

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 135/1971 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.

Per quanto riguarda, poi, i quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si precisa quanto segue.

In merito al quesito di cui all'art.1, si fa presente che l'art.15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori") sancisce la nullità degli atti discriminatori e fissa due punti:

- ◆ nel punto a) stabilisce la nullità di qualsiasi patto od atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale, ovvero che cessi di farne parte. Oltre alla nullità dell'atto, in questo caso è prevista l'applicazione della sanzione penale di cui all'art.38 dello Statuto dei lavoratori;
- ◆ nel punto b) stabilisce la nullità di qualsiasi patto o atto diretto a licenziare un lavoratore, a discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o a recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale, ovvero a causa della sua partecipazione ad uno sciopero. Per tali atti non è disposta la sanzione penale in quanto il legislatore ha ritenuto che si trattasse di comportamenti che possono essere agevolmente colpiti attraverso la sanzione civile della nullità.

La norma dispone anche, oltre il campo della libertà sindacale, la illiceità della discriminazione che venga compiuta per motivi politici o religiosi; a tali motivi l'art.13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 ha aggiunto i motivi di razza, lingua e sesso.

Lo Statuto dei lavoratori contiene, inoltre, alcune norme di tutela per i dirigenti sindacali delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) in ragione del loro mandato. Il legislatore ha considerato che condizione essenziale di libertà nello svolgimento dell'attività sindacale sia un'adeguata tutela per i soggetti più attivi, maggiormente esposti ad eventuali ritorsioni.

Per tali ragioni, è stata prevista per i dirigenti delle R.S.A. una protezione specifica contro i licenziamenti e i trasferimenti arbitrari posti in essere dal proprio datore di lavoro.

Ambedue queste forme di tutela spettano ai lavoratori che siano designati come dirigenti della R.S.A. in base alle norme interne dell'organizzazione sindacale e la cui nomina sia stata comunicata al datore di lavoro o, comunque, dallo stesso conosciuta.

In virtù della loro funzione antidiscriminatoria, le tutele di cui trattasi continuano ad applicarsi per l'anno successivo alla cessazione dell'incarico del dirigente.

In merito ai licenziamenti, l'art.18, commi 7°, 8° e 9°, nel testo modificato dalla legge n. 108/1990, prevede una particolare procedura cautelare, esperibile durante il corso del giudizio per ottenere l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro del dirigente di R.S.A. che sia stato licenziato. Su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisca o conferisca mandato, il giudice in ogni stato o grado del giudizio di merito può disporre, con ordinanza, la reintegrazione immediata del lavoratore quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro. In sostanza, in pendenza del giudizio ed in attesa della sentenza definitiva di merito, provvisoriamente il sindacalista deve essere reintegrato.

In merito ai trasferimenti, l'art.22, a sua volta, subordina il trasferimento dei soggetti tutelati dall'unità produttiva nella quale essi prestano la loro opera, oltre che, ovviamente, all'esistenza delle ragioni tecniche, produttive ed organizzative richieste dall'art.13 dello Statuto dei lavoratori, anche al previo nulla osta delle associazioni sindacali cui appartengono.

In merito al quesito di cui all'art.2, si fa presente che lo Statuto dei lavoratori, allo scopo di agevolare le R.S.A. nello svolgimento dell'attività sindacale, ha riconosciuto ai dirigenti di esse il diritto a permessi, retribuiti e non, per svolgere attività sindacale, il diritto, cioè, di assentarsi dal lavoro per tale motivo.

Il diritto a permessi retribuiti, previsto dall'art.23, viene riconosciuto, in misura proporzionata alle dimensioni dell'azienda, ai dirigenti delle R.S.A. per l'espletamento del loro mandato e, cioè, per lo svolgimento delle attività proprie delle R.S.A.: da quelle organizzative o di proselitismo, a quelle di rappresentanza (ad esempio, partecipazione a trattative) nei confronti della controparte a livello aziendale.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola ventiquattro ore prima, tramite la R.S.A., al fine di consentire al datore di lavoro di sostituirlo.

L'art.24 prevede, inoltre, che i dirigenti delle R.S.A. abbiano diritto, oltre ai permessi retribuiti previsti dall'art.23, a permessi non retribuiti, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale e cioè per lo svolgimento di un'attività sindacale di carattere extra-aziendale. Anche per l'esercizio di tale diritto la norma prevede che si dia comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima, tramite le R.S.A.

L'art.30 prevede, altresì, che i componenti degli organi direttivi provinciali o nazionali dei sindacati maggiormente rappresentativi, per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organi, abbiano diritto a permessi retribuiti, "secondo le norme dei contratti di lavoro". La giurisprudenza ha consolidato il principio secondo cui,

nel caso di mancanza di limiti derivanti dalla contrattazione collettiva, spetta al giudice determinare la quantità di detti permessi e un congruo preavviso, in forza dei principi di correttezza ed equità, eventualmente utilizzando come parametri gli usi e, in analogia, la disciplina degli articoli 23 e 24 dello Statuto dei lavoratori.

L'art.31, infine, prevede che i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o provinciali, a richiesta, possano essere collocati in aspettativa non retribuita, per la durata del mandato; in tal caso, il rapporto di lavoro viene sospeso, ma essi possono riprendere il posto quando cesseranno dalla carica ricoperta.

In merito al quesito di cui all'art.4, si fa presente che l'art.19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo originario disponeva che " R.S.A. possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- ♦ a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (comma 1°, ora interamente abrogato dal referendum del 1995);
- ♦ b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva (comma 2°, ora parzialmente modificato dal referendum del 1995)".

Ora l'art.19, nel testo modificato a seguito del referendum (D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312), risulta così formulato: "R.S.A. possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito 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".

