

**RAPPRESENTANZA E  
RAPPRESENTATIVITA' DEL  
SINDACATO ASSOCIAZIONE DI  
LAVORATORI E AGENTE  
CONTRATTUALE**

---

La questione della rappresentanza nel settore privato

Sabina Tagliavini – FIM CISL Roma

15/11/2012

# INDICE

INTRODUZIONE .....	2
1. LA RAPPRESENTANZA SINDACALE DEI LAVORATORI IN ITALIA: CENNI STORICI .....	4
1.1. Le Commissioni interne.....	5
1.2. Le Sezioni sindacali aziendali .....	5
1.3. I Consigli di Fabbrica .....	6
1.4. RSA e RSU.....	7
2. LA BASE NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	8
3. RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	10
4. CONCLUSIONI.....	17
Bibliografia.....	24
ALLEGATI – NORMATIVE DI RIFERIMENTO .....	26
A1. Art. 39 Costituzione.....	26
A2. Art. 19 Statuto dei lavoratori – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (pre-referendum 1995) 26	
A3. Art. 19 Statuto dei lavoratori – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (post-referendum 1995) .....	26
A4. Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.....	26
A5. Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l’attuazione dell’accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 .....	34
A6. Accordo interconfederale 28 giugno 2011 .....	42
A7. Art.8 dlg 138/2011 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità.....	44
A8. Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia.....	45
A9. Sentenza Corte Costituzionale n.244/96.....	51

## INTRODUZIONE

Dal periodo Costituente ad oggi, si sono confrontati diversi modelli sindacali e diverse scuole di diritto del lavoro e di diritto sindacale, riconducibili in estrema sintesi al confronto tra un modello associativo e un modello di sindacalismo “generale” che assimila la rappresentanza sindacale a quella di natura prettamente politica. Alla base di questi due grandi filoni in cui si sono schematicamente identificate le due principali organizzazioni sindacali confederali italiane, una concezione assolutamente differente ed inconciliabile della natura dell’azione sindacale.

Mentre nella concezione associativa prevale la dimensione “personalistica” che vede nella libera associazione delle persone in sindacato la tutela dei propri interessi collettivi, nella concezione “generale” prevale una concezione “massificante” del collettivo, considerando il sindacato come rappresentante di interessi di un’entità che gli pre-esiste, la classe dei lavoratori. In questa seconda visione, il dato associativo rimane un aspetto assolutamente secondario, essendo la finalità del sindacato quella della tutela della “classe” di lavoratori nel suo insieme.

Il vivace pluralismo sindacale presente in Italia, quindi, acuisce il problema dell’individuazione dei criteri utili ad una sua regolazione e alla selezione dei soggetti legittimati alla contrattazione. Infatti, mentre la non applicazione dei commi successivi al primo dell’art.39 della Costituzione configura la natura privatistica dei contratti di lavoro<sup>1</sup>, sempre più forte si è posto il problema della applicabilità di detti contratti e, specialmente, della loro estensione *erga omnes*.

Venuta meno l’applicazione dell’art.39 Cost. nella sua interezza, l’estensione *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro si è perseguita prima con il recepimento in legge dei contratti stipulati e poi grazie all’adesione dalle imprese alla rappresentanza datoriale firmataria. Ma soprattutto il crescente uso dei rimandi alla contrattazione collettiva operati dalla legge, lungi dal rappresentare un’apertura alla libera negoziazione tra le parti, ha, di fatto esteso la “legificazione” anche al contratto collettivo, rendendolo così necessariamente estendibile alla totalità dei lavoratori (iscritti o non iscritti ai sindacati firmatari). Con il venir meno nel corso degli anni dell’utopia di una unità organica tra le diverse organizzazioni sindacali, il problema dell’individuazione dei soggetti legittimati alla contrattazione si è via via reso sempre più grave e delicato.

Tuttavia, resta il fatto che quanto disposto dal comma 1 dell’art. 39 Cost. e, cioè, la libertà di organizzazione sindacale, implica il riconoscimento della dimensione plurale dell’autonomia

---

<sup>1</sup> La mancata applicazione dell’art. 39 (fatta eccezione per il primo comma), sostenuta fortemente dalla CISL, impedisce il riconoscimento giuridico del sindacato da parte dei poteri pubblici, necessario presupposto per l’estensione *erga omnes* dei contratti collettivi. Una prima importante conseguenza è che il sindacato si configura come associazione non riconosciuta e, perciò, il contratto collettivo che esso stipula non è di per sé efficace per tutti i lavoratori: infatti, essendo un contratto fra privati, esso è valido solo per le parti firmatarie. La teoria dell’autonomia privata collettiva si pone così come base del diritto sindacale (Santoro Passarelli, 1956).

collettiva e da ciò discende anche la autonomia degli organismi sindacali nell'esercizio della tutela dei propri associati.

Considerare la natura essenzialmente associativa del sindacato, quindi, riconduce alla dimensione di libertà espressa anche dal dettato Costituzionale; libertà dei lavoratori di associarsi in sindacato e libertà dei sindacati (che altro non sono che l'insieme dei lavoratori organizzati) di organizzare al proprio interno la loro vita associativa. E' proprio questa "democrazia associativa" che determina il potere della rappresentanza e, cioè, la rappresentatività del sindacato che contratta, più della verifica elettorale presupposta, invece, da un modello di rappresentanza basato sulla teoria della "collettivizzazione" del fenomeno sindacale che naturalmente conduce ad una sua "entificazione" e "parastatalizzazione" (come accaduto nel settore pubblico) (Grandi, 2004, p. 629).

