

## **ARTICOLO 6**

**Diritto di negoziazione collettiva**

## Paragrafi 1 e 2

A seguito delle richieste del Comitato europeo dei diritti sociali si fa presente quanto segue.

### Contesto normativo

Va premesso che l'attuale periodo di Pandemia da Covid-19 ha comportato conseguenti interventi normativi di carattere emergenziale, anche legati a speciali forme di lavoro agile, come il **Decreto legge 25 marzo 2020 n. 19** “*Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19*”, il **Decreto legge del 19 maggio 2019 n. 34** “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*”, il **Decreto legge 14 agosto 2020 n. 104** “*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio della economia*”, convertito, con modificazioni, nella **Legge 13 ottobre 2020 n. 126**, e il **Decreto legge 13 marzo 2021 n. 30** “*Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19*”, si comunicano, anzitutto, le pertinenti disposizioni di rilievo:

- **Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165**, aggiornato a far data dall'anno 2009, principalmente, con le modifiche che seguono:

o **Legge 19 giugno 2019 n. 56**, “*Interventi per la concretezza delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione degli assenteismi*”, che ha previsto l'istituzione del “*Nucleo della concretezza*” (art. 60-bis del d.lgs. 165/2001) a supporto delle Pubbliche Amministrazioni, tesa a diffondere i migliori modelli organizzativi;

o **Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, sua efficienza e trasparenza, attuativo della legge delega 7 agosto 2015 n. 124, che novella principalmente il Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, intervenendo in materia di valutazione della performance, incentivi per produttività, organismi interni di valutazione;

o **Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75**, in tema di riforma e riorganizzazione generale delle amministrazioni pubbliche, attuativo della legge delega 7 agosto 2015 n. 124, che ridefinisce una serie di materie fra cui: fonti del rapporto di lavoro pubblico, rapporto fra legge e contrattazione collettiva, competenza e finanziamento dei contratti collettivi, fabbisogno del personale e reclutamento, responsabilità e procedimento disciplinare, lavoro flessibile, progressioni di carriera, stabilizzazione dei dipendenti precari, misure di sostegno alla disabilità, reintegrazione del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo.

- **Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80**, in materia di conciliazione vita-lavoro, che incide sul Testo Unico maternità e paternità (d.lgs. n.151 del 2001) applicabile anche al rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni pubbliche. Tale decreto è attuativo della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

- **Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81** sul riordino delle tipologie contrattuali, in cui vi sono disposizioni che prendono in considerazione i pubblici dipendenti. Tale decreto è attuativo della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

### Accordi interconfederali.

Nell'ambito della contrattazione collettiva, l'accordo interconfederale è l'accordo che definisce le regole generali che riguardano i lavoratori a prescindere dal settore merceologico di appartenenza.

#### **L'accordo interconfederale può essere:**

– bilaterale se a firmarlo sono solamente le Confederazioni dei lavoratori e le Confederazioni dei datori di lavoro.

L'accordo interconfederale bilaterale definisce normative quadro e di indirizzo delle relazioni tra le parti a livello categoriale e/o regole generali entro le quali le stesse relazioni devono operare.

– trilaterale se partecipa anche il Governo.

L'accordo trilaterale è il prodotto della mediazione tra i soggetti suddetti, i quali, attraverso il cosiddetto “metodo di concertazione sociale”, adottano una decisione comune rispetto a tematiche di particolare valenza. Infatti, grazie a tale metodo di relazioni industriali, caratterizzato dal confronto e dall'accordo, le parti sindacali, in via negoziale, garantiscono il loro sostegno a politiche del governo particolarmente delicate.

Il coinvolgimento delle parti sociali, d'altro canto, consente al governo il raggiungimento di importanti obiettivi, da un lato, e, dall'altro, permette ai sindacati di partecipare alla predisposizione di alcune significative riforme in campo sociale.

#### **Regolamento accordo rappresentanza del 10 gennaio 2014.**

Il 10 gennaio 2014 è stato siglato l'Accordo Interconfederale tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria in merito al **Testo Unico sulla rappresentanza**. Questo testo ha avuto origine dall'applicazione degli accordi siglati tra Confindustria e i Sindacati confederali di Cgil, Cisl e Uil il 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013.

L'accordo recepisce e dà attuazione ai contenuti dell' Accordo del 28/6/2011, del Protocollo del 31/5/2013 ed aggiorna i contenuti dell'Accordo sulle RSU del 20/12/1993.

“L'accordo costituisce un vero e proprio testo unico in tema di rappresentanza sindacale composto da quattro parti che regolano : la misurazione della rappresentanza sindacale a livello nazionale e aziendale; la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale; le modalità volte a garantire l'effettiva applicazione degli accordi sottoscritti nel rispetto delle regole concordate. Misurare la rappresentatività degli attori e garantire la piena attuazione degli accordi raggiunti determinano maggiore chiarezza e trasparenza nelle relazioni industriali contribuendo a migliorare il quadro di riferimento per tutti coloro che vogliono investire nel nostro Paese”.

Il Testo Unico sulla Rappresentanza è strutturato in cinque grandi capitoli : La prima parte è riferita alla misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria ; la seconda parte la regolamentazione delle rappresentanze in azienda ; la parte terza tratta la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale ; ed infine una parte contenente clausole transitorie e finali .

#### **Accordo interconfederale Sindacati e Cooperative su rappresentanza del 28 luglio 2015**

Il 28 luglio 2015 è stato sottoscritto, tra Cgil, Cisl, Uil e A.G.C.I., Confcooperative e Legacoop un accordo che regola la misurazione e certificazione della rappresentanza e rappresentatività nel comparto cooperativo italiano. Tale accordo ha l'obiettivo di rendere più agevole la stipula dei contratti nazionali, aziendali e territoriali, individuandone gli attori, le modalità di realizzazione e i criteri per l'esigibilità delle intese.

