

NOTE TECNICHE SUL PROGETTO DI

“Norme in materia di rappresentatività sindacale, di rappresentanza in azienda ed efficacia del contratto collettivo aziendale”

Gruppo di lavoro formato dai proff.

Bruno Caruso

Raffaele De Luca Tamajo

Riccardo Del Punta

Marco Marazza

Arturo Maresca

Adalberto Perulli

Roberto Romei

Franco Scarpelli

Valerio Speciale

Il progetto consta di quattro Capi.

Il primo - titolato Rappresentatività sindacale e contrattazione collettiva nazionale e territoriale - si occupa :

- a) Della **misurazione della rappresentatività sindacale** sulla base della media ponderata degli iscritti e dei voti espressi nelle elezioni delle RSU (art.1) e tiene conto - adattandole a un testo di legge non limitato soltanto alle imprese aderenti a Confindustria - delle procedure contenute nel TU sulla rappresentanza del gennaio 2014¹ (art. 2-5). Al riguardo l'art 2, primo comma, fornisce una base legale all'obbligo dei datori di lavoro con più di 15 dipendenti di accettare le deleghe dei lavoratori per il versamento dei contributi sindacali, fin qui frutto di orientamento giurisprudenziale. L'art. 5, primo comma, chiarisce che rilevano la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti. Viene altresì delimitato **l'ambito** entro il quale viene effettuata la misurazione della rappresentatività delle singole associazioni sindacali, che coincide con l'insieme dei datori di lavoro che applicano il medesimo contratto collettivo (art. 5 comma 2). Il progetto prevede un meccanismo di pubblicità dei dati sulla rappresentatività sindacale a scopi di trasparenza (art. 9).
- b) Del **diritto a partecipare alla contrattazione collettiva nazionale**. Il superamento della soglia del 5% (rappresentatività misurata) sancisce il *diritto a partecipare alle trattative* per il rinnovo del contratto nazionale ai sindacati che abbiano superato tale soglia, e un correlativo *obbligo a negoziare* (non a contrarre) per le associazioni imprenditoriali (art.6). In tal modo si precostituisce un criterio legale per superare le incertezze sul tema del diritto a trattare generate dalla sent. della Corte Cost. n. 231/2011 .
- c) Della **contrattazione territoriale**, stabilendo i medesimi criteri di misurazione della rappresentatività sindacale anche per questo livello (art.7)
- d) Della **contrattazione collettiva a cui rinviano specifiche disposizioni di legge** (legislazione di rinvio), stabilendone un **regime certo di efficacia soggettiva generalizzata** e i **criteri di misurazione** delle associazioni maggiormente o comparativamente più rappresentative, legittimate a tale tipo di contrattazione . Qui, allo scopo di evitare la legittimazione surrettizia di sindacati minori che creino ad hoc ambiti contrattuali nei quali sarebbero maggioritari, oltre al superamento di una determinate percentuale di rappresentatività (50%) nell'ambito contrattuale, si richiede altresì l'adesione a Confederazioni sindacali che, singolarmente o complessivamente considerate, esprimano sul piano nazionale una percentuale di rappresentatività superiore al 33% (art. 8)

¹ Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – CGIL, CISL e UIL Roma 10 gennaio 2014

In sintesi:

In questo primo Capo il progetto adatta le regole stabilite da Confederazioni sindacali e Confindustria nel TU, prevedendo un ambito di applicazione valido per tutti i settori (e non solo per quelli coperti dagli attuali accordi), individuando (art. 5 comma 2) un criterio generale di ricognizione dell'ambito di misurazione di deleghe e voti allo scopo di misurazione della rappresentatività sindacale ai vari livelli e scopi in cui questa rileva

Il capo secondo – titolato **Disciplina della rappresentanza in azienda** – si occupa

- a) Delle **diverse forme di rappresentanza sindacale** in azienda (RSU e RSA) tra loro alternative, nel senso che nella medesima unità produttiva potrà esistere un solo modello di rappresentanza, prescelto dalle associazioni sindacali che presentino una percentuale di rappresentatività (50% più uno) o, in mancanza, tramite un referendum tra i lavoratori ad essa addetti (art. 10);
- b) Della **costituzione e composizione numerica** della RSU (art. 11)
- c) Della **durata della RSU e sostituzione nell'incarico** di componente della RSU in caso di dimissioni o 'cambio di casacca' (art. 12)
- d) Delle modalità di **decisione collegiale** nelle RSU, governate da un principio di maggioranza, che, salvo diverse previsioni di legge (ad es. nel progetto in tema di assemblea) o di contratto collettivo, confermano la natura unitaria della RSU (art. 13);
- e) Delle modalità di **elezione delle RSU** (art. 14);
- f) Delle modalità di **costituzione delle RSA** (art. 15) sulla base dei criteri di rappresentatività misurata previsti dall'art. 5: le RSA possono essere costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che abbiano una percentuale di rappresentatività non inferiore al 5% con riferimento all'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale applicato nella unità produttiva.
- g) Dell'esercizio dei **diritti sindacali in azienda**, con particolare riferimento al diritto di **assemblea**, la cui indizione spetta alla RSU con ripartizione delle ore disponibili tra le varie componenti in proporzione all'ultimo esito elettorale: soluzione che sostituisce il criterio della priorità temporale attualmente legittimato dalla giurisprudenza e foriero di notevoli inconvenienti(art. 16).

Si tratta di dispositivi tecnici che riproducono in larghissima misura quanto già previsto negli accordi sindacali e in particolare nella Parte II del TU del gennaio 2014.

Il capo terzo– titolato **Norme sull'efficacia soggettiva del contratto aziendale** – si occupa:

- a) Del regime di **efficacia generalizzata dei contratti aziendali** e delle modalità di stipula per conseguire tale effetto (art. 17); modalità che esplicitano il **principio maggioritario**;

- b) Della **deroga dei contratti aziendali nei confronti del contratto collettivo nazionale** (art. 18) , subordinata al rispetto del principio maggioritario e alla finalizzazione ad obiettivi ritenuti meritevoli di particolare considerazione;
- c) Dei limiti e delle condizioni di **deroga del contratto aziendale alle disposizioni inderogabili di legge** (art. 19), subordinata alle due condizioni di cui sopra e circoscritta a specifiche materie, meglio delimitate rispetto alla formulazione onnicomprensiva dell'art. 8 della legge n. 148/2011. dei cui commi 1,2,3 si propone l'abrogazione (art. 20).

Si delinea in sostanza una sequenza crescente di presupposti condizionanti man mano che si passa dalla efficacia generalizzata dei contratti aziendali alla loro capacità' derogatoria nei confronti dei contratti nazionali e , infine, nei confronti delle norme di legge.

Il capo quarto – titolato **Norme finali**– si occupa:

- a) Del regime normativo di **esigibilità dei contratti nazionali e aziendali** e delle procedure di raffreddamento finalizzate a prevenire e comporre i conflitti, prevedendo specifiche **sanzioni** in capo alle associazioni stipulanti, alle RSA e RSU, ai singoli datori, in caso di accertate violazioni (art. 21 e 22). Il testo, anche in tal caso, adatta quanto previsto nella parte IV del TU del gennaio 2014;
- b) Del **regime transitorio** con riguardo a specifici problemi (art. 23);
- c) Dell'**ambito di applicazione** della legge, limitato al settore privato (art. 24);