In sintesi, si comprende che il modello di rappresentanza ha impatto sulla titolarità a contrattare e sulla applicabilità ed esigibilità dei contratti stipulati, come si è visto negli ultimi anni con la mancata firma del contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici del 2009 da parte della FIOM (peraltro non nuova alla non sottoscrizione del CCNL della categoria) e, soprattutto, dalla vicenda FIAT che sarà trattata più nel dettaglio nei paragrafi successivi.

Le vicende quotidiane della scena sindacale di questi anni hanno portato in luce quanto sia cruciale il tema della rappresentanza. Come anche nei decenni passati, si è evidenziato il profondo legame che intercorre, inoltre, tra gli indirizzi di politica sindacale, le modalità di rappresentanza e l'importanza "economica" che tutto questo ha nei destini dell'impresa.

Già Mario Romani nel 1951 affermava che l'emancipazione del lavoro ha "al suo centro la responsabilità assunta apertamente come singoli e come gruppo, la possibilità di essere soggetti a pieno titolo della vita economica, sindacale, culturale e politica; il superamento cioè della posizione di sudditanza già vissuta da generazioni e generazioni". Perciò, il sindacato con il suo modello di rappresentanza, è connesso con l'esistenza di una società democratica e porta con sé una forte connotazione di libertà, come già indicato. (AA. VV. , 2008, p. 5-9)

Quanto detto è testimoniato, ad esempio, dalle riforme e dagli accordi degli anni '80 volti al controllo dell'inflazione e dall'attuale crisi di tali modelli, data dal conseguimento del compito anti-inflattivo, dalle mutate condizioni economiche di un mondo globalizzato e dalle differenti relazioni reciproche tra i soggetti del mondo sindacale.

Ciò che discende e che rappresenta l'attualità del problema della rappresentanza anche ai giorni nostri, è l'esigenza di stabilire relazioni industriali affidabili che consentano di rendere esigibili gli impegni contrattuali perché questa è la base su cui poggia la possibilità di creare le condizioni sia

per la crescita economica delle imprese e del Paese, sia per la emancipazione della persona che lavora.

## **1. LA RAPPRESENTANZA SINDACALE DEI LAVORATORI IN ITALIA: CENNI STORICI**

La rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro può essere a canale doppio o unico. Il sistema del canale doppio consiste nell'aver nella stessa azienda due organismi di natura e funzioni distinte: uno elettivo, di rappresentanza generale che svolge funzioni di consultazione e partecipazione, l'altro di carattere puramente associativo che svolge funzioni negoziali e che riproduce, nei luoghi di lavoro, la struttura di rappresentanza propria dei sindacati esterni.

Il sistema del canale unico, invece, consiste nell'aver la struttura di rappresentanza associativa sia all'interno sia all'esterno dei luoghi di lavoro; questa rappresentanza svolge entrambe le funzioni, sia quella di consultazione e partecipazione sia quella propriamente negoziale.

Il modello italiano della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) realizza una sorta di ibrido tra i due poiché si presenta come un unico canale con due anime: quella "sindacale" per il legame con le associazioni sindacali esterne (esplicito attraverso l'assegnazione di 1/3 dei seggi per nomina sindacale) e quella "unitaria" di rappresentanza generale data dall'espressione dei lavoratori (iscritti e non iscritti). (Graziani, 2001-2007, p. 9)

L'evoluzione storica in Italia della rappresentanza nei luoghi di lavoro si contraddistingue per due caratteristiche. La prima, la discontinuità della logica associativa nel livello decentrato, poiché le strutture di rappresentanza costituite mediante procedimento elettorale sono riconosciute come "organismi unitari di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro ai fini dell'attribuzione dei diritti sindacali e dell'esercizio della contrattazione collettiva. Unitarietà significa esclusione di forme plurali di rappresentanza a base elettiva e ammissibilità soltanto delle forme alternative di rappresentanza, tuttora previste dalla legge (art. 19 dello Statuto dei lavoratori)". Viceversa, i soggetti promotori devono formalmente essere costituiti in associazioni sindacali, richiesta che rende "singolare la scissione tra la logica plebiscitaria della rappresentanza a livello di unità di base e logica associazionistica richiamata a livello di organizzazione generale". La seconda, data dalla constatazione che la rappresentanza nei luoghi di lavoro conosce una tradizione sostanzialmente unitaria: l'unico elemento di differenziazione tra le diverse forme realizzate è dato dall'evoluzione da strutture di rappresentanza non sindacali (le commissioni interne) a strutture di rappresentanza riconosciute come organismi propri dei sindacati (i consigli di fabbrica) (Grandi, 2004, p. 633-634).

