

Rapporto del Governo Italiano sull'applicazione della Convenzione n. 98/1949 (diritto di organizzazione e negoziazione collettiva)

In merito alla applicazione, nella legislazione e nella pratica della Convenzione in esame, si comunica che nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto, non sono intervenute variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto già comunicato.

Pertanto, in riferimento ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione si ribadisce quanto segue.

In merito **all'articolo 1 della Convenzione** concernente l'adeguata protezione di cui devono godere i lavoratori contro qualsiasi atto di discriminazione posto in essere dai datori di lavoro, diretto a comprimere il diritto di libertà sindacale, si conferma tuttora quale fonte normativa più incisiva, quella predisposta dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, meglio nota come lo "**Statuto dei lavoratori**".

In particolare, si ricordano **l'art. 14** che prevede diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgervi attività sindacale nei luoghi di lavoro e **l'articolo 15**, che, come già indicato nel precedente rapporto, prevede la nullità di qualsiasi atto o patto discriminatorio, compreso il licenziamento, adottato nei confronti del lavoratore a causa della sua affiliazione o attività sindacale, **l'articolo 16** che vieta la concessione di trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio ai sensi del precitato articolo 15.

In merito **all'articolo 2 della Convenzione** si rammenta la disciplina prevista dallo articolo 17 della legge n. 300/70 che vieta la costituzione dei cd" *sindacati di comodo*", cioè di sindacati costituiti o sostenuti con mezzi finanziari o altrimenti dai datori di lavoro o dalle loro associazioni. La *ratio* della norma è quella di vietare un comportamento che può indirettamente comprimere il diritto di libertà sindacale, limitando lo spazio ad altre organizzazioni sindacali.

Per quanto attiene **l'articolo 3 della Convenzione** si conferma, quale norma cardine per la repressione del comportamento antisindacale del datore di lavoro la disciplina prevista **dall'articolo 28 dello statuto dei lavoratori**.

Come evidenziato nel rapporto precedente, di fronte ad un comportamento antisindacale del datore di lavoro diretto ad impedire o limitare l'esercizio della attività sindacale o del diritto di sciopero, gli organismi locali delle associazioni sindacali che vi abbiano interesse, possono proporre ricorso ed il giudice a conclusione di un sommario ed immediato esame qualora ritenga sussistere un tale comportamento ordina, con un provvedimento immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento e la relativa rimozione degli effetti.

Il datore di lavoro che non ottemperi il giudicato avente ad oggetto la cessazione del comportamento dichiarato illegittimo è punito ai sensi dell'articolo 650 c.p.

Per garantire, inoltre, una miglior sanzione " sociale " del comportamento del datore di lavoro, la sentenza penale di condanna, è soggetta a pubblicazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 c.p.

Per quanto attiene **l'articolo 4 della Convenzione** nel confermare quanto già indicato nel precedente rapporto in merito alla ampia valorizzazione data dalla legislazione italiana al ruolo svolto dalla contrattazione collettiva, anche di livello territoriale ed aziendale, si cita il recente **Accordo quadro sulla riforma degli assetti**

contrattuali del 22 gennaio 2009, entrato in vigore il 15 aprile 2009, che attiene alle modalità con le quali viene esplicata la attività negoziale.

L'accordo, infatti, ha carattere sperimentale con validità quadriennale e individua un nuovo assetto di regole e procedure della contrattazione collettiva che modifica quello in vigore dal 1993.

Nel confermare i due livelli della struttura negoziale - una nazionale o di categoria (di durata triennale) e l'altra territoriale o aziendale - l'accordo, con l'obiettivo di rilanciare la crescita economica del paese, si propone di potenziare la contrattazione territoriale quale sede decentrata per migliorare le condizioni salariali e normative di interi comparti produttivi. Prevede, inoltre, la derogabilità dei contratti nazionali, tramite accordi a livello aziendale o territoriale per fronteggiare una situazione di crisi o per favorire l'insediamento di nuove attività produttive.

