

Rapporto del Governo Italiano sulla applicazione della Convenzione n. 135/71, riguardante i Rappresentanti dei Lavoratori

Per quanto riguarda l'applicazione nella legislazione e nella pratica della Convenzione n.135/1971, si conferma quanto già comunicato con i precedenti rapporti.

Articolo 1

Per quanto attiene il rispetto della effettiva protezione dei rappresentanti dei lavoratori, si conferma quanto già indicato nel precedente rapporto del 2002 in merito alla tutela apprestata dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, meglio noto come Statuto dei Lavoratori.(All.1)

L'art. 15 pone il principio della non discriminazione per ragioni politiche, religiose, sindacali, di razza, lingua e di sesso. Tale tutela è stata ulteriormente rafforzata ed ampliata dal decreto legislativo n. 216/2004, di recepimento della direttiva 2000/78/CE, relativo alla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, che ha aggiunto all'art.15 dello Statuto dopo la parola sesso “ di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali ”. (All.2)

Principio fondamentale sancito dall'art 15 è quello della **nullità** degli atti discriminatori.

Pertanto è nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Come già indicato nel precedente rapporto la disciplina garantista è ulteriormente rafforzata a favore di componenti o dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) in ragione del loro mandato, in base al più generale principio di garantire libertà di azione proprio a coloro che in funzione del loro mandato sono più esposti al rischio di eventuali ritorsioni da parte del datore di lavoro.

Si richiama al riguardo, il riferimento all'art. 18, in tema di licenziamento, in base al quale in pendenza di giudizio ed in attesa della sentenza, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Inoltre ai sensi del successivo art. 22, il trasferimento dei rappresentanti sindacali da una unità produttiva ad un'altra oltre che all'esistenza delle ragioni tecniche produttive ed organizzative richieste dall'art. 13 dello statuto anche previo nulla osta delle associazioni sindacali cui appartengono.

Si conferma inoltre la rilevante portata del principio di contenuto più generale previsto nell'art. 28 dello statuto, (repressione della condotta antisindacale), qualora il comportamento discriminatorio si consideri atto diretto a limitare l'esercizio della libertà sindacale. In base al disposto dell'art. 28, su istanza degli organismi territoriali delle Associazioni Sindacali Nazionali, il pretore del luogo in cui è stato posto in essere il comportamento, può ordinare, al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo la cessazione del comportamento discriminatorio.

Articolo 2

Si confermano le dichiarazioni contenute nel precedente rapporto del 2002, riguardo ai particolari benefici attribuiti ai rappresentanti sindacali ai fini del corretto svolgimento del loro mandato. Pertanto, salvo le norme di maggior favore previste dai contratti collettivi, ai sensi degli artt, 23 e 24 dello statuto, i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a **permessi retribuiti**, la cui entità è rapportata alla diversa consistenza dell'unità produttiva, ed a **permessi non retribuiti** per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

In entrambe le ipotesi il lavoratore deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Inoltre ai sensi del successivo art. 30 i componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali dei sindacati maggiormente rappresentativi hanno diritto a permessi retribuiti, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti in base alle modalità previste dai singoli contratti collettivi.

E' opportuno sottolineare che nel sistema italiano di relazioni sindacali, un ruolo fondamentale in questo ambito è svolto dai singoli contratti collettivi che a livello nazionale o locale (territoriale o aziendale) possono prevedere modalità più specifiche per il riconoscimento e l'attribuzione di permessi, nonché per la loro articolazione, ai rappresentanti sindacali, al fine di consentire l'esercizio del loro mandato.

Principio fondamentale è che non è consentito, attraverso la contrattazione collettiva, rendere facoltativa la concessione dei permessi sindacali ovvero condizionare il riconoscimento del diritto all'assenza di impedimenti di ordine tecnico-aziendale, devoluti alla discrezionale valutazione del datore di lavoro.

Tale criterio è stato recentemente confermato anche dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 11759 del 1° agosto 2003.

La Corte , al riguardo, ha specificato che il datore di lavoro al fine di assicurare il pieno esercizio dell'attività sindacale costituzionalmente garantita deve modellare la propria organizzazione e disciplinare la forza lavoro in modo da rendere effettivo il godimento del diritto ai permessi, non potendo appellarsi all'esigenza del regolare svolgimento dell'attività dell'impresa per negare il suddetto diritto o per limitarne il contenuto.(All.3)

Si conferma, comunque, il principio giurisprudenziale in base al quale nel caso di mancanza di limiti derivanti dalla contrattazione collettiva spetta al giudice determinare la quantità di detti permessi ed un congruo preavviso in forza dei principi di concretezza ed equità , eventualmente utilizzando come parametri gli usi ed in analogia la disciplina degli art.. 23 (Permessi retribuiti) e 24 (Permessi non retribuiti) della legge 300/70.

Articolo 3

Non ci sono domande formulate per l'art. 3

Articolo 4

Per le previsioni di cui all'art. 4 si ribadisce quanto riportato nel precedente rapporto per l'anno 2002.