### **1.1. Le Commissioni interne**

La forma più antica di rappresentanza nei luoghi di lavoro è quella delle Commissioni Interne che vedono una prima regolazione nel 1906 con un accordo sindacale tra la FIOM e la fabbrica auto “Itala”. Con il patto di Palazzo Vidoni, nel 1925, le Commissioni interne sono soppresse: non sarà possibile costituire rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro per tutta la durata del regime fascista. Il 2 Settembre 1943, durante il governo Badoglio, sono ripristinate: con il patto Buozzi-Mazzini vengono attribuite loro anche funzioni negoziali relativamente ai contratti collettivi a livello aziendale. Il 7 Agosto 1947, un accordo interconfederale (poi rinnovato l’8 maggio 1953 e il 18 aprile 1966) sottrae ogni potere negoziale alle Commissioni interne cui viene riconosciuto solo un potere di controllo su alcune discipline e la composizione di controversie a livello aziendale.

Le Commissioni Interne erano elette a suffragio universale su liste presentate da qualsiasi gruppo di lavoratori o associazione sindacale e con voto di preferenza. La ripartizione dei seggi avveniva con il metodo proporzionale. Le Commissioni Interne erano una forma di rappresentanza unitaria distinta dai sindacati e, inoltre, poiché le elezioni si svolgevano a collegio unico, non erano neanche legate all’organizzazione aziendale del lavoro. (Giugni, 2012, p. 79 e ss.)

Le Commissioni interne non realizzano la presenza del sindacato nel luogo di lavoro soprattutto per una scelta originaria della CGIL unitaria. La CGIL unitaria, infatti, rifiuta di avere strutture sindacali nei luoghi di lavoro, non sostiene né favorisce la contrattazione a livello aziendale dando così preferenza ad una concezione di sindacato “generale” e non associativo.

Tale concezione deriva dalla visione per cui la “classe” operaia esiste a prescindere dalla sua organizzazione, al contrario della visione associativa che nasce dall’idea secondo cui i lavoratori uniscono le loro forze per non essere deboli nei confronti del datore di lavoro. Dunque, i lavoratori si associano in un’unione di interessi in vista di un fine comune che non pre-esiste loro ma che loro medesimi si danno. (Accornero, 1993)

Secondo Accornero, il rifiuto di avere strutture sindacali nei luoghi di lavoro ha causato un grave ritardo nello sviluppo del movimento sindacale in Italia fino agli anni ’60, favorendo un’attività di “supplenza” al PCI sui posti di lavoro. Questo si deduce dal fatto che le elezioni delle Commissioni Interne erano nei fatti una conta decisiva in termini politici. (Accornero, 1993)

### **1.2. Le Sezioni sindacali aziendali**

Nel 1960 il Ministro del Lavoro Sullo propone di recepire in una legge delega l’accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, così come già fatto per la questione dell’estensione *erga omnes* dei contratti di lavoro. Si tratta di una forzatura che avrebbe portato allo scontro in particolare con la CISL che si era sempre opposta al riconoscimento giuridico delle Commissioni

Interne. La CISL, infatti, con il suo segretario generale Bruno Storti, al contrario di quanto sostenuto originariamente dal sindacato unitario, cerca il modo di valorizzare la presenza del sindacato nei posti di lavoro attraverso la costituzione di Sezioni Sindacali Aziendali (SAS), considerando le Commissioni Interne uno “strumento essenzialmente qualunquistico” poichè pone sullo stesso piano gli iscritti e i non iscritti al sindacato.

La posizione della CISL è chiara: Storti intervenendo nel dibattito alla Camera in merito alle Commissioni Interne osserva che “tanto più si potenzia la commissione interna nell’azienda, nel senso che i lavoratori credono di avere in essa uno strumento idoneo e sufficiente alla tutela dei loro interessi, tanto più il sindacato, che è l’unico a rappresentare veramente questi interessi, si stacca dai lavoratori”. (Reina, 1961, p. 97-112)

Le Sezioni Sindacali Aziendali erano vere e proprie articolazioni del sindacato esterno interne alle aziende sia riguardo al pluralismo sia riguardo la struttura associativa e il fondamento volontario di rappresentanza. Come articolazioni del sindacato esterno avevano titolarità alla negoziazione e, qualora si fossero diffuse, avrebbero realizzato, accanto alle Commissioni Interne, il sistema del doppio canale di rappresentanza. (Giugni, 2012, p. 79 e ss.) La mancata realizzazione dell’affiancamento delle SAS alle Commissioni Interne spinse, invece, a realizzare un sistema di rappresentanza a canale unico.

### **1.3. I Consigli di Fabbrica**

Alla fine degli anni '60 si assiste ad un radicale mutamento nella struttura organizzativa del movimento sindacale: nascono i Consigli di Fabbrica (o Consigli dei Delegati), forme di organizzazione assolutamente alternative sia alle Commissioni Interne sia alle SAS.

Il Delegato era eletto tra tutti i lavoratori appartenenti ad uno stesso “gruppo omogeneo”. L’elezione era libera da vincoli di designazione da parte dei sindacati esterni (non esistevano le liste di organizzazione) e il delegato non doveva necessariamente essere un iscritto al sindacato. L’insieme dei delegati costituiva il Consiglio di Fabbrica. Anche questa forma di rappresentanza era unitaria come le Commissioni Interne, ma consentiva un rapporto più stretto tra rappresentati e rappresentanti.

Nel 1972 CGIL, CISL e UIL riconoscono i Consigli di Fabbrica come propria struttura di base e, così, questi divengono una forma di rappresentanza elettiva e contemporaneamente associativa: si realizza in questo modo un compromesso tra canale doppio di rappresentanza e canale unico. (Giugni, 2012, p. 79 e ss.)