L'accordo ha lo scopo di misurare l'effettivo grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti al Testo Unico. Ciò avviene conteggiando il numero delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti e dei voti riportati da ciascuna organizzazione alle elezioni delle RSU. La percentuale di iscritti ad ogni organizzazione sarà sommata alla percentuale dei voti riportati e poi divisa per due. Il valore così ottenuto indicherà il grado di rappresentatività di ciascuna organizzazione in ogni ambito contrattuale. Un valore che servirà a conteggiare quel 5% che dà diritto ad essere ammessi al tavolo contrattuale. Il

CCNL sarà considerato valido solo se sottoscritto da chi rappresenta almeno il 50% + 1 dei lavoratori e, successivamente, dagli stessi approvato secondo le modalità stabilite da ciascuna categoria

L'accordo regola:

- la misurazione
- la certificazione
- la regolamentazione della rappresentanza nelle aziende.

*In primis* per la misura e la certificazione della **rappresentanza delle Confederazioni** abilitate alla contrattazione nazionale o territoriale di secondo livello, come prevista da CCNL, si assumono i dati associativi ed i dati elettorali ottenuti in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il **numero delle deleghe** degli iscritti ai singoli sindacati viene comunicato dal datore di lavoro all'Inps con l'Unemens od il Dmag, che in ultimo saranno trasmessi al **CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro** per il controllo di ponderazione; per quanto attiene alle **elezioni delle R.S.U.** copia del verbale di scrutinio con il numero dei voti viene inviato al Comitato Regionale dei Garanti, che a sua volta lo invia al CNEL. Nel mese di aprile ogni anno il **CNEL** provvede alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo con il *50% del peso per entrambi i tipi di voto*. Ciò serve alla verifica della *maggioranza del 50%+1* per tutti i **rinnovi contrattuali** che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL nonché per la misurazione delle piattaforme di rinnovo per i contratti stessi.

Al negoziato per il **CCNL** potranno così partecipare le organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto una rappresentatività non inferiore al 5%. In assenza di piattaforme unitarie il negoziato si avvierà sulla base della piattaforma presentata dalle **sigle sindacali** che vantano una rappresentatività complessiva pari almeno al 50% + 1.

Circa la **contrattazione di secondo livello** ed in particolare con la finalità di gestire situazioni di crisi od in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese possono essere definite intese modificate di quanto contenuto nel CCNL su prestazione lavorativa, orario e organizzazione del lavoro. Tali intese possono essere firmate da:

- *rappresentanze sindacali operanti in azienda* e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo;
- *organizzazioni sindacali territoriali di categoria* espressione delle **Confederazioni sindacali** firmatarie del presente accordo. Dette intese non produrranno effetti per le imprese nelle quali siano presenti sindacati operanti in azienda.

### **Accordo interconfederale Sindacati e Confcommercio su rappresentanza del 26 novembre 2015.**

Il 26 novembre 2015, è stato sottoscritto l'accordo interconfederale sulla rappresentanza in materia di commercio che riprende, nella sostanza, i contenuti di quello siglato dalle organizzazioni sindacali con Confindustria il 10 gennaio 2014. A suo tempo l'accordo era stato raggiunto anche nel settore delle società cooperative e nelle aziende pubbliche aderenti a Confservizi. Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil hanno stabilito che la rappresentatività venga espressa da quattro indicatori:

- numero degli iscritti desunto dalle deleghe per la trattenuta in busta paga;
- voti ottenuti nelle elezioni per le RSU;
- numero delle vertenze individuali, plurime e collettive trattate nel triennio precedente;
- pratiche di disoccupazione certificabili dall'Inps.

**Accordo CGIL,CISL,UIL e Confindustria su violenza e molestie nei luoghi di lavoro del 13 luglio 2016.**

Roma, 25 gennaio. In data odierna Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo Business europe, CEEP, UEAPME e ETUC. In coerenza con i principi enunciati nell'Accordo Quadro, l'intesa riafferma che le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate, sottolineando che le imprese e i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le strutture che possano assicurare una adeguata assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Ferma restando la facoltà delle singole imprese di adottare ulteriori specifiche soluzioni. Tale intesa riconferma l'importanza del dialogo sociale a livello europeo e del ruolo delle parti sociali nel combattere il fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.

**Accordo su Comparti del 13 luglio 2016.**

ARAN,CGIL,CISL, UIL, CIDA, CGU-CISAL, CONFEDIR-MIT, CONFSAL,COSMED,CSE,UGL, USAE, USB.

Aran e Sindacati hanno firmato l'accordo quadro nazionale che ridefinisce i nuovi comparti e le nuove aree di contrattazione del pubblico impiego.

L'accordo sottoscritto il 13 luglio 2016, dopo una delicata ed impegnativa trattativa iniziata a fine 2015, definisce la nuova cornice entro la quale avranno luogo i rinnovi contrattuali del triennio 2016-2018.

È un accordo importante che consente di riaprire la stagione negoziale, dopo molti anni di blocco della contrattazione, e che cambia in profondità l'assetto del sistema contrattuale pubblico.

I comparti di contrattazione passano da 11 a 4, in linea con la norma di legge che pone un tetto massimo di quattro al numero dei comparti (art. 40, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'effetto più immediato sarà quello di una notevole semplificazione dell'attività negoziale: in passato, per gli 11 comparti e le 8 aree dirigenziali era necessario concludere 38 accordi per ogni quadriennio; ieri, gli accordi da fare scenderanno ad 8 per triennio contrattuale.

L'accordo ha inteso semplificare, ma non annullando completamente le differenze (di funzioni, di professionalità) che caratterizzano il sistema amministrativo italiano. In questa ottica, è stata mantenuta la distinzione tra PA centrale e PA regionale e locale e si è tenuto conto, in special modo con riferimento alle aree dirigenziali, del nuovo profilo dell'organizzazione amministrativa, disegnato nell'ambito della riforma della pubblica amministrazione, recentemente varata dal Governo

I nuovi comparti sono:

- Funzioni centrali, nel quale confluiscano gli attuali comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici ed altri enti;
- Funzioni Locali, che conserva il perimetro dell'attuale comparto Regioni-autonomie locali;
- Istruzione e ricerca, nel quale sono compresi gli attuali comparti Scuola, Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca ed altri enti;
- Sanità, che non muta sostanzialmente la sua fisionomia, ricomprendendo gli enti ed aziende dell'attuale comparto Sanità.

