



Norme in materia di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia dei contratti collettivi di lavoro

A.C. 707

Dossier n° 117 - Schede di lettura
25 marzo 2019

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	707
Titolo:	Norme in materia di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia dei contratti collettivi di lavoro, nonché delega al Governo per l'introduzione di disposizioni sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Polverini
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	6
Date:	
presentazione:	7 giugno 2018
assegnazione:	26 novembre 2018
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, VI Finanze (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per gli aspetti attinenti alla materia tributaria), X Attività produttive, XII Affari sociali, XIV Politiche UE e della Commissione parlamentare per le questioni regionali

Contenuto

La proposta di legge **C. 707** (Polverini) introduce una disciplina in materia di **rappresentanza e rappresentatività sindacale**, nonché di **efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi di lavoro**, prevedendo anche il conferimento di una delega al Governo per l'introduzione di disposizioni sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende.

Il provvedimento in esame consta di **6 articoli**, suddivisi in **3 Capi**.

Il **Capo I (artt. 1-3)** interviene in materia di **rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali** nei luoghi di lavoro.

L'**articolo 1** disciplina la facoltà per le organizzazioni sindacali di costituire proprie **rappresentanze sindacali aziendali** e, se previsto dai CCNL e dagli accordi interconfederali, **una rappresentanza sindacale unitaria**, in ogni impresa e unità produttiva. Le elezioni per le RSU (che devono svolgersi contestualmente in tutto il territorio nazionale e la cui indizione deve essere comunicata alla direzione territoriale del lavoro competente e al CNEL) sono disciplinate dai CCNL e dagli Accordi interconfederali e dovranno tenersi con metodo proporzionale puro con liste concorrenti nel rispetto dell'equilibrio di genere.

Dal punto di vista della formulazione del testo si fa presente che a seguito dell'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro (di cui al D.Lgs. 149/2015) le direzioni territoriali del lavoro (a cui si fa riferimento anche in altri punti della proposta di legge) sono state soppresse e le relative funzioni sono attualmente svolte dagli Ispettorati territoriali del lavoro.

Gli **articoli 2 e 3** riguardano, rispettivamente, la **rappresentatività sindacale a livello nazionale e territoriale**.

L'articolo 2 dispone che la prima si basa sui **dati associativi** riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali (certificate dall'INPS) e sui **voti conseguiti** nelle elezioni per le RSU (nei settori produttivi in cui non si è ancora proceduto all'elezione di RSU si tiene conto del solo dato associativo). I dati relativi alle elezioni sono comunicati alle direzioni territoriali del lavoro e al CNEL, che certifica la rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale per ambito di contrattazione.

L'articolo 3 individua la **rappresentatività a livello territoriale** nelle segreterie provinciali delle

organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, nonché in quelle presenti negli organismi di coordinamento, se operano su base territoriale regionale o provinciale.

Il Capo II (artt. 4-5) concerne la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva.

L'**articolo 4** dispone che sono **ammesse alla contrattazione collettiva** le organizzazioni sindacali costituite ai sensi della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), mentre la rappresentanza sindacale unitaria, laddove costituita, o le rappresentanze sindacali aziendali delle OO.SS. rappresentative a livello nazionale (o che comunque sono titolari di deleghe certificate pari almeno al 5% degli iscritti nell'impresa o nell'unità produttiva) sono titolate a contrattare a **livello aziendale** sulle materie indicate dalle norme vigenti e dai CCNL.

Il medesimo articolo 4, comma 3, prevede espressamente la possibilità di stipulare intese a livello aziendale o territoriale in deroga al contratto collettivo nazionale e a norme di legge (secondo quanto previsto dall'articolo 8 del DL n.138/2011)

Il richiamato art. 8 del D.L. 138/2011 reca disposizioni volte al sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità. In particolare, dispone che i contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali, sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda in base alla legge e agli accordi confederali vigenti (compreso quello del 28 giugno 2011), possano realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario di rappresentanza sindacale, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento a determinati aspetti e, nelle suddette materie, possono prevedere deroghe alle norme di legge ed alle relative regolamentazioni contenute nei CCNL, fermo restando il rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Per quanto concerne l'**efficacia della contrattazione collettiva**, l'**articolo 5** dispone che gli accordi e i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali rappresentative di almeno il **50% più uno** nell'ambito contrattuale e territoriale di riferimento sono efficaci ed esigibili.