Ne consegue che i parametri di riferimento per l'accesso alla normativa di sostegno si riassumono, venendo meno il requisito della maggiore rappresentatività, nella necessità di una struttura associativa e nella sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale o provinciale (purché applicato nell'unità produttiva) oppure anche soltanto aziendale.

Si precisa, comunque, che nell'attuale sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda va ridimensionato il peso dell'art.19, e ciò perché oggi giorno le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.), previste e disciplinate dagli accordi interconfederali, vanno progressivamente sostituendosi alle R.S.A., le quali, dunque, finiscono con l'avere valenza solo in quelle realtà imprenditoriali marginali che non applicano i contratti collettivi.

Il Protocollo d'intesa tra Governo e parti sociali (CGIL - CISL - UIL) del 23 luglio 1993, approvato a larga maggioranza dalla base dei lavoratori, riconosce le R.S.U. come rappresentanze sindacali, stabilendo, altresì, che i contratti nazionali di lavoro delegano a tali organismi la titolarità della contrattazione di secondo livello (cioè quella aziendale o territoriale).

I successivi accordi delle tre Confederazioni, stipulati per l'industria con la Confindustria e con l'Intersind del 20 dicembre 1993 e, per le pubbliche

amministrazioni, con l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) del 20 aprile 1994, hanno disciplinato la costituzione, i compiti ed il funzionamento delle R.S.U. ed hanno dato, in tal modo, attuazione ai principi dettati dall'accordo del luglio 1993.

Pertanto, attualmente, la stessa struttura di rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro opera sia nel settore privato che in quello del pubblico impiego.

In particolare, i predetti accordi interconfederali stabiliscono che:

- ◆ le R.S.U. sono organismi rappresentativi in azienda dei sindacati stipulanti il Protocollo;
- ◆ alle R.S.U. vengono trasferiti i diritti sindacali goduti dalle precedenti strutture rappresentative (R.S.A.);
- ◆ è riconosciuta alle R.S.U. la legittimazione a negoziare sulle materie rinviata a livello aziendale secondo quanto disposto dai contratti collettivi nazionali;
- ◆ è prevista la costituzione delle R.S.U. anche nelle unità produttive o amministrative di piccola dimensione (cioè con meno di 15 dipendenti);
- ◆ le associazioni firmatarie il Protocollo si impegnano a non costituire R.S.A. ai sensi dell'art.19 dello Statuto dei lavoratori.

Si fa presente, altresì, che le R.S.U. possono essere costituite ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo del luglio 1993, da quelle firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli altri sindacati abilitati alla presentazione delle liste; esse hanno durata triennale, al termine della quale si deve procedere al rinnovo dei loro componenti.

L'elettorato attivo è costituito da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti addetti all'unità produttiva, l'elettorato passivo è definito attraverso apposite liste che possono essere presentate da tutte le associazioni sindacali purché formalmente costituite (non, quindi, gruppi occasionali di lavoratori) che accettino il regolamento contenuto nell'accordo (CGIL - CISL e 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.

I seggi sono assegnati per i 2/3 in misura proporzionale ai risultati conseguiti dalle diverse liste, mentre il restante 1/3 viene ripartito tra le associazioni stipulanti il contratto collettivo nazionale in proporzione ai voti ottenuti nelle elezioni per gli altri 2/3 e potrà essere ricoperto anche da soggetti designati dalle associazioni e non inclusi nelle liste.

In merito al quesito di cui all'art.5, si rileva che la motivazione della duplice legittimazione, elettiva generale ed associativa, delle R.S.U. è da ricondurre, oltre che alle esigenze di coerenza interna della nuova struttura contrattuale, anche e soprattutto alla necessità di assicurare un raccordo tra le organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali e le rappresentanze aziendali, titolari delle deleghe ad esse assegnate dai contratti stessi, allo scopo di prevenire rischi di incoerenza nello sviluppo del sistema di contrattazione collettiva.

A tal fine, 1/3 dei seggi viene ripartito tra le associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva (vengono cioè esclusi da questo terzo i sindacati che partecipano alle elezioni, ma che non sono firmatari del contratto collettivo nazionale di lavoro), in proporzione ai voti ottenuti dalle rispettive liste nelle elezioni per gli altri 2/3; le associazioni sindacali possono designare a coprire i seggi in questione anche lavoratori non inclusi nelle liste di candidati o, comunque, non sottoposti al vaglio elettorale.

Si rileva, pertanto, che l'introduzione di questo criterio "misto" - per 2/3 elettivo e per 1/3 associativo - risponde ad una precisa opzione di fondo: assicurare il raccordo tra i "nuovi" ed i "vecchi" rappresentanti dei lavoratori, nonché la coerenza tra i due livelli di contrattazione (nazionale ed aziendale) attraverso un meccanismo giuridico formale.

Inoltre, i poteri contrattuali per la contrattazione di secondo livello non sono attribuiti in via esclusiva alle R.S.U., essendo chiamati a tale funzione anche gli organismi locali dei sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Infine, i sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale di lavoro riservano a se medesimi una parte - ancorché minore di quella attribuita alla R.S.U. - dei diritti sindacali, al fine di poter continuare ad operare in azienda direttamente, e non solo attraverso gli eletti nella R.S.U. nelle proprie liste.

Si fa presente che tutte le leggi allegate sono quelle richiamate nel rapporto.

ALLEGATI:

- ◆ Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori);
- ◆ Legge n. 108/1990;
- ◆ D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312;
- ◆ Protocollo d'intesa tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993;
- ◆ Accordo Interconfederale del 20 aprile 1994;
- ◆ Nota della CONFINDUSTRIA, datata 12 giugno 2002.