello negoziato e sottoscritto da Liberty Lines S.p.A. e dalle Segreterie regionali della Sicilia delle Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL e ULTRATRASPORTI, non si estenderebbe ai lavoratori aderenti ad un'Organizzazione sindacale non firmataria che ne dovessero condividere il dissenso ed intendessero opporsi all'accordo.

C) Indennità di vacanza contrattuale

Le problematiche connesse alla scadenza del CCNL inducono, altresì, una ulteriore riflessione.

Posto, infatti, che il CCNL di riferimento risulta essere scaduto ormai da lungo tempo, sembra opportuno e di primario interesse invitare le parti firmatarie dell'accordo in epigrafe a volgere l'attenzione all'applicazione di meccanismi di tipo indennitario volti a salvaguardare i salari dei lavoratori marittimi - anche dagli effetti negativi derivanti

dell'inflazione - nel periodo di vacanza contrattuale.

Giova ricordare che proprio per far fronte a tali eventualità lo storico *“Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo”*, siglato il 23 luglio 1993, ha introdotto una specifica indennità che deve essere corrisposta ai lavoratori dopo un periodo di carenza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto e fino alla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo (con importo, per i primi tre mesi, pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, che si eleva al 50% nei mesi successivi).

In tale prospettiva, appurato l'intercorso periodo di vacanza contrattuale che ha interessato il comparto marittimo, si invitano le parti dell'accordo in epigrafe a valutare l'importanza di quanto esposto.

D) Considerazioni finali

Per completezza, in questa sede appare opportuno accennare al principio – anch'esso pacificamente acquisito dalla giurisprudenza di legittimità - per cui in occasione della successione tra diversi contratti collettivi, anche di diverso livello, il nuovo contratto dovrà salvaguardare i diritti quesiti dei lavoratori e, nel rispetto degli stessi, non potrà modificare in senso peggiorativo il trattamento economico e normativo previsto dal precedente accordo collettivo.

D'altronde, posta la proroga di un anno dei contratti tra la Regione Sicilia e le Compagnie di navigazione Liberty Lines e Caronte & Tourist - per la gestione del servizio di continuità territoriale verso le isole minori – la quale consentirà alle stesse di continuare a percepire i medesimi contributi regionali, si ritiene che non sarebbero giustificabili eventuali riduzioni o tagli ai salari dei lavoratori marittimi.

Il segretario generale

La segreteria generale O.r.sia Marittimi
Gennaro Bottiglieri
Marittimi