Il Capo III, costituito dal solo **articolo 6**, prevede una delega al Governo per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, relativo alla **partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende**.

Relazioni allegata o richieste

Alla proposta di legge è allegata la relazione illustrativa.

Necessità dell'intervento con legge

L'intervento con legge è **necessario nella misura in cui si intende fornire copertura legislativa alla disciplina pattizia** in materia di RSU e di efficacia dei contratti collettivi come definita, in particolare, dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (in materia di RSU) e dal Testo Unico della rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014, in materia di rappresentatività sindacale e efficacia dei contratti collettivi (che recepisce e dà attuazione a diversi Accordi succedutisi nel tempo - si veda più avanti il paragrafo sul quadro normativo).

Il recepimento in legge dei principi definiti in via pattizia, inoltre, avrebbe l'effetto di **estenderne la vincolatività al di là dei soggetti firmatari** (Confindustria, CGIL, CISL e UIL, nonché gli altri sindacati che successivamente vi hanno aderito, come l'UGL).

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il contenuto dei provvedimenti può essere ricondotto, in linea generale, alla materia di potestà esclusiva statale "*ordinamento civile*", di cui all'articolo 117, comma 2, lettera *l*), Cost., in quanto attiene alla disciplina dei rapporti di lavoro.

Rispetto degli altri principi costituzionali

L'articolo 5 della proposta di legge, in quanto introduce norme volte ad estendere, a determinate condizioni, l'efficacia dei contratti collettivi a tutti i lavoratori (c.d. efficacia *erga omnes*), **va valutata con riferimento all'articolo 39, commi 2, 3 e 4, Cost.**, ove si prevede che solo i **sindacati registrati**, con conseguente **attribuzione della personalità giuridica**, "possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce".

Incidenza sull'ordinamento giuridico

Riflessi sulle autonomie e sulle altre potestà normative

Nel sistema delle fonti vigente nel nostro ordinamento, **la contrattazione collettiva si presenta gerarchicamente subordinata alla legge.**

Il rapporto tra fonti normative statuali e fonti normative pattizie è stato oggetto di dibattito soprattutto per quanto attiene ai profili economici. In linea generale, si ritiene che alla norma di legge spetti il compito di fissare il trattamento minimo inderogabile a favore del prestatore di lavoro, mentre la contrattazione collettiva può intervenire per ampliare in senso migliorativo le soglie di tutela, nonché disciplinare le materie riservate dalla stessa legge alla contrattazione collettiva o quelle sulle quali il legislatore ha deciso di non intervenire. In taluni casi, tuttavia, il legislatore ha attribuito alla contrattazione collettiva il potere di derogare in senso peggiorativo alla disciplina legale (come, ad esempio, all'art. 2120, comma 2, c.c., all'articolo 4, comma 11, della legge n.223 del 1991 e all'articolo 5 del D.L. n. 510/1996). In tali casi, peraltro, ci si trova di fronte a eccezioni che, in quanto tali, confermano la regola generale dell'inderogabilità *in peius* della legge da parte della contrattazione collettiva.

Coordinamento con la normativa vigente

Per quanto concerne il **settore privato**, la proposta di legge interviene a disciplinare una materia non regolata dall'ordinamento (una disciplina statale della rappresentanza e rappresentatività, nonché dell'efficacia dei contratti collettivi, infatti, non esiste nel settore privato, dove sono intervenuti unicamente accordi interconfederali e contratti collettivi), per cui un problema di coordinamento con la normativa vigente, in linea generale, non si pone.

Quadro della normativa vigente

Rappresentanza e rappresentatività sindacale.

L'**articolo 39, comma 1, della Costituzione**, sancisce la **libertà di organizzazione sindacale** ("L'organizzazione sindacale è libera").

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge" (comma 2).

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica (comma 3).

I sindacati registrati hanno personalità giuridica e possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce (comma 4).

Mentre ai commi 2-4 non è stata data attuazione legislativa, il principio della libertà di organizzazione sindacale è stato reso effettivo nei luoghi di lavoro con l'approvazione dello **Statuto dei lavoratori** (Legge 20 maggio 1970 n. 300) (di seguito "Statuto").