Il comparto Funzioni centrali conterà circa 247.000 occupati; il comparto Funzioni locali, 457.000; il comparto Istruzione e ricerca, 1.111.000; il comparto Sanità, 531.000.

In stretto collegamento con i quattro comparti, l'Accordo ha anche operato una ridefinizione delle aree dirigenziali, cioè degli ambiti sui quali saranno negoziati gli specifici accordi riguardanti la dirigenza pubblica.

Le nuove aree dirigenziali sono:

- Area delle Funzioni centrali, comprendente i dirigenti delle amministrazioni che confluiscano nel comparto Funzione centrali, cui si aggiungono i professionisti e i medici degli enti pubblici non economici;
- Area delle Funzioni locali, nel quale trovano collocazione i dirigenti degli enti del comparto Funzioni locali; i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali degli enti ed aziende del comparto Sanità; i segretari comunali e provinciali;
- Area dell'Istruzione e della ricerca, comprendente i dirigenti del comparto Istruzione e ricerca;
- Area della Sanità, all'interno del quale sono collocati i dirigenti degli enti ed aziende del comparto Sanità, ad eccezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali.

Le nuove aree dirigenziali avranno queste dimensioni: circa 6.800 occupati nell'area delle Funzioni centrali; 15.300 nell'area delle Funzioni locali; 7.700 nell'area Istruzione e ricerca; 126.800 nell'area della Sanità.

Per accompagnare la transizione al nuovo assetto contrattuale, le parti hanno stabilito una breve finestra temporale all'interno della quale i sindacati potranno realizzare processi di aggregazione o fusione. Si tratta di una previsione che intende agevolare il percorso verso il nuovo assetto della rappresentatività sindacale del pubblico impiego.

#### **Accordo interconfederale con Confapi in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016.**

Le parti intendono, con il presente accordo, completare la regolazione della rappresentanza, rappresentatività e validazione della contrattazione collettiva a tutti i livelli allo scopo di dar vita ad un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi, e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali firmatarie e aderenti alla presente intesa, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

#### **Accordo interconfederale sulla rappresentanza tra Confartigianato imprese, CNA Casartigiani CLAAI e CGIL, CISL e UIL del 23 novembre 2016.**

In tema di rappresentanza le parti hanno riconosciuto l'importanza del rispetto delle regole e della certezza nelle scelte, per giungere a stabilire pattiziamete dei criteri per la misurazione della rappresentatività. A tal fine le parti hanno deciso di assumere a riferimento: i dati associativi, e cioè le deleghe conferite dai lavoratori relative ai contributi sindacali; i dati elettorali, in termini di voti, riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie; ulteriori indicatori concernenti il sistema della bilateralità nazionale e regionale, come definiti entro 6 mesi. Tra i temi più rilevanti emerge allora la funzione riservata alla bilateralità: il sistema della bilateralità, forte del suo valore e del suo ruolo di tutela per imprese e lavoratori, potrà infatti ispirare ulteriori criteri di misurazione.

Entro il mese di aprile, dunque, il Cnel, o altro ente, provvederà alla ponderazione dei dati e, successivamente, alla comunicazione dei risultati. I dati così ottenuti saranno utili per determinare il raggiungimento o meno della soglia del 5% e per la verifica della maggioranza assoluta in occasione dei rinnovi contrattuali, oltre che per la misurazione delle maggioranze relative alla presentazione delle piattaforme rivendicative.

#### **Accordo CGIL, CISL, UIL e Confcommercio del 24 novembre 2016.**

Firmata l'intesa tra Cgil, Cisl, Uil e Confcommercio per "Un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale". Tale accordo riafferma il ruolo e il valore del contratto nazionale, come primaria fonte normativa e salariale, nonché, centro regolatore dei rapporti di lavoro. Contestualmente, viene confermata la volontà delle Parti di estendere quantitativamente e qualitativamente la contrattazione di secondo livello. In termini generali, esso ribadisce l'importanza dei corpi intermedi come soggetti di rappresentanza e portatori di interessi che devono avere una funzione di indirizzo sociale, politico ed economico per il Paese. A seguito del documento unitario Cgil, Cisl e Uil del 14 gennaio 2016 questa è la terza intesa a livello confederale, dopo Confapi e gli artigiani, che viene sottoscritta, a dimostrazione del comune intento di rinnovare le relazioni sindacali e il modello contrattuale al fine di renderlo più rispondente ai cambiamenti che stanno interessando il mercato del lavoro, in un'ottica di sempre maggiori tutele per le lavoratrici, i lavoratori e le imprese.

#### **Accordo quadro per contratti del Pubblico Impiego del 30 novembre 2016.**

È un contratto che dovrebbe riequilibrare il rapporto tra legge e contrattazione favorendo una ripresa funzionale delle relazioni sindacali tali da contribuire al miglioramento dei servizi forniti ai cittadini innalzando i livelli di produttività analogamente a quanto avviene nel settore privato. La riforma della P.A. ha bisogno di una partecipazione attiva, responsabile e motivata delle professionalità dei lavoratori pubblici e, in questa prospettiva, il Governo si impegna ad attuare il contenuto del presente accordo nei testi legislativi, nella finanza pubblica e negli atti d'indirizzo d'intesa con le Regioni. L'accordo si articola su quattro aspetti fondamentali: relazioni sindacali, parte normativa, parte economica, monitoraggio dell'attuazione della riforma della Pubblica Amministrazione.

## Relazioni sindacali

Il Governo si impegna alla definizione di un intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro pubblico tra le materie di competenza della legge e quelle del contratto quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori e gli aspetti organizzativi pertinenti. Le parti si impegnano ad individuare ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale definiti dai contratti collettivi (con particolare riferimento alla modifica dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001).