L'art. 19 della legge n.300/70, a seguito della abrogazione referendaria avvenuta nel 1995, prevede che

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) [...];

b) *delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.*

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Come già indicato nel rapporto del 2002, il referendum dell'11/6/95 1995, con la abrogazione del 1 comma dell'art. 19 e con la parziale modifica del 2 comma, ha di fatto consentito il nuovo assetto delle relazioni industriali instauratosi con l'accordo del 23 luglio 1993, Protocollo interconfederale siglato tra Governo e Parti Sociali.

In base al predetto accordo, il sistema di relazioni industriali e di assetti contrattuali ivi previsto, si estende ad ogni tipo di rapporto di lavoro, pubblico e privato, riconoscendo solo le RSU quali organismi rappresentativi in azienda dei sindacati stipulanti.

Pertanto RSU possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati all'unità produttiva.

Al fine di assicurare il raccordo tra le OOSS stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 dal elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL,(applicato nell'unità produttiva) che hanno presentato liste , in proporzione ai voti ottenuti.

Come già evidenziato nel precedente rapporto, venendo meno il requisito della maggiore rappresentatività, sono stati individuati quali parametri di riferimento per la loro costituzione la necessità di una struttura associativa e della sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale o provinciale (purchè applicato all'unità produttiva) oppure aziendale.

Come previsto nel protocollo del 93, le RSA sono state progressivamente sostituite dalle RSU secondo il criterio della parità di trattamento legislativo e contrattuale ed a parità di costi per l'azienda.

Le RSU, hanno duplice funzione negoziale e consultivo partecipativa.

L'elettorato attivo è costituito da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti addetti alla unità produttiva, l'elettorato passivo è definito attraverso apposite liste che possono essere presentate da tutte le associazioni sindacali purchè formalmente costituite (pertanto non gruppi occasionali di lavoratori) che accettino il regolamento contenuto nell'accordo di CGIL;CISL, UIL, oppure da sindacati autonomi che riescano a far sottoscrivere le proprie liste dal 5% dei lavoratori.

L'elezione avviene a scrutinio segreto ed ha validità se è raggiunto un quorum di votanti pari alla metà più uno degli aventi diritto.

La funzione negoziale, esercitata insieme ai sindacati esterni è relativa alla contrattazione aziendale nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo di categoria, restano in carica per tre anni.

La legittimazione a negoziare al secondo livello è riconosciuta alle rappresentanze sindacali aziendali unitarie e alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL.

Rispetto al precedente rapporto appare opportuno fare riferimento ad una innovazione introdotta dal Decreto legislativo n. 2002/74 (All.4) che ha recepito

nell'ordinamento italiano la direttiva 94/45/UE relativa alla istituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE).

L'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, è relativa ad un particolare aspetto della rappresentatività sindacale nell' impresa, ed ha lo scopo di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, garantendo cioè a tutti i dipendenti trattamenti uniformi in materia di informazione e consultazione, indipendentemente dal Paese in cui ha sede l'impresa datrice.

A livello aziendale considerando il carattere storico di canale del sindacalismo italiano, i soggetti titolari dei diritti di partecipazione sono proprio le articolazioni aziendali dei sindacati: consigli di fabbrica, RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali), RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Pertanto, i rappresentanti del CAE, in Italia sono attualmente designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato un contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa ovvero dei gruppi di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze tenendo conto della composizione categoria.

Questi soggetti godono di tutele analoghe a quelle dei rappresentanti sindacali per lo svolgimento del loro mandato (otto ore di permessi retribuiti, nonché le previsioni di cui agli art. 22 e 24 della legge n. 300/70).

Articolo 5

Anche per questo articolo si conferma quanto già detto nel precedente rapporto del 2002.

Come sopra indicato la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 dal elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti.

Pertanto la introduzione di una duplice legittimazione elettiva generale ed associativa delle RSU (come pure dei Comitati Aziendali) assicura un concreto raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti .

Inoltre, è in questo modo assicurata una costante coerenza tra i due livelli di contrattazione (nazionale ed aziendale) attraverso un meccanismo giuridico formale.

E' opportuno segnalare vi sono anche altre misure volte a rafforzare la cooperazione a livello sindacale aziendale e nazionale, quali le procedure di informazione e consultazione previste nelle direttive sulla tutela dei lavoratori nelle crisi e trasformazioni aziendali, che prevedono, tuttavia, un coinvolgimento legato a particolari momenti di vita dell'azienda pur garantendo una costante raccordo tra le strutture aziendali e nazionali, (che spesso hanno addirittura una funzione sussidiaria e concorrente rispetto alle aziendali).

Articolo 6

Non ci sono domande per l'art.6

Allegati :

1. Legge 20 maggio 1970, n. 300;
2. Decreto legislativo n. 216/2004, di recepimento della direttiva 2000/78/CE, relativo alla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;
3. Sentenza Corte di Cassazione n.11759 del 1 agosto 2003;
4. Decreto legislativo n. 2002/74 di recepimento della direttiva 94/45/CE, relativa alla istituzione di un Comitato Europeo Aziendale o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

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

CONFINDUSTRIA

CONFCOMMERCIO

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA – ABI

CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA – CONFAPI

CONFEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE ITALIANE – CONFCOOPERATIVE

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE – LEGACOOP

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE – CONFARTIGIANATO

CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO – CNA

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE – CONFAGRICOLTURA

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI D'AZIENDA - C.I.D.A.

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

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

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.

UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.