In particolare, il Titolo III dello Statuto (artt. 19-27) contiene una serie di misure di sostegno all'attività sindacale, tra le quali (**articolo 19**) il diritto di costituire, ad iniziativa dei lavoratori, **rappresentanze sindacali aziendali** (RSA) in ogni unità produttiva (nonché organismi di coordinamento nell'ambito di aziende con più unità produttive) che occupa oltre 15 dipendenti (come specificato all'articolo 35 Statuto lavoratori).

L'articolo 19 dello Statuto rappresenta un tassello fondamentale della riforma lavoristica dell'epoca, unitamente ad altri nuovi istituti quali l'assemblea ed il referendum nei luoghi di lavoro, il procedimento per la repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato.

Le RSA possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori, ma esclusivamente nell'ambito di organizzazioni sindacali aventi determinati requisiti. Nel **testo originario dell'articolo 19 dello Statuto**, le RSA potevano essere costituite nell'ambito:

- delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (lettera a));
- delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che fossero firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva (lettera b)).

Il riconoscimento di tali diritti solo ad alcune organizzazioni sindacali poneva il problema della sua **compatibilità con l'articolo 39, comma 1, della Costituzione**, che sancisce un diritto incondizionato di organizzazione sindacale ("L'organizzazione sindacale è libera"). La formulazione della norma, infatti, privilegiava il sindacato confederale e, nel contempo, manifestava sfavore verso il sindacalismo meramente interno, poiché **la semplice sottoscrizione di un contratto aziendale non era considerato un requisito sufficiente per costituire le RSA.**

La Corte Costituzionale, con le sentenze n. 54/1974, n. 334/1988 e n. 30/1990, ha affermato la legittimità della selezione dei sindacati rappresentativi, a cui attribuire diritti e prerogative ulteriori rispetto quelli attribuiti a tutte le organizzazioni sindacali, a condizione che tale selezione abbia luogo in virtù di elementi giustificativi rispondenti a criteri di ragionevolezza. Il **criterio della rappresentatività come strumento selettivo**, secondo l'orientamento della Corte, è quello che il legislatore ritiene più idoneo a favorire l'aggregazione e il coordinamento "degli interessi dei vari gruppi professionali, di sintesi delle varie istanze

rivendicative e di raccordi con lavoratori non occupati", e quindi permettere "l'ordinato svolgimento del conflitto sociale".

A partire dalla seconda metà degli anni ottanta si è sviluppato un ampio dibattito volto a rimarcare l'**esigenza di una revisione del meccanismo selettivo della "maggiore rappresentatività"** previsto ai fini della costituzione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro, che ha trovato sbocco nei **referendum abrogativi del 1995**. Il primo, "massimalista", era volto ad ottenere l'abrogazione di tutti i criteri di maggiore rappresentatività adottati dall'articolo 19, alle lettere a) e b), mentre il secondo, "minimalista", mirava all'abrogazione dell'indice presuntivo di rappresentatività previsto dalla lettera a) e all'abbassamento al livello aziendale della soglia minima di verifica della rappresentatività effettiva prevista dalla lettera b).

Poiché solo il secondo *referendum* ha raggiunto il *quorum*, per effetto dell'abrogazione referendaria rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, unicamente nell'ambito delle **associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva**. In altre parole, l'abrogazione referendaria ha determinato la soppressione di ogni riferimento alla maggior rappresentatività delle Confederazioni, con la conseguenza che le RSA possono essere costituite nell'ambito di qualunque organizzazione sindacale, purché firmataria di un contratto collettivo, di qualunque livello (e dunque **anche aziendale**), applicato nell'unità produttiva.

All'indomani della consultazione popolare, tuttavia, non si mancò di sottolineare come l'abrogazione referendaria (pur coerente con la *ratio* di allargare il più possibile le maglie dell'agire sindacale anche a soggetti nuovi che fossero realmente presenti ed attivi nel panorama sindacale) rischiasse, nella sua accezione letterale, di prestare il fianco ad una applicazione sbilanciata: per un verso, in eccesso, ove l'**espressione «associazioni firmatarie»** fosse intesa nel senso della sufficienza di una sottoscrizione, anche meramente adesiva, del contratto, a fondare la titolarità dei diritti sindacali in azienda (con virtuale apertura a sindacati di comodo); e, per altro verso, in difetto, ove interpretata, (la medesima espressione), come ostativa al riconoscimento dei diritti in questione nei confronti delle associazioni che, pur connotate da una azione sindacale sorretta da ampio consenso dei lavoratori, avessero ritenuto di non sottoscrivere il contratto applicato in azienda.