## Parte normativa

Le parti si impegnano ad individuare nuovi sistemi di valutazione che garantiscono una adeguata valorizzazione delle professionalità e dei differenti apporti individuali all'organizzazione del lavoro in relazione agli obiettivi di produttività per il soddisfacimento delle esigenze dei cittadini. Il Governo si impegna a semplificare l'attuale sistema dei fondi di contrattazione di II livello al fine di consentire il pieno utilizzo di strumenti e risorse disponibili. Le parti, con cadenza periodica, si impegnano ad individuare criteri ed indicatori al fine di misurare l'efficacia e la produttività collettiva. Le parti, nell'ottica della gestione ottimale delle risorse, si impegnano al superamento della spesa improduttiva, del precariato, della migliore conciliazione vita-lavoro, della flessibilità oraria, della formazione continua. Le parti si impegnano a rimodulare l'accordo quadro su malattia, congedi e permessi. Il Governo intende sostenere la graduale introduzione di forme di Welfare integrativo, di fiscalità di vantaggio del salario legato alla produttività, dello sviluppo della previdenza integrativa.

## Parte economica

Il Governo, confermando la vigenza contrattuale 2016-2018, garantisce che con le leggi di bilancio saranno stanziate le risorse finanziarie che consentano di definire incrementi contrattuali, non inferiori a 85 euro mensili medi, al fine di garantire una adeguata omogeneità negli aumenti che deriveranno dal rinnovo del contratto collettivo valorizzando i livelli retributivi che maggiormente hanno sofferto la crisi economica ed il blocco della contrattazione. Per questa ragione, i firmatari del presente accordo convengono nell'esigenza di verificare gli effetti prodotti dal rinnovo contrattuale anche rispetto alle altre misure di sostegno al reddito vigenti, nel comune intento di ridurre la forbice reddituale e al fine di continuare a sostenere di più i livelli retributivi più deboli.

## Monitoraggio dell'attuazione della riforma della P.A.

Le OO.SS. si impegnano ad individuare iniziative volte a stimolare, nelle singole amministrazioni, misure idonee per l'applicazione delle norme contenute nella Legge 124/2015 con particolare riguardo agli istituti di semplificazione e trasparenza attivando, anche, un Osservatorio della riforma della P.A. Le parti, in conseguenza del processo di riforma di reclutamento nella P.A. si impegnano ad individuare una sede di confronto riguardo la misurazione ed il monitoraggio dei fabbisogni di personale e contribuire alla eliminazione del precariato nelle Amministrazioni. Il Governo si impegna ad assicurare il rinnovo dei contratti dei precari con la P.A., attualmente in essere e di prossima scadenza, in vista di una definitiva regolamentazione da realizzarsi con la riforma del TU del Pubblico Impiego.

### **Il “Patto della Fabbrica” del 9 marzo 2018.**

L'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 tra **Confindustria e Cgil, Cisl, Uil** (“Patto della Fabbrica”) fissa le condizioni per realizzare un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo che consenta di sostenere i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

Il “Patto” ha l'obiettivo di contribuire fattivamente – attraverso le relazioni industriali e della contrattazione collettiva – alla crescita del Paese, al miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, alla correlata crescita dei salari, alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Tappe centrali di questo percorso sono la definizione di regole sulla democrazia e misura della rappresentanza nonché dei principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione. L'accordo fissa anche delle linee guida di intervento sui temi del *welfare*, della formazione e delle competenze, della sicurezza sul lavoro, del mercato del lavoro e della partecipazione

### **Accordo del 30 gennaio 2020 tra Cgil, Cisl, Uil, Agci, Confcooperative, Legacoop su discriminazioni e contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro.**

Contro le discriminazioni, molestie e violenze di genere sul lavoro. In un'ottica di sensibilizzazione e per rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle imprese cooperative, in tutti i lavoratori e i loro rappresentanti sull'importanza di **prevenire, contrastare e non tollerare comportamenti discriminatori, basati sulle diversità** e in particolare **violenze o molestie di genere**, è stato siglato il **30 gennaio 2020**, l’”Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il **contrastare delle molestie** e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro” tra CGIL, CISL, UIL, AGCI, Confcooperative, e Legacoop.

Anche in questo caso l'obiettivo è stato quello di favorire e consolidare dentro il sistema cooperativo lo sviluppo di una cultura organizzativa contraria ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere. Le parti si impegnano ad introdurre nei singoli contratti nazionali nuove disposizioni tese a prevenire e a tutelare i lavoratori e le lavoratrici da forme di discriminazione, molestia e violenza nei luoghi di lavoro anche attraverso l'elaborazione di codici di condotta o linee guida.

### **Accordo interconfederale sull'artigianato del 26 novembre 2020.**

Accordo sottoscritto tra CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL, UIL, l'accordo interconfederale per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali.

Le Parti, con la sottoscrizione della presente intesa, intendono dare piena applicazione all'Accordo interconfederale del 23/11/2016 che conteneva le linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali.

### **Razionalizzazione contrattuale**

A partire dalla tornata contrattuale 2019-2022 verrà ulteriormente implementato il processo di razionalizzazione degli assetti contrattuali, conformemente a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 23/11/2016, con l'obiettivo di ricondurre gli attuali contratti collettivi nazionali di lavoro nelle seguenti quattro nuove Aree contrattuali:

## AREA CONTRATTUALE MANIFATTURIERO

- Meccanica
- Legno-Lapidei
- Tessile Moda – Chimica Ceramica
- Alimentari – Panificazione

## AREA CONTRATTUALE SERVIZI ALLE PERSONE ED ALLE IMPRESE

- Comunicazione
- Servizi di pulizia
- Acconciatura ed Estetica
- Cine-audiovisivo

## AREA CONTRATTUALE AUTOTRASPORTO

- Logistica, Trasporto merci, Spedizioni
- Noleggio bus

## AREA CONTRATTUALE EDILIZIA

- Edilizia

All'interno delle aree contrattuali come sopra individuate, permangono i singoli CCNL per tutte le imprese e lavoratori, rientranti nei campi di applicazione specifici, con la conferma della titolarità contrattuale in capo alle singole Categorie, ferme restando le regole statutarie in materie previste da ciascuna Confederazione firmataria.

### **Struttura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

Ciascun Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Area sarà così composto:

- Parte Comune-Area Contrattuale
- Parte Specifica

### **Vigenza contrattuale**

Ciascun contratto collettivo nazionale di Area avrà vigenza quadriennale sia per la parte normativa che per la parte economica. Le Parti si impegnano nella prossima tornata di rinnovi contrattuali a completare l'unificazione delle scadenze del CCNL.