Nel patto “federativo” tra CGIL, CISL e UIL è, infatti, inserito un capitolo sulle strutture di base che definisce il Consiglio di Fabbrica quale “istanza sindacale di base”, formata da iscritti e non iscritti, nella quale si doveva assicurare la rappresentanza delle forze sindacali costituenti la Federazione Unitaria di CGIL, CISL e UIL. Con la rottura della Federazione Unitaria di CGIL, CISL e UIL nel 1984 si chiude anche l’esperienza dei Consigli di Fabbrica. (Di Marco, 2008, p. 47-53)

I Consigli di Fabbrica realizzano perciò una forma di rappresentanza che nasce dall’ipotesi di unità organica tra CGIL, CISL e UIL e quindi si pongono come la forma di rappresentanza di un sindacato *in fieri*, non di CGIL, CISL e UIL. Secondo Accornero, si crea, con questo presupposto, una dissociazione tra un modello “paritetico-unanimistico” del sindacato unitario nascente e la logica di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro che è maggioritaria e non unanimistica, con conseguente eliminazione delle minoranze, dal momento che ogni “gruppo omogeneo” vota un solo delegato. Inoltre, l’attenzione per il dato associativo è assente, essendo i Consigli di Fabbrica espressione del sindacalismo generale di classe. (Accornero, 1993)

#### **1.4. RSA e RSU**

Le forme di rappresentanza qui brevemente richiamate si sono costituite in assenza di una regolamentazione legislativa. Questa è approntata nel 1970, con lo Statuto dei Lavoratori. In particolare, l’articolo 19 stabilisce i criteri per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali. L’articolo di legge non definisce né modalità né la forma o struttura delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), lasciando la libertà a lavoratori e sindacati di “scegliere” la forma organizzativa più idonea.

Nel momento storico che vede la nascita dello Statuto dei Lavoratori non si avverte ancora la necessità di misurare la rappresentatività dei sindacati, con CGIL, CISL e UIL avviati verso quello che sembrava un rapido ed irreversibile processo di unificazione e, inoltre, senza che alcuna altra organizzazione sindacale potesse insidiare il ruolo preminente delle tre organizzazioni sindacali confederali.

Mentre è emanato lo Statuto, CGIL, CISL e UIL sono, come si è detto, intenzionate a riconoscere i Consigli di Fabbrica come propri organismi di base: in quel momento chiunque fosse stato eletto (indipendentemente se da iscritti o non iscritti) sarebbe stato riconosciuto delegato sindacale, mettendo così in evidenza il sostanziale superamento delle distinzioni organizzative tra i tre sindacati.

Come afferma Ichino (Ichino, 1996, p. 119), la scelta di operare questo riconoscimento sembrava essere il modo migliore per coniugare l’investitura dal basso del rappresentante sindacale (eletto da



tutti i lavoratori) con il rapporto organico con l'organizzazione sindacale esterna, anche se, nella realtà, i Consigli di Fabbrica non erano vincolati da alcuna disciplina organizzativa ai sindacati esterni.

Tuttavia, la crisi della Federazione Unitaria di CGIL, CISL e UIL, come richiamato in precedenza, determina la fine dell'esperienza dei Consigli di Fabbrica ma anche il ricorso alla costituzione delle RSA, così come stabilito dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori.

In un periodo di aspro confronto tra le Organizzazioni Sindacali, si giunge, poi, nel 1993 a delineare un accordo sulla forma di rappresentanza nei luoghi di lavoro: la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). L'accordo interconfederale del Dicembre 1993 stabilisce che le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo possano costituire RSU nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, con l'espressa rinuncia a formare RSA (art. 8 – "clausola di salvaguardia": Allegato A4, paragrafo 8).

La nascita della RSU si pone come un tentativo di dare risposte ad inadeguatezze del modello legale di rappresentanza (così come codificato nell'art.19 Statuto dei lavoratori) poiché legato ad una nozione di rappresentatività ormai considerata scarsamente effettiva, nella versione precedente la riforma referendaria (per il testo, vedi Allegato A2).

## **2. LA BASE NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Alla base del nostro sistema di diritto sindacale si trova il primo comma dell'art. 39 della Costituzione che recita: "l'organizzazione sindacale è libera" (per il testo, vedi Allegato A1).

Da notare, l'ampia accezione considerata nello stabilire che è "l'organizzazione" sindacale ad essere libera e non "l'associazione" (concetto utilizzato, invece, nell'art.18 Cost.<sup>2</sup>), essendo l'associazione una delle possibili forme di organizzazione sindacale. (Giugni, 2012, p. 28)

Nel primo comma dell'art. 39 della Costituzione si afferma un concetto di estrema rilevanza, che si pone, innanzitutto in forte antitesi con il precedente periodo fascista in cui per il sindacato, ridotto ad entità integralmente subordinata allo Stato, non valeva alcuna libertà di organizzazione.

La libertà sindacale garantita e prevista in Costituzione assume due profili: un profilo individuale che consiste nella libertà della singola persona di associarsi ad un sindacato, e in un profilo collettivo che consiste nella libertà di autoregolazione che può esercitare un sindacato circa i propri assetti interni, i propri obiettivi e finalità (libertà di organizzazione e di azione) (Lai, 2010, p. 19 ).