Le pronunzie della Corte costituzionale nel quinquennio successivo al *referendum* (sentenza n. 244 del 1996, ordinanze n. 345 del 1996, n. 148 del 1997 e n. 76 del 1998) hanno fornito indicazioni solo con riguardo al primo dei due profili critici. Per tale aspetto, l'articolo 19 dello Statuto ha superato il vaglio di costituzionalità sulla base di una esegesi costituzionalmente orientata, in virtù della quale, partendo dalla premessa che «la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro espresso in forma pattizia», bensì dalla «capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale», la Corte ha inferito che «Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto», e che «nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva» (sentenza n. 244 del 1996).

Negli ultimi anni, tuttavia (e, in particolare, per effetto del contenzioso che ha visto contrapposte FIOM e FIAT all'interno di alcuni stabilimenti) il problema di una lettura dell'articolo 19 coerente con la sua *ratio* (che è quella di assicurare rappresentanza a sindacati realmente rappresentativi all'interno dei luoghi di lavoro, a prescindere dalla sottoscrizione di un contratto) è emerso come questione ineludibile. Considerando, tuttavia, che le sollecitazioni ad una interpretazione adeguatrice della norma, volta a superare lo scoglio del suo tenore letterale (che fa espresso riferimento ai sindacati "firmatari"), non hanno trovato pieno accoglimento nella giurisprudenza di merito, la Corte costituzionale è nuovamente intervenuta sulla materia con la **sentenza n.231 del 2013**, con la quale ha dichiarato l'**illegittimità costituzionale dell'articolo 19, comma 1, lettera b), dello Statuto** (per violazione degli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione), "nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda". Nella sentenza la Corte, partendo dalla constatazione che in varie circostanze "dalla mancata sottoscrizione del contratto collettivo è derivata la negazione di una rappresentatività che esiste, invece, nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva", osserva che "nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma invece in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, si da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost." Infatti, prosegue la Corte, il principio di uguaglianza tra sindacati viene violato nel momento in cui questi, "nell'esercizio della loro funzione di autotutela dell'interesse collettivo – che, in quanto tale, reclama la garanzia di cui all'art. 2 Cost. – sarebbero privilegiati o discriminati sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa".

Dalle RSA alle RSU: l'Accordo interconfederale 23 luglio 1993

A partire dalla seconda metà degli anni '80, l'interruzione del processo di unità sindacale condusse al superamento dell'equilibrio basato sulla rappresentanza elettiva dei Consigli di fabbrica ed il sistema di designazione delle RSA introdotto dall'articolo 19 dello Statuto. Negli anni precedenti, infatti, l'esperienza unitaria aveva permesso, in molti settori (in particolare industriali), di fare sostanzialmente coincidere le RSA con i Consigli di fabbrica, in virtù di una prassi che vedeva le organizzazioni sindacali nominare RSA gli stessi lavoratori che risultavano eletti come delegati nei Consigli di fabbrica.

Nel mutato clima sindacale si arrivò, così, all'intesa-quadro 1 marzo 1991 (tra Cgil, Cisl e Uil) ed al successivo **Accordo interconfederale 23 luglio 1993**.

L'Accordo interconfederale 23 luglio 1993, sottoscritto da Governo, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, definisce (in assenza di una disciplina legislativa della materia) le modalità di **costituzione** e di **funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU)** nel settore industriale.

La RSU può essere costituita **nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti** ad iniziativa non solo delle **associazioni sindacali firmatarie dell'Accordo**, ma anche delle **organizzazioni firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva**. Il potere di iniziativa, e conseguentemente il diritto a presentare una lista, appartiene anche ad altre associazioni sindacali, purché formalmente costituite, che aderiscano ai contenuti dell'accordo interconfederale e corredino la lista con un numero di **firme pari al 5% degli aventi diritto al voto**.

Alla costituzione della RSU si procede, per **2/3 dei seggi mediante elezione a suffragio universale** ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti, mentre il restante **1/3 viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva** (mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti). Nella definizione dei collegi elettorali si deve perseguire l'obiettivo di garantire un'adeguata presenza anche di impiegati e quadri, nonché della manodopera femminile. Le RSU restano in carica tre anni (art. 6, parte I, dell'accordo).