I CCNL continueranno a produrre i loro effetti anche dopo la scadenza ivi prevista, fino alla data di decorrenza dei successivi accordi di rinnovo.

## **Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati**

### *Livello nazionale*

- ciascuna delle Parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data del suo rinnovo;
- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- entro 15 giorni dall’invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall’incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 7 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 30 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l’intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall’inoltro della richiesta di intervento delle istanze Confederali nazionali senza che l’intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l’intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell’accordo, le parti si ritengono libere da ogni ‘da ogni vincolo procedurale. Le Parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° – 31 agosto.

### *Livello regionale*

La decorrenza dei CCRL cadrà di norma a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione dei CCRL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di scadenza;
- entro 15 giorni dall’invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall’incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l’intervento delle proprie istanze regionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall’inoltro della richiesta di intervento delle istanze regionali senza che sia stato raggiunto un accordo, ciascuna delle parti potrà richiedere l’intervento delle istanze nazionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall’inoltro della richiesta di intervento delle istanze nazionali senza che l’intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l’intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell’accordo, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° – 31 agosto.

## Trattamento economico

Le Parti in merito alla dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, convengono di adottare come parametro di riferimento per stabilire l'incremento dei minimi contrattuali, l'IPCA depurato dai prezzi dei prodotti energetici, così come comunicato dall'ISTAT nel mese di maggio di ciascun anno.

Nel periodo di vigenza di ciascun CCNL, si conviene che in sede di rinnovo contrattuale sarà preso a riferimento, per determinare gli incrementi retributivi dei minimi contrattuali per l'intero quadriennio, anche l'andamento del settore.

## Rappresentanza contrattuale

Al fine di garantire omogeneità di sistema per tutti i settori rappresentati dalle Parti firmatarie del presente accordo, nell'ambito del processo di modernizzazione delle relazioni industriali nel comparto le Parti daranno piena soluzione al tema della rappresentanza, anche contrattuale, della piccola e media impresa e delle imprese associate, a partire dall'esperienza contrattuale in essere.

## La Contrattazione collettiva nel pubblico impiego.

In relazione all'argomento si fornisce un breve aggiornamento sulla normativa relativa al pubblico impiego ed alcuni chiarimenti e integrazioni a quanto già indicato nel precedente rapporto.

Per quanto concerne la normativa di legge, la materia delle relazioni sindacali è stata ulteriormente ampliata con il **d.lgs. 25 maggio 2017 n.75**, mentre il recentissimo **decreto-legge n.80/2021 “Rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni”** (convertito dalla **legge n. 113/2021**) all'art. 3 affida ulteriori compiti alla contrattazione collettiva in materia di ordinamento professionale.

Deve comunque essere considerato, come importante rilancio del dialogo sociale nel settore pubblico, il **Protocollo sul lavoro pubblico e la coesione sociale** sottoscritto l'**11.3.2021** fra Governo italiano e Sindacati che ha stabilito un percorso comune su molti temi come il reclutamento di nuovo personale, la formazione dei lavoratori, lo sviluppo e il rafforzamento delle relazioni sindacali.

A seguito del Protocollo è stato dato ulteriore impulso e accelerazione al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dei lavoratori pubblici: le trattative sono attualmente continue e serrate.

Attualmente la normativa cardine del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici è il **d.lgs.165/2001** (che, come, precedentemente notato è oggetto di continui aggiornamenti), che valorizza la procedura di negoziazione collettiva nel settore riconoscendo il valore primario del contratto collettivo nella regolazione dei contratti di lavoro dei pubblici dipendenti, prevedendo, peraltro, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di applicare a tutti i dipendenti le condizioni stabilite nei contratti collettivi (rendendo così il contratto collettivo dotato di una efficacia *erga omnes*, sia pure per obbligo unilaterale).

Con l'**art. 2** del medesimo d.lgs. 165/2001 è altresì riservato solo alla contrattazione il diritto di modificare le condizioni retributive dei lavoratori e nel medesimo articolo si contempla anche la possibilità per i contratti collettivi di rendere inefficaci eventuali norme di legge che intervengano a regolare materie tipiche del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. Un potere affidato alla contrattazione collettiva che ha rivoluzionato la tipica gerarchia italiana delle fonti normative.

Sono state stabilite precise regole di rappresentatività che obbligano l'Aran (l'agenzia pubblica che rappresenta, ai fini della contrattazione nazionale, tutte le amministrazioni pubbliche – salvo le forze di

polizia, l'esercito, la magistratura e il corpo diplomatico e poche altre eccezioni –) e le amministrazioni pubbliche all'ammissione alle trattative (nei due livelli di contrattazione – nazionale ed integrativa –) delle organizzazioni sindacali che abbiano **il 5% di rappresentatività** come media fra le deleghe rilasciate dai lavoratori e il voto conseguito nelle elezioni.

Tale obbligo in capo all'Aran di dovere ammettere alle trattative qualsiasi organizzazione sindacale che risulti avere almeno il 5% di consenso fra i lavoratori è, nei fatti, una garanzia per le organizzazioni sindacali non sempre riscontrabile in sistemi pur affini all'Italia. L'organizzazione datoriale (in questo caso l'Aran) non ha un potere di scelta delle organizzazioni sindacali da chiamare (e legittimare al tavolo) ma DEVE far partecipare tutte le organizzazioni sindacali rappresentative ( pena la nullità della contrattazione) e può stipulare un contratto valido solo se le organizzazioni sindacali che aderiscono al contratto collettivo rappresentino **almeno il 51% del consenso possibile**.

In altre parole, non è valido un contratto stipulato con pur grandi organizzazioni sindacali che comunque, complessivamente, non rappresentino la maggioranza dei lavoratori. Una garanzia anche nei confronti dei piccoli sindacati, pur rappresentativi, e di settori dei lavoratori da loro rappresentati.

Deve poi essere ricordato che non solo è elevato il livello di dialogo e di relazioni sindacali a livello nazionale ma che altrettanto avanzato è il sistema in sede locale.