---

<sup>2</sup> Il primo comma dell'art.18 della Costituzione recita, infatti: "I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale".

A livello internazionale, il principio di libertà di organizzazione sindacale è sviluppato in due importanti convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la convenzione n. 87/48, "Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale" (OIL - C87), e la convenzione n. 98/49, "Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva" (OIL - C98), ratificate in Italia con la legge 23/03/1958, n. 367.

A tutela della libertà sindacale, in Italia, si pone come fonte normativa la legge del 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei lavoratori") che riserva il Titolo II proprio alla libertà sindacale.

Lo Statuto dei lavoratori introduce norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, sulla libertà sindacale e sull'attività sindacale nei luoghi di lavoro costituendo, nell'intenzione dei suoi estensori, una legislazione di "sostegno" alle organizzazioni sindacali dei lavoratori.<sup>3</sup>

In particolare, lo Statuto dei lavoratori riserva il Titolo III ai temi dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, stabilendo la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali e individuando i criteri di selezione dei soggetti titolari dei diritti sindacali (art. 19) che sono poi specificati dai successivi articoli (ad esempio, l'art. 20 sul diritto di assemblea, o l'art.21 sul diritto di indire referendum).

Le modalità attraverso cui si costituiscono rappresentanze sindacali in azienda, come descritto nei paragrafi precedenti, hanno subito una evoluzione negli anni, fino ad arrivare all'Accordo Interconfederale del Dicembre 1993 (vedi Allegato A4) che individua nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) l'organismo (unitario) di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Nel 2009, dopo 16 anni dal Protocollo '93, il sindacato giunge ad una sua riforma, inizialmente aggiornando la parte relativa agli assetti contrattuali (Allegato A5). E' con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (vedi Allegato A6) che si giunge ad un aggiornamento anche delle regole per la rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

A stretto giro, l'art. 8 del decreto 138/2011 (vedi Allegato A7) sulla manovra finanziaria, introduce per legge la possibilità di derogare nella contrattazione aziendale/territoriale anche a norme di legge

---

<sup>3</sup>E' noto il dibattito sulla funzione di "legge di sostegno" dello Statuto dei lavoratori; in particolare, si distingue la posizione critica di Mario Grandi che sostenne per la CISL la promozione dell'accordo quadro per la definizione della strategia di politica contrattuale (con particolare accento sull'istituto della contrattazione articolata) nonché per la promozione dello sviluppo di relazioni sindacali, relazioni promosse quindi non per volontà dello Stato (tramite leggi "di sostegno" al sindacato) ma per volontà delle parti, formalizzata in un accordo di diritto privato. Lo Statuto dei lavoratori, nella concezione di Grandi, si colloca invece come imposizione di un paradigma pubblicistico che mira, non già al "sostegno" dell'attività sindacale, ma ad un intervento di tipo regolativo su di essa che tende a "sostituirsi al libero svolgimento delle esperienze di autonomia collettiva". Per Grandi, cioè, "l'intervento della legge è inutile per ciò che il sindacato può realizzare attraverso la propria autonoma azione". (Grandi, 1968, p. 4).

e individua nelle rappresentanze sindacali aziendali (siano esse RSU o RSA, richiamando per esse esplicitamente le norme di legge – art. 19 Statuto dei lavoratori, gli accordi interconfederali – Protocollo '93 e l'accordo del 28 giugno 2011) i soggetti legittimati a tale contrattazione.

Sono in discussione (Ottobre 2012) le linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia (vedi Allegato A8), nelle quali si fa esplicito riferimento anche al sistema contrattuale e di rappresentanza (individuando nelle relazioni industriali uno dei fattori cardine per la creazione di condizioni di competitività e produttività volte al rafforzamento del sistema produttivo). Nelle linee guida proposte alle parti sociali, in particolar modo per il capitolo relativo alla rappresentanza, si propone anche una riforma del meccanismo di costituzione delle RSU, attraverso l'abrogazione della quota 1/3 che, nell'ambito delle regole per l'elezione della RSU, rappresenta il compromesso raggiunto tra modello plebiscitario (con la distribuzione dei seggi solo proporzionalmente al numero di voti ottenuti) e il modello associativo (cioè di rappresentanza data dall'adesione all'associazione sindacale di riferimento).

### **3. RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Dai brevissimi cenni storici e normativi delineati si evidenzia come sia tormentato e dibattuto il tema relativo alla rappresentanza sindacale e questo per l'inscindibile legame che intercorre tra la stipulazione dei contratti di lavoro e la definizione dei soggetti legittimati ad essa.

Nel corso degli anni, i diversi interventi di legge e il succedersi degli accordi tra le parti hanno cercato di trovare le soluzioni ai problemi sopra brevemente accennati, a volte creando, invece, ulteriori complicazioni.

Uno dei nodi risiede proprio nell'intreccio tra modello legale e modello contrattuale di rappresentanza, dato dalla possibile coesistenza di due modi di costituzione della rappresentanza: le RSA (così come da dettato di legge con il riformato art. 19, Allegato A3) e le RSU (così come istituite con l'Accordo interconfederale del '93 (Allegato A4).