Propone, infine, di adottare un indice previsionale, sulla base di parametri europei (IPCA) al netto dei costi dei beni energetici, per evitare la perdita del potere di acquisto dei salari .

Per quanto riguarda **l'articolo 5 della Convenzione**, in ordine al quale occorre indicare attraverso quali misure le garanzie previste nella Convenzione in esame si applicano alle Forze di polizia e alle Forze armate, si rinvia integralmente a quanto indicato nel precedente rapporto, del quale per comodità di lettura si riportano brevemente i principali aspetti.

Mentre per il personale della polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria, Corpo forestale dello Stato) sussistono vere e proprie organizzazioni sindacali cui è possibile aderire, il personale delle forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri, Corpo della guardia di finanza) e delle forze armate (Esercito, Marina, Aeronautica) non è rappresentato da sindacati, ma da organismi di rappresentanza a base elettiva ("COCER").

Queste rappresentanze sono disciplinate dalla legge 11 luglio 1978, n.382, dal regolamento di attuazione approvato con il DPR 4 novembre 1979, n.691, come modificato dal DPR 28 marzo 1986, n. 136. Le loro competenze, indicate dalla legge, sono per lo più di natura consultiva e riguardano aspetti afferenti al trattamento del personale.

Le organizzazioni sindacali delle forze di polizia ad ordinamento civile e i rappresentanti del personale militare svolgono un ruolo rispettivamente di negoziazione e di concertazione nell'ambito dei procedimenti negoziali per pervenire alla stipulazione del loro "contratto". Al riguardo, sia per le forze armate sia per quelle di polizia la normativa di riferimento è contenuta nel decreto legislativo 12 maggio 1995. n. 195, emanato in attuazione della legge 6 marzo 1992, n. 216, modificato dal decreto legislativo 31 marzo 2000, n. 129, che ha previsto che alcune materie puntualmente indicate (es. il trattamento economico fondamentale ed accessorio) sia disciplinato da decreti del Presidente della Repubblica (uno per le forze di polizia sia civile che militari; uno per le forze armate), che recepiscono il contenuto di accordi sindacali e di concertazione.

In merito alla contrattazione collettiva, occorre precisare che il personale di cui trattasi, non essendo stato incluso nel processo di privatizzazione del rapporto di pubblico impiego avviato dal legislatore del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, non rientra tra i dipendenti delle amministrazioni pubbliche legalmente rappresentati dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva.

L'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, infatti, include tale personale tra le categorie i cui rapporti di lavoro rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti.

In particolare, per il personale non dirigenziale delle Forze di polizia e delle Forze armate, la normativa di riferimento è contenuta nel decreto legislativo 12 maggio 1995,

n. 195 (emanato in attuazione della legge 6 marzo 1992, n. 216), come modificato dal decreto legislativo 31 marzo 2000, n. 129, il quale prevede che i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate - esclusi i rispettivi dirigenti civili e militari, il personale di leva, nonché quello ausiliario di leva - sono disciplinati mediante apposite procedure di negoziazione e di concertazione, che si concludono con l'emanazione di due separati decreti del Presidente della Repubblica, concernenti, rispettivamente, il personale delle Forze di polizia e quello delle Forze armate.

A tale proposito, si precisa che per le Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo della polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato), il decreto del Presidente della Repubblica recepisce l'accordo sindacale stipulato tra la delegazione di parte pubblica - composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dai Ministri dell'interno, dell'economia, della difesa, della giustizia, delle politiche agricole e forestali o dai Sottosegretari di Stato delegati - e le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica in base ai criteri per l'accertamento della rappresentatività vigenti nel pubblico impiego.

Allegati:

:

Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.

CONFINDUSTRIA

CONFCOMMERCIO

CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - CONFAPI

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA - ABI

CONFEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE ITALIANE - CONFCOOPERATIVE

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE - LEGACOOP

CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO - CNA

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE - CONFARTIGIANATO

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE - CONFAGRICOLTURA

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L.

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITA' - C.I.D.A.

UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.