Le rappresentanze sindacali unitarie (**RSU**) sono soggetti legittimati alla contrattazione in sede decentrata e integrativa (che si svolge nella quasi totalità delle amministrazioni pubbliche) e le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire l'effettuazione delle relative elezioni nei posti di lavoro.

Le elezioni sono aperte a tutte le organizzazioni sindacali, anche quelle non rappresentative, purché aderiscono alle regole procedurali per le elezioni, stabilite con contratto quadro nazionale.

Ai rappresentanti eletti dei lavoratori, ancorché non appartenenti a organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, sono garantiti ampi diritti per la piena agibilità dell'azione sindacale.

L'importanza di tale meccanismo e il riconoscimento che esso gode fra i lavoratori è riscontrato dall'altissima percentuale di adesione al voto (**sempre oltre il 70%**, anche spesso superiore alle percentuali di partecipazione alle elezioni politiche).

Tutti i contratti nazionali (da ultimo quelli stipulati **nella tornata contrattuale del 2018**) dettano regole (da osservare obbligatoriamente in sede decentrata/integrativa) in materia di relazioni sindacali e in materia di prerogative sindacali (diritti di affissione, di assemblea, di permessi per l'attività sindacale o di distacchi di lavoratori per una completa dedizione all'attività sindacale).

La normativa di legge e la contrattazione nazionale definiscono ampi e diversi livelli di coinvolgimento e di partecipazione delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori.

Il primo livello garantito è quello di **informazione** sulle questioni che possano riguardare il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Il secondo livello di relazioni sindacali è quello del **confronto**: su questioni rilevanti, in particolare in relazione a questioni attinenti all'organizzazione del lavoro – ma non solo-, il sindacato può richiedere incontri con l'amministrazione prima di ogni iniziativa attuativa. In tali incontri sono analizzate le proposte di parte datoriale e le eventuali controproposte sindacali. Il confronto deve esaurirsi in un tempo determinato, trascorso il quale le parti riacquistano la propria libertà di iniziativa.

Il terzo livello, il più rilevante, è quello della **contrattazione** che riguarda le condizioni normative e retributive dei lavoratori.

In relazione a ciò deve essere ricordato quanto già sopra accennato, ossia che la contrattazione collettiva in sede locale, nonché i livelli di coinvolgimento sopra descritti sono diffusi nella quasi totalità delle amministrazioni pubbliche (circa 25.000 sedi decentrate).

Ove ritenuto utile è possibile allegare copie dei CCNL ricercandoli sul sito dell'Aran: per i comparti, <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti.html>;

per le aree dirigenziali, <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/aree-dirigenziali.html>

Per la contrattazione in sede locale esiste una banca dati accessibile a tutti i cittadini, gestita dall'Aran e dal Cnel, che raccoglie tutta la contrattazione locale del settore pubblico dal 2015 ad oggi: <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/>

Si allega la tabella dei contratti depositati di II livello.

### **Paragrafo 3- Procedure di conciliazione e arbitrato.**

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

La **legge n.183/2010** ha introdotto nell'ordinamento italiano innovazioni in relazione agli strumenti stragiudiziali di risoluzione delle controversie di lavoro, riguardanti gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato.

In primo luogo, con la riformulazione dell'art. 410 c.p.c. è stata unificata la procedura di conciliazione delle controversie di lavoro pubblico e privato. Pertanto, in via facoltativa, chi intende dirimere una possibile situazione di conflitto, in via stragiudiziale, può inoltrare una apposita istanza alla Commissione di conciliazione costituita presso **l'Ispettorato Territoriale del Lavoro** competente (non più la Direzione Territoriale del Lavoro).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è una Agenzia del governo italiano istituita dal **decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149** che si occupa della tutela e della sicurezza sul lavoro. È posto sotto la sorveglianza del Ministero del lavoro.

Va infine detto che la conciliazione è obbligatoria e non facoltativa, se la controversia riguarda un licenziamento per giustificato motivo oggettivo come previsto dalla **legge Fornero n.92/2012**.

### **Paragrafo 4 – Azioni collettive.**

#### **Premessa.**

Nelle Conclusioni del 2010, il Comitato europeo per i diritti economici e sociali ha ritenuto che la situazione italiana e, più specificamente, la legge n. 146 del 1990 (modificata dalla legge n. 83 del 2000), che regola l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, non sia conforme all'art. 6, § 4 della Carta che riconosce il diritto dei lavoratori di intraprendere azioni collettive, ivi compreso lo sciopero. L'art. 6, rubricato *“Diritto di negoziazione collettiva”*, rientra nella Parte II della Carta; ad esso si applica pertanto l'art. G, in base al quale i diritti o principi ivi contenuti *“non potranno essere oggetto di restrizioni o limitazioni non specificate nelle parti I e II ad eccezione di quelle stabilite dalla legge e che sono necessarie, in una società democratica, per garantire il rispetto dei diritti e delle libertà altrui o per proteggere l'ordine pubblico, la sicurezza nazionale, la salute pubblica o il buon costume”*.

Nell'ordinamento giuridico italiano lo sciopero è un diritto costituzionale che si “*esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*” (art. 40 Cost. che ricalca la formulazione del *Préambule* della Costituzione francese del 1946). Lo sciopero è un diritto costituzionale della persona il cui esercizio, nei servizi pubblici essenziali, può e deve essere conciliato e bilanciato con diritti di pari rango, quali il diritto alla vita, alla salute, alla libertà e alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. La legge n. 146 del 1990, nel pieno rispetto della riserva di legge dell'art. 40 Cost., ha quale finalità quella di realizzare il “*contemperamento*” tra tali diritti costituzionali. Con il termine contemperamento si intende sottolineare come l'obiettivo del bilanciamento non sia *sacrificare* uno dei diritti costituzionali in gioco a vantaggio dell'altro, bensì *salvaguardare il contenuto essenziale* di entrambi (art. 1, comma 2).