Il testo dell'art.19 Statuto dei lavoratori, così come riformato dal referendum del 1995, stabilisce come unico criterio per la selezione dei soggetti legittimati alla costituzione della rappresentanza sindacale quello della "effettività", cioè il porsi come stabile interlocutore negoziale a qualsiasi livello di contrattazione. In base all'articolo di legge, è necessaria la natura associativa del soggetto sindacale e l'effettiva negoziazione di un contratto collettivo con contenuto normativo. Questo risulta quindi essere il criterio selettivo che individua la rappresentatività del soggetto sindacale dotato di potere negoziale.

Si ha in questo modo che “il criterio legale di selezione dei beneficiari della “legislazione di sostegno” coincide con il criterio selettivo proprio dell’ordinamento intersindacale<sup>4</sup>, cioè con la capacità dell’associazione sindacale, verificata nell’esperienza concreta, di conquistarsi un posto al tavolo delle trattative contrattuali e di negoziare utilmente con la controparte imprenditoriale”, cioè si assicurano i privilegi di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori alle associazioni sindacali firmatarie di contratto collettivo. (Ichino, 1996, p. 125 e ss.)

Ma se l’indice di rappresentatività di un’organizzazione sindacale legittimata per legge a costituire rappresentanza sindacale in azienda è dato dall’aver efficacemente partecipato alla negoziazione di un contratto collettivo e dall’averlo firmato, sembra che la tipologia di rappresentanza sindacale costituita dalla RSU possa violare tale requisito poiché tra i soggetti che possono presentare liste per la costituzione della RSU ci sono sia soggetti sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi nazionali (e non genericamente contratti collettivi) applicati nell’unità produttiva sia associazioni sindacali non firmatarie di CCNL che, accettando l’accordo interconfederale, presentino la lista corredata dalle firme del 5% degli aventi diritto al voto. Questa seconda tipologia, a norma di legge, invece, non potrebbe costituire rappresentanza sindacale né godere dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori.

Si pone il problema, quindi, della possibile compatibilità tra l’accordo interconfederale del ’93 e l’art. 19 così come riformato e della possibile coesistenza di entrambe le forme di rappresentanza, soprattutto ai fini della possibile attribuzione dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori ad associazioni sindacali che non rientrerebbero nei criteri di selezione stabiliti dalla stessa legge.

La Corte Costituzionale ha determinato l’esistenza di compatibilità tra le due forme di rappresentanza, poiché, in una visione “unitaria”, è la RSU come soggetto collegiale a godere della attribuzione di detti diritti sindacali.

Sembra, secondo alcune ricostruzioni, che “attriti” fra i due modelli possano rimanere, determinati ad esempio dalla differente attribuzione dell’iniziativa per la costituzione della rappresentanza, in capo ai lavoratori per quanto riguarda il modello legale, e in capo alle associazioni sindacali per quanto riguarda il modello sindacale (de Mozzi, 2008, p. 1103 e ss.). Sembra però che questa

---

<sup>4</sup> La teoria dell’ordinamento intersindacale, introdotta da Gino Giugni, concepisce il sistema sindacale come sistema normativo dinamico dotato di regole proprie (tra cui il riconoscimento reciproco delle parti sulla base della loro rappresentatività effettiva), che non richiede riconoscimenti da parte statale e che comunica con l’ordinamento dello Stato tramite il canale dell’interpretazione giudiziale dei contratti collettivi. La teoria di Giugni dà quindi la definitiva copertura teorica all’astensionismo legislativo in materia sindacale, coerentemente con l’idea che l’autonomo sviluppo del sistema di relazioni industriali fosse premessa per la trasformazione in senso democratico della società italiana.

interpretazione possa essere superata considerandola, come fa Grandi, una “distorsione interpretativa imputabile a spontaneismo di matrice gruppuscolare. [...] L’azione organizzativa del sindacato, se correttamente intesa, è l’azione stessa dei lavoratori organizzati: non vi è ragione di principio o di esperienza pratica per contrapporre l’una all’altra o per separare l’una dall’altra”. (Grandi, 1973, p. 73-80 e 103-105)

Un ulteriore problema sembra sorgere nella effettività della clausola di salvaguardia (art. 8 dell’Accordo interconfederale del 1993 – Allegato A4, paragrafo 8) con cui le associazioni sindacali firmatarie dell’accordo si impegnano, partecipando alla procedura di elezione della RSU, a rinunciare a costituire RSA. L’interpretazione di questa clausola appare problematica. Nella ricostruzione di Grandi, questo “potrebbe voler dire che, una volta attuata la rinuncia, il recupero del potere di costituire rappresentanze ai sensi dell’art.19 è subordinato alla disdetta formale dell’accordo del 20 dicembre 1993 (art. 23) o alla scadenza del periodo di durata della rappresentanza unitaria, alla cui elezione il sindacato ha partecipato. Il problema potrebbe diventare di attualità” – nota Grandi – “in caso di rottura dell’unità sindacale all’interno dell’organismo di rappresentanza” (Grandi, 2004, p. 636).

Secondo altre interpretazioni, invece (Ichino, 1996, p. 138), non esiste alcun “attrito” fra quanto disposto dall’art.19 Statuto dei lavoratori e la disciplina che presiede alla costituzione della RSU, in quanto l’articolo di legge, considerato come un “guscio vuoto”, lascia libere le associazioni sindacali di definire le modalità con cui realizzare la rappresentanza, definendo solo i criteri di selezione per la legittimazione a costituirle.

