

Rapporto del Governo italiano sull'applicazione della Convenzione n.135/1971 concernente “Rappresentanti dei lavoratori”

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione n. 135/1971, si comunica che non essendo intervenute variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto comunicato nell'ultimo rapporto del Governo italiano del 2004, si rinvia a quanto in esso riportato.

Articolo 1

Per quanto attiene il rispetto della effettiva protezione dei rappresentanti dei lavoratori, si conferma la tutela prevista nell'ordinamento italiano dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300. (c.d. Statuto dei Lavoratori).

L' art. 15 pone il principio della non discriminazione per ragioni politiche, religiose, **sindacali**, di razza, lingua e di sesso. La 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.

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/RSU) 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 conferma inoltre la rilevante portata del principio di contenuto più generale previsto nell' art. 28 della legge n.300/70, (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, con una procedura cautelare d'urgenza possono essere rimossi gli effetti della condotta illegittima, seguita, laddove il datore non ottemperi, da condanna penale.

Articolo 2

Si conferma quanto indicato nel precedente rapporto riguardo a specifiche prerogative previste per i rappresentanti sindacali ai fini del corretto svolgimento del loro mandato come individuate nel titolo III della legge n. 300/70. Pertanto, **salvo le norme di maggior favore previste dai contratti collettivi**, ai sensi degli artt, 23 e 24 sono previsti **permessi retribuiti**, la cui entità è rapportata alla diversa consistenza dell' unità produttiva, e **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.

Gli artt. 20 e 21 disciplinano il diritto di assemblea e dell'indizione del referendum tra i lavoratori, il diritto di affiggere su appositi spazi i comunicati di natura sindacale (art. 25), il diritto di fruire di appositi locali idonei per l'esercizio delle relative funzioni.

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

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

Artt. 3/5

Come già indicato nel precedente rapporto, il referendum del 1995, ha di fatto consentito il nuovo assetto delle relazioni industriali instauratosi con l' accordo interconfederale 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, di fatto, 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 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 la 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 purché 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.

Si evidenzia la composizione delle rappresentanze (per 2/3 da 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,) che introducendo una duplice legittimazione elettiva generale ed associativa delle RSU, assicura un concreto raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti .

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

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.