Tale ambizioso obiettivo viene realizzato attraverso le prestazioni indispensabili, vale a dire prestazioni minime che dovranno essere erogate durante lo sciopero a garanzia del contenuto essenziale del diritto costituzionale della persona interessato dall'astensione, nonché attraverso le altre misure indicate dalla legge quali il preavviso, la comunicazione agli utenti della durata e delle modalità dello sciopero, la regola dell'intervallo tra scioperi che insistono sullo stesso bacino di utenza e via dicendo.

La novità e la caratteristica più distintiva della legge italiana è che il compito di individuare le prestazioni indispensabili e le altre misure dirette a realizzare il contemperamento viene affidato **non ad un'autorità amministrativa o ad un giudice** (come avviene ad esempio in Francia, Spagna, Paesi Bassi), **ma direttamente alle parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, nel pieno rispetto ed esaltazione della logica della concertazione sociale.**

Poiché i titolari dei diritti costituzionali che possono essere compromessi dallo sciopero, i cittadini, non siedono al tavolo della negoziazione – seppure partecipino al procedimento esprimendo obbligatoriamente pareri attraverso i propri organismi di rappresentanza – la legge ha voluto istituire un organismo indipendente di garanzia, la Commissione di garanzia, chiamata a valutare che effettivamente l'accordo raggiunto sia *idoneo* cioè soddisfi le finalità prescritte dalla legge e ad intervenire in via suppletiva, con una Regolamentazione provvisoria, qualora tale accordo non sia idoneo o non sia raggiunto.

La Commissione di garanzia è un'Autorità indipendente composta da cinque esperti della materia nominati dal Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente della Camera e del Senato, il cui mandato ha una durata pari a sei anni. Compito della Commissione di garanzia è presidiare e monitorare la corretta attuazione della legge.

Nel complesso, i limiti introdotti dalla legge soddisfano dunque in pieno l'art. G della Carta in quanto sono a) stabiliti dalla legge; b) giudicati dalla legge necessari per garantire il rispetto dei diritti e delle libertà altrui. Inoltre, si deve segnalare come le delibere adottate dalla Commissione in chiave preventiva abbiano un tasso di riscontro pari a circa il 90%, a dimostrazione del fatto che il sistema istituito dalla legge n. 146 del 1990 (e successive modifiche) gode di un solido e diffuso consenso sociale.

### **La Precettazione.**

Il primo rilievo del Comitato riguarda la precettazione: nella specie si lamenta che l'Italia non sia stata in grado di spiegare come il potere attribuito ad un organo governativo di limitare il diritto di sciopero attraverso un'ordinanza ingiunzione sia compatibile con l'art. G.

In proposito occorre osservare che la legge n. 83 del 2000 ha inteso modificare le norme sulla precettazione nel senso di una sua maggiore democratizzazione, ridimensionando e proceduralizzando il ruolo svolto dal potere esecutivo nell'emanazione del provvedimento autoritativo.

In primo luogo, l'ordinanza di precettazione può essere adottata dal Presidente del Consiglio o un Ministro da lui delegato, nel caso in cui lo sciopero abbia rilevanza nazionale, e dal Prefetto, negli altri casi, *su segnalazione* della Commissione di garanzia “*quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'art. 1*” (art. 8). L'ordinanza può essere adottata dall'organo competente senza la previa segnalazione della Commissione soltanto nei “*casi di necessità e di urgenza*” (art. 8).

In secondo luogo, viene previsto un tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'Autorità amministrativa così consentendo a tutte le parti interessate di rappresentare i propri interessi e punti di vista.

L'ordinanza può essere sempre impugnata dinanzi al giudice competente ed il suo contenuto è predeterminato dalla legge: in particolare, essa può disporre il differimento dello sciopero, la riduzione della sua durata o prescrivere l'osservanza di misure idonee ad assicurare il funzionamento del servizio, tenendo conto anche dell'eventuale proposta formulata dalla Commissione.

Nel complesso, i limiti sostanziali e procedurali stabiliti dalla legge appaiono del tutto compatibili con l'art. G. L'ordinanza di precettazione può infatti venire adottata dal potere esecutivo solo quando sussista il *fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti costituzionali della persona*, in stretto dialogo con la Commissione di garanzia. Il ruolo del potere esecutivo ne esce, dunque, fortemente ridimensionato e “democratizzato”.

Semmai, la questione delicata attiene alla necessità di un'interpretazione rigorosa, da parte dell'Autorità precettante, della lettera della legge, adottando i provvedimenti di precettazione non in presenza di una situazione di semplice pericolo per i diritti costituzionali, ma di un *pericolo fondato di un pregiudizio grave ed imminente*.

### **L'obbligo di preavviso**

Il secondo rilievo del Comitato attiene all'obbligo di preavviso giudicato, per la verità senza alcuna argomentazione o spiegazione, “*eccessivo*”. In base all'art. 2, comma 5, della legge n. 146 del 1990 (come modificata dalla legge n. 83 del 2000) i soggetti che intendono proclamare uno sciopero devono dare un preavviso non inferiore a 10 giorni alle amministrazioni e imprese che erogano il servizio nonché alla Commissione di garanzia. In base all'art. 2, comma 1, i soggetti proclamanti devono, in particolare, indicare per iscritto la durata e le modalità di attuazione dello sciopero nonché le sue motivazioni.

Va anzitutto rilevato come l'obbligo di preavviso – esistente in molti paesi europei – non costituisce un limite all'esercizio del diritto di sciopero, incidendo semplicemente sulle modalità della sua attuazione. Si tratta di un onere formale e procedurale, non di un limite di carattere sostanziale.