La costituzione delle RSU, tuttavia, anche se da taluni vista come il tentativo di mantenere la rappresentanza aziendale emanazione del sindacato (de Mozzi, 2008, p. 1105 e ss.), con la loro natura unitaria, sembra imporre la rinuncia al principio associativo realizzando una scissione tra la “nozione di rappresentanza come mera rappresentatività (o rappresentanza politica) dalla nozione di rappresentanza come autonomia originaria costituita da liberi rapporti associativi”. Il voto di iscritti e non iscritti per l’elezione della rappresentanza sindacale in azienda sembra il mezzo, perciò, utile a conferire il potere di rappresentanza alla eletta RSU: così non è, in quanto il voto si limita a legittimare una struttura già pre-costituita nel suo ordinamento e nelle sue competenze. L’esercizio della funzione contrattuale della RSU è, infatti, prerogativa propria delle associazioni sindacali che la delegano a queste. Le RSU, dunque, non hanno competenze proprie derivanti dal mandato elettorale, le competenze che le sono attribuite derivano da una fonte istitutiva sovraordinata (Grandi, 2004, p. 635).

Anche in questo senso, oltre che nella natura stessa dell'azione sindacale che differisce da quella partitico-politica, l'aver mutuato modalità costitutive della rappresentanza sindacale dall'esperienza politico-elettiva mal si concilia con la natura stessa dell'organismo di rappresentanza e con le sue specificità, creando anche possibili fraintendimenti sulla effettiva "democraticità" dell'istituto e sull'effettivo conferimento di potere negoziale.

Sembra essersi realizzata però in questo modo "la fondazione di un sindacalismo generale (e quindi, in senso lato, "politico") legittimato dal suffragio universale nei luoghi di lavoro, attraverso una complessiva ridefinizione della posizione e del ruolo del sindacato nell'ordinamento giuridico e nel sistema di relazioni industriali in base al principio di rappresentatività, non più presunta e/o assunta dalla legge come dato dell'esperienza sociale, ma assimilata alla rappresentanza politica, quindi periodicamente misurata col voto dei lavoratori (con conseguente irrilevanza, a questo scopo, dell'iscrizione o meno, ed a quale organizzazione sindacale)" (Graziani, 2001-2007, p. 5).

Fatte queste considerazioni, è utile ricordare che lo stesso testo dell'art. 19 così come riformulato dal referendum del 1995 è stato sottoposto a valutazioni di legittimità costituzionale: il criterio selettivo potrebbe essere limitativo delle libertà sindacali, anche per il possibile "ricatto" che pone ad un'organizzazione sindacale poiché, qualora ritenesse di non poter procedere alla firma di un contratto collettivo, si vedrebbe preclusa la possibilità di costituire rappresentanza sindacali ai sensi dell'art.19 e, di conseguenza, di non poter godere dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori.

La Corte Costituzionale si è pronunciata subito dopo l'esito del referendum del 1995, ritenendo la questione non fondata e "affermando che l'art.19 [...] semplicemente optava, in maniera ragionevole, per il riconoscimento di una qualità oggettiva del sindacato firmatario di contratti collettivi, qualità consistente nella dimostrata effettività della sua azione sindacale" (Bollani, 2012, p. 835). La Corte, con la sentenza n. 244/96 (Allegato A9), ha escluso ogni vizio di legittimità costituzionale affermando che "le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità; [la norma impugnata] non viola l'art. 3 Cost. perché, una volta riconosciuto il potere discrezionale del legislatore di selezionare i beneficiari di quelle norme, le associazioni sindacali rappresentate nelle aziende vengono differenziate in base a (ragionevoli) criteri prestabiliti dalla legge, di guisa che la possibilità di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie diventa irrilevante ai fini del principio di eguaglianza".

Ciò che comunque si evidenzia, e il caso FIAT di questi anni ne è stato l'evidente detonatore, è che tutto la definizione dell'impianto di contrattazione (e di efficacia della contrattazione) e di rappresentanza fa riferimento ad un contesto storico in cui per diversi motivi, nonostante il superamento dell'idea di unità organica fra le tre maggiori confederazioni sindacali, le associazioni sindacali esplicavano la loro attività in un quadro di generale unità d'azione.

L'unitarietà di azione delle tre confederazioni e l'opzione per il modello di rappresentanza delle RSU ha di fatto nascosto l'esistenza del problema della rappresentanza e della rappresentatività per lungo tempo: per le grandi organizzazioni sindacali, il nuovo testo dell'art.19 non aveva prodotto differenze sostanziali.

L'unità d'azione dei sindacati nazionali era un presupposto dell'unità organica della rappresentanza di base, così come il contratto collettivo nazionale era presupposto preliminare all'unitarietà del contratto aziendale. La crisi della unità d'azione tra le tre confederazioni, all'inizio degli anni '80 sembra invece non mettere assolutamente in dubbio l'unità organica delle RSU.

E' in questo contesto che si ha nel 2009 la sottoscrizione dell'accordo di riforma del modello contrattuale e poi la stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici (stipulato nell'Ottobre 2009 da FIM e UILM in base alle nuove regole contrattuali, a rinnovo del contratto del 2008) senza la firma della FIOM, con la contemporanea vigenza (almeno per gli iscritti FIOM) del CCNL del 2008.

