

# **RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.135 DEL 1971 SU "RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI".**

**(Anno 2014).**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n.135/1971, si comunica quanto segue.

Si segnala che sono recentemente intervenuti:

- l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL;
- gli accordi del 31 maggio 2013 e del 10 gennaio 2014 fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, con i quali si è voluto dare applicazione all'accordo di giugno 2011;
- l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, fra U.G.I. e CONFINDUSTRIA per l'attuazione dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009;
- l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 fra CONFINDUSTRIA e U.G.I.;
- il protocollo d'intesa del 6 giugno 2013 fra CONFINDUSTRIA e U.G.I.
- l'accordo del 10 gennaio 2014, riguardante il Testo Unico sulla rappresentanza, fra CONFINDUSTRIA e U.G.I.;
- l'accordo interconfederale del 18 settembre 2013 (con il suo allegato) fra A.G.C.I. e CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

Questi accordi riguardano la materia della rappresentatività sindacale e quella dell'individuazione dei relativi parametri ai fini di una sua certificazione.

Tali accordi delineano un meccanismo – inizialmente introdotto nel settore del pubblico impiego attraverso il D.lgs. 165/2001 – molto chiaro. Per poter trattare nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, l'Organizzazione deve essere rappresentativa. Detta rappresentatività si calcola sulla base delle deleghe relative ai contributi sindacali, il cui numero viene certificato dall'INPS e trasmesso al CNEL. Il numero delle deleghe viene poi ponderato con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle

Rappresentanze Sindacali Unitarie – privilegiate rispetto alle rappresentanze sindacali aziendali – anch’essi trasmessi al CNEL.

Il più significativo dei predetti accordi interconfederali è sicuramente l’ultimo del 10 gennaio 2014 – definito “Testo Unico” in quanto vuole essere la sintesi delle norme in materia di rappresentanza sindacale e di relazioni industriali. A differenza degli altri che rimandavano espressamente a successivi regolamenti attuativi per la validità ed efficacia delle prescrizioni in essi contenute, nel Testo Unico sulla Rappresentanza è previsto che: *“le parti firmatarie si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo”*. Non vi è pertanto alcun richiamo ad ulteriori disposizioni attuative. Inoltre vengono introdotte più specifiche disposizioni in ordine alla procedure e alle tempistiche per la certificazione della rappresentatività.

Va, poi, evidenziato che la problematica dell’accertamento della rappresentanza sindacale è ulteriormente venuta alla ribalta con la sentenza n. 231 del 2013 della Corte Costituzionale, con la quale sono state *“ripensate”* precedenti pronunce in ragione del mutato quadro normativo e del nuovo contesto delle relazioni sindacali.

Infatti, la Consulta, con la richiamata Sentenza, ha dichiarato parzialmente incostituzionale l’art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e – introducendo una novità rilevante – ha scardinato il criterio che lega la titolarità della rappresentanza alla sottoscrizione di un accordo collettivo, ponendo invece l’accento sulla partecipazione al negoziato. In particolare l’art. 19 della Legge 300/70 non potrà più essere interpretato nel senso di negare la possibilità di costituire *Rappresentanze Sindacali Aziendali* ad un sindacato che, nel legittimo esercizio dell’attività, decida di non firmare i contratti collettivi applicati in azienda, qualora lo stesso abbia partecipato alla negoziazione in base alla propria capacità di imporsi al datore come controparte contrattuale.

Conseguentemente ciò rappresenta attualmente il parametro per il conseguimento di diritti sindacali.

Questo significa che il sindacato, nell’esercizio della sua funzione di autotutela dell’interesse collettivo, deve essere privilegiato o penalizzato in funzione del “rapporto con i lavoratori” misurato in base al dato oggettivo della rappresentatività e non in funzione del “rapporto con l’azienda”, cioè della disponibilità o meno a concludere un contratto con essa.

I giudici costituzionali, quindi, mostrandosi evolutivi rispetto alla propria precedente giurisprudenza, fanno un significativo passo verso un'impostazione sostanzialistica.

Il discrimine per poter eleggere propri delegati sindacali, quindi, non sarà più l'aver sottoscritto il contratto collettivo applicato in azienda, ma aver partecipato alla relativa negoziazione.

## **ALLEGATI.**

- 1) Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL;
- 2) Accordo del 31 maggio 2013 fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, con il quale si è voluto dare applicazione all'accordo del giugno 2011;
- 3) Accordo del 10 gennaio 2014 fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, con il quale si è voluto dare applicazione all'accordo del giugno 2011.
- 4) Accordo interconfederale del 15 aprile 2009, fra U.G.L. e CONFINDUSTRIA per l'attuazione dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009;
- 5) Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 fra CONFINDUSTRIA e U.G.L.;
- 6) Protocollo d'intesa del 6 giugno 2013 fra CONFINDUSTRIA e U.G.L.
- 7) Accordo del 10 gennaio 2014, riguardante il Testo Unico sulla rappresentanza, fra CONFINDUSTRIA e U.G.L.
- 8) Accordo interconfederale del 18 settembre 2013 (con il suo allegato) fra A.G.C.I. e CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e C.G.I.L., C.I.S.L e U.I.L.
- 9) Elenco delle parti sociali