La finalità, chiaramente indicata dall'art. 2, è quella di consentire:

- 1) la predisposizione da parte delle amministrazioni e imprese interessate dallo sciopero delle misure previste dalla legge quali, *in primis*, le prestazioni indispensabili e il contingente di personale esonerato dallo sciopero (nella misura, comunque, non superiore a 1/3);
- 2) la predisposizione da parte delle imprese e delle amministrazioni interessate della comunicazione agli utenti, che deve avvenire almeno 5 giorni prima dello sciopero. La comunicazione agli utenti è molto importante poiché consente a questi ultimi di sapere, almeno in una certa misura, se e quali servizi/prestazioni saranno erogate il giorno dello sciopero limitando il problema del c.d. effetto annuncio. A tale proposito, è importante sottolineare che, nell'ordinamento italiano, il diritto di sciopero non conosce limiti soggettivi (come invece avviene, ad esempio, in Francia); chiunque può proclamare uno sciopero, anche organizzazioni non sindacali e sindacati privi di qualsiasi rappresentatività. I dati

statistici dimostrano come, anzi, siano specialmente piccoli sindacati poco rappresentativi a proclamare gli scioperi, i quali vengono talvolta utilizzati quale “strumento di accreditamento” nel sistema delle relazioni industriali (v. le Relazioni annuali della Commissione per l’anno 2017, 2018, 2019, 2020). Di qui, a maggior ragione, l’importanza di un’adeguata comunicazione agli utenti che devono essere messi nelle condizioni di comprendere, seppure in via del tutto ipotetica, quale sarà il possibile impatto dello sciopero;

3) la verifica da parte della Commissione di garanzia della conformità dello sciopero alla legge indicando eventualmente, in via preventiva, eventuali violazioni (ad esempio, mancato rispetto dell’intervallo minimo o del preavviso);

4) lo svolgimento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dinanzi all’organo competente, finalizzate a verificare la possibilità di un’eventuale composizione del conflitto.

Alla luce delle finalità perseguitate e della natura dell’obbligo di preavviso esso appare, pertanto, pienamente conforme all’art. G della Carta sociale.

Va posto, inoltre, in evidenza che l’art.2, comma 7, della legge n. 146 del 1990 (come modificata dalla legge n. 83 del 2000), prevede una deroga all’obbligo del preavviso *“nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell’ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell’incolumità e della sicurezza dei lavoratori”*.

### **I nuovi poteri sanzionatori della Commissione di garanzia**

Il Comitato richiede, infine, informazioni sui nuovi poteri sanzionatori attribuiti alla Commissione di garanzia dalla legge n. 83 del 2000.

In primo luogo, si deve rilevare come la parziale riscrittura della legge n. 146 del 1990 si debba, da un lato, ai primi 10 anni di esperienza della Commissione di garanzia, dall’altro lato, agli interventi della Corte costituzionale. Il completamento dell’apparato sanzionatorio era, in particolare, giudicato importante per conferire effettività all’intera disciplina.

Nel quadro della legge, la Commissione ha il potere di aprire procedimenti di valutazione dei comportamenti assunti dalle organizzazioni sindacali o dalle imprese in violazione della legge, degli accordi collettivi sulle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure di contemperamento (art. 13, lett. i). Il procedimento di valutazione è disciplinato dall’art. 4, comma 4 e si svolge nel pieno rispetto del principio del contraddittorio e del diritto di difesa.

In base all’art. 4, qualora il procedimento si concluda con una delibera di valutazione negativa del comportamento, la Commissione può irrogare una sanzione amministrativa entro un limite minimo e massimo fissato dalla legge.

Viene dunque affidata alla Commissione sia la valutazione del comportamento sia l’irrogazione della sanzione, entro i limiti sanciti dalla legge.

La legge stabilisce anche i criteri di graduazione della sanzione. Così, in base all’art. 4, comma 2, con riferimento alle organizzazioni sindacali, la sanzione consiste nella sospensione dei permessi sindacali retribuiti ovvero dei contributi sindacali per un ammontare economico non inferiore ad euro 2.500 e non superiore ad euro 50.000 tenendo conto *“della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico”*. Con riguardo alle amministrazioni o imprese, le sanzioni amministrative sono comprese tra il limite minimo di euro 2.500 e il limite massimo di euro 50.000 tenendo conto, anche in questo caso, *“della gravità della violazione, dell’eventuale recidiva, dell’incidenza di essa sull’insorgenza o sull’aggravamento dei conflitti e del pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti”*.

In base all'art. 4, comma 4, le sanzioni sono raddoppiate nel caso l'astensione collettiva sia stata effettuata *nonostante* la Commissione avesse preventivamente indicato la violazione di legge con una delibera di invito emanata ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. c, d, e, h.

La Commissione, nella delibera di valutazione negativa e di irrogazione della sanzione, è assoggettata ad un rigoroso obbligo di motivazione: essa è tenuta ad indicare analiticamente sia le ragioni alla base della valutazione negativa, sia i criteri applicati nella determinazione della sanzione.

Particolare è il caso in cui la violazione sia commessa dai lavoratori. Il legislatore ha qui scelto di lasciare il potere disciplinare e le sanzioni disciplinari nel dominio del datore di lavoro e dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Tuttavia, è sempre la Commissione di garanzia a prescriverne l'applicazione quando sia stato accertato che lo sciopero è stato effettuato in violazione della legge e che tale violazione è imputabile ai lavoratori.

Infine, è importante sottolineare che le delibere sanzionatorie adottate dalla Commissione sono sempre impugnabili dinanzi al giudice competente.

## **Conclusioni**

Vale la pena evidenziare, in conclusione, come l'intervento della legge, nel settore dei servizi pubblici essenziali, sia avvenuto con il consenso degli attori direttamente interessati, nella piena consapevolezza dell'importanza che il conflitto ha assunto, e assume, nella tradizione italiana di relazioni industriali. Obiettivo della legge è stato fondamentalmente (come affermava Aris Accornero) quello di civilizzare il conflitto, non con un contenimento della possibilità di scioperare ma attraverso una sua regolamentazione. Appare evidente, infatti, come l'Italia rimanga il Paese occidentale con la maggiore propensione al conflitto, il volume del quale, anche in termini di numero degli scioperi, in seguito all'entrata in vigore della legge n. 146, non è diminuito, ma anzi si mantiene su livelli importanti (come si può evincere dai dati allegati).

Si allegano i dati riguardanti gli scioperi tratti dalle Relazioni periodiche sull'attività della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, relativi **agli anni 2019 e 2020**.

Per informazioni riguardo le delibere, gli interventi preventivi nonché gli inviti a differire, si invita a consultare il sito web [www.commissionedigaranziasciopero.it](http://www.commissionedigaranziasciopero.it).