Il **numero minimo di rappresentanti nelle RSU**, definito in relazione alle dimensioni d'impresa, è:

- di 3 componenti nelle unità produttive sino a 200 dipendenti;
- di 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive sino a 3.000 addetti;
- di ulteriori 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di dimensioni ancora maggiori.

Il punto 5 della parte I dell'accordo stabilisce che **le RSU subentrano alle RSA** ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge, nonché nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della Legge n. 300/1970. Conseguentemente, le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo (o che comunque vi aderiscano partecipando alla procedura di elezione delle RSU), rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 dello Statuto. L'articolo 5, con una disposizione che non esisteva per le RSA (in quanto discende dal carattere elettivo ed unitario delle nuove rappresentanze) attribuisce espressamente alle **RSU il potere di stipulare accordi sindacali aziendali nelle materie previste dal CCNL**. Le associazioni stipulanti il CCNL, comunque, si riservano il diritto di indire, singolarmente o congiuntamente, assemblee per 3 ore annue (sulle 10 ore complessive retribuite), il diritto ai permessi non retribuiti (di cui all'articolo 24 dello Statuto) ed, infine, il diritto di affissione (di cui all'articolo 25 Statuto) (cfr. art. 4, parte I, dell'accordo interconfederale).

La parte II dell'accordo interconfederale è dedicata alle **modalità di elezione delle RSU**, prevedendo la segretezza del voto, che non può essere espresso per delega o per interposta persona; l'istituzione di una commissione elettorale deputata a garantire un ordinato e corretto svolgimento della consultazione; la creazione di un comitato di garanti a livello provinciale per decidere su eventuali impugnazioni dei provvedimenti della commissione elettorale; l'istituzione, sia pure connotata da una certa elasticità, di un quorum del 50% per la validità delle elezioni; la previsione di un unico voto di preferenza nell'ambito della lista prescelta.

Il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013

Il **Protocollo d'intesa tra Confindustria e CGIL, Cisl e Uil del 31 maggio 2013** (c.d. Accordo sulla rappresentatività) (cui ha aderito l'UGL il 6 giugno 2013) definisce (in attuazione dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011) le modalità con cui **misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali** e le regole con cui **validare e rendere esigibili i contratti collettivi nazionali di lavoro**.

Ai fini della **partecipazione alla contrattazione collettiva di categoria**, l'effettiva rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale viene misurata conteggiando il **numero degli iscritti** (come si desume dalle deleghe sindacali per la trattenuta automatica sulla retribuzione ai fini dell'iscrizione, comunicate dal datore di lavoro all'INPS, certificate dall'Istituto medesimo e trasmesse al CNEL) e i **voti ottenuti nell'elezione delle RSU** da ogni singola organizzazione sindacale.

Nel computo dei voti per l'elezione delle RSU saranno considerati solo quelli espressi per le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in

carica (elette cioè nei 36 mesi precedenti la data della suddetta misurazione). Nel caso in cui siano presenti RSA, o non vi sia alcuna forma di rappresentanza, rileverà solo il dato degli iscritti per ogni organizzazione sindacale. Le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'intesa rinunciano a costituire RSA nelle realtà dove siano state o vengano costituite le RSU; le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi e saranno elette con voto proporzionale; il componente della RSU che cambi organizzazione sindacale di appartenenza decade dalla carica e si procede alla sua sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

I Comitati Provinciali dei Garanti (previsti dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993) provvedono a raccogliere i dati relativi ai voti espressi per l'elezione delle RSU e a trasmetterli al CNEL che, unitamente ai dati sugli iscritti trasmessi dall'INPS, ne effettuerà una ponderazione per determinare la rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale.

Sono **ammesse alla contrattazione collettiva solo le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività di almeno il 5%**. Tale rappresentatività sarà determinata come **media semplice fra il dato associativo e il dato elettorale**, ossia tra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti). Quindi, il numero degli iscritti e il voto per le RSU peseranno ognuno per il 50%.

Le modalità di **presentazione delle piattaforme contrattuali** è lasciata alla determinazione delle Federazioni di categoria. In **assenza di una piattaforma unitaria**, la parte datoriale potrà chiedere, in ciascuna categoria, che la negoziazione venga avviata sulla base della piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività pari almeno al 50% +1.

Un **CCNL è esigibile ed efficace** qualora si verifichino le seguenti condizioni:

- sia **sottoscritto da almeno il 50%+1 delle organizzazioni sindacali** deputate a trattare;
- sia **validato, tramite consultazione certificata, dalla maggioranza semplice dei lavoratori**, con modalità operative definite dalle categorie.

La sottoscrizione formale del CCNL che abbia seguito tale procedura diviene atto vincolante per entrambe le parti che si impegnano a dare piena applicazione agli accordi e a non promuovere iniziative di contrasto.

I CCNL introdurranno **clausole e/o procedure di raffreddamento** finalizzate a garantirne l'esigibilità e a definire le conseguenze di eventuali inadempimenti.

Testo unico sulla rappresentanza sindacale

Il Testo unico sulla rappresentanza sindacale del 14 gennaio 2014 rappresenta l'ultimo passaggio di un percorso iniziato con l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, proseguito con quello del 28 giugno 2011 e con il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, ed è volto alla sistematizzazione delle regole contenute nei citati accordi interconfederali.

Il Testo unico è suddiviso in quattro parti, ciascuna relativa ad uno specifico tema delle relazioni industriali.

La prima parte concerne il sistema di **misurazione della rappresentanza**, a livello nazionale. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Organizzazioni sindacali che hanno una **rappresentatività non inferiore al 5%**, considerando a tale fine **la media fra il dato associativo** (percentuale delle iscrizioni certificate) **e il dato elettorale** (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

La parte seconda contiene la disciplina relativa alle **forme di rappresentanza** sindacale in azienda, aggiornando quella prevista dall'Accordo Interconfederale del 1993, anche in applicazione di quanto previsto nel Protocollo d'Intesa del 2013, specificando e articolando maggiormente la disciplina delle possibili forme di rappresentanza in azienda (RSU/RSA), affermando espressamente, tra l'altro, il principio dell'unicità della forma di rappresentanza: in un'unità produttiva non potranno coesistere RSU ed RSA.

La parte terza concerne la **contrattazione collettiva** e armonizza la disciplina delle procedure e delle materie prevista dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (per il contratto aziendale) e dal Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 (per il contratto nazionale).

La parte quarta riguarda **l'esigibilità dei contratti** sottoscritti a livello nazionale ed aziendale e sistematizza le regole già concordate con i precedenti accordi interconfederali, precisando che le regole sull'esigibilità previste dai contratti nazionali dovranno riguardare entrambe le parti contrattuali (principio di reciprocità).

Accordo 4 luglio 2017

Il 4 luglio 2017 Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo in ordine alle modifiche da apportare al suddetto Testo Unico sulla rappresentanza, necessarie (come espressamente affermato nelle premesse dell'Accordo) a causa della ridefinizione dei compiti istituzionali del CNEL, a cui il Testo Uico aveva affidato alcune funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza. Tra le modifiche più rilevanti vi è la decisione di attribuire all'Inps le funzioni di raccolta del dato delle elezioni delle RSU e della sua ponderazione con il dato degli iscritti (già raccolto dall'Istituto).

Accordo 28 febbraio 2018

Anche l'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018, siglato da Confindustria e CGIL, Cisl, Uil è intervenuto, tra l'altro, in materia di rappresentatività, affermando la necessità di una misurazione della

rappresentanza delle parti, anche di quella datoriale. Inoltre, precisa che "l'accertamento dell'effettivo livello di rappresentanza di ambedue le parti è indispensabile anche per contrastare la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti di dubbia rappresentatività, che spesso coprono situazioni di vero dumping contrattuale".

A tal fine, l'accordo affida al CNEL il compito di effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva di categoria, nonché dei soggetti stipulanti i contratti nazionali dei diversi settori per verificarne la effettiva rappresentatività.

Accordo 9 marzo 2018

Da ultimo, l'Accordo del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" è intervenuto con una serie di importanti modifiche.

Tra queste:

- la previsione di una misurazione certificata della rappresentanza anche delle organizzazioni dei datori di lavoro (come previsto anche nell'Accordo interconfederale del 24 novembre 2016 tra Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil).
- la previsione di una possibile regolazione per legge di tutta la materia relativa alla rappresentanza e rappresentatività sindacale, volta ad assicurare efficacia generale ai contratti collettivi;
- la promozione, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, di processi di cambiamento culturale "capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della **partecipazione organizzativa**"