In un quadro di fortissima competizione, per FIAT diventa di primaria e vitale importanza poter far affidamento su relazioni sindacali affidabili e sulla certezza dell'esigibilità delle regole contrattuali, soprattutto dopo la joint-venture americana.

La FIAT, per perseguire questo scopo, mette in atto quello che può essere definito un "groviglio giuridico" (Carinci, 2011, p. XXI-XLIX), descritto qui di seguito seguendone la cronistoria:

- Giugno 2010: FIAT, aderente a Confindustria, stipula l'accordo di Pomigliano con FIM, UILM e FISMIC. Questo accordo attua il punto più conflittuale dell'accordo interconfederale 2009, il punto 5 (art. 5, Allegato A5, paragrafo 5), anch'esso attuato senza la firma della CGIL.

In questo contesto, la FIOM può ancora nominare rappresentanze sindacali (anche a Pomigliano) perché ancora firmataria di un CCNL (quello del 2008, ancora in vigore almeno per gli iscritti alla FIOM).

- Luglio 2010: la FIAT registra la *newco* “Fabbrica Italia”, controllata al 100% da FIAT Parecipazioni che fa pensare ad un prossimo allontanamento di FIAT da Federmeccanica e dallo stesso contratto di lavoro.
- 7 Settembre 2010: Federmeccanica comunica la formale disdetta del CCNL del 2008 rimuovendo la clausola di ultrattività (che si sarebbe attivata a partire dal 1° gennaio 2012) e per cercare di rimuovere gli ostacoli che avrebbero potuto far decidere a FIAT di lasciare Confindustria, anche se, comunque, fino al 31 dicembre 2011 si avrà la contemporanea vigenza dei due contratti nazionali, quello “unitario” del 2008 e quello non firmato dalla FIOM (ma da FIM, UILM e Federmeccanica) del 2009.
- 29 Settembre 2010: poiché l’accordo di Pomigliano è un accordo aziendale, FIM, UILM e Federmeccanica siglano un accordo di categoria nazionale che recepisce il famoso art. 5 dell’accordo interconfederale del 2009. E’ il modo per “sanare” l’anomalia del contratto di Pomigliano che accoglie la possibilità di introdurre deroghe come stabilito dall’accordo interconfederale prima che queste siano comprese nel proprio contratto nazionale.
- 16 Dicembre 2010: FIAT separa il settore auto da quello delle macchine agricole. FIAT auto per il suo rilancio ha bisogno di fortissimi investimenti e, parallelamente, della forte cooperazione della sua forza lavoro, da conseguire con l’instaurazione di relazioni sindacali serie e stabili. In questo momento sono contemporaneamente in vigore l’accordo interconfederale del dicembre 1993 (e il conseguente Protocollo di Luglio ’93), l’accordo interconfederale non firmato dalla CGIL del 2009, il CCNL del 2008 e il CCNL del 2009.
- 23 Dicembre 2010: accordo Mirafiori. Con questo accordo si stabilisce che la joint-venture non aderisce a Confindustria, che l’adesione a quell’accordo è condizionata al consenso di tutte le parti firmatarie e che l’accordo sarà sottoposto al voto dei lavoratori ed approvato a maggioranza.

Questo accordo, che recupera il modello organizzativo dell’accordo di Pomigliano, è un accordo *monolivello* e realizza, così, una sua autonomia ed autosufficienza. L’altra novità introdotta in questo accordo è il ritorno all’art.19 dello Statuto dei lavoratori per la costituzione delle rappresentanze sindacali in azienda. Sarà possibile, cioè, costituire rappresentanze sindacali solo nell’ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nell’unità produttiva. Essendo l’unico contratto applicato quello monolivello firmato da FIM e UILM ma non dalla FIOM (non essendo più aderente a Confindustria, il CCNL 2008 può non essere più applicabile), risulta che la FIOM non può più costituire rappresentanze sindacali nella nuova società FIAT, né godere di alcuno dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori. La RSU lascia quindi il posto alla RSA: l’unità organica a base elettiva lascia il posto al pluralismo a base associativa.



Si sancisce però che “una volta approvato legittimamente un contratto, chi non era d’accordo può continuare ad avere piena cittadinanza sul posto di lavoro, ma non può usarla per rimettere in discussione quello stesso testo” (Carinci, 2011, p. XXI-XLIX).

Di particolare rilievo nell’accordo di Mirafiori, il punto #10: vi si afferma che “il fabbisogno degli organici della joint-venture sarà soddisfatto in via prioritaria con l’assunzione del personale proveniente dagli stabilimenti di FIAT Group Automobiles S.p.A di Mirafiori [...]. Per tale personale l’assunzione avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro [...] e senza l’applicazione di quanto previsto dall’art. 2112 c.c. in quanto nell’operazione societaria non si configura cessione di ramo d’azienda”. Va notata la non applicazione dell’art. 2112 c.c che, se applicato, avrebbe consentito ad ogni singolo lavoratore di conservare il trattamento normativo ed economico assicurato dalla contrattazione collettiva in vigore, nazionale, aziendale e categoriale, fino alle previste scadenze. Ogni lavoratore assunto nella nuova società, quindi, avrebbe potuto far valere nuovamente l’applicabilità del CCNL 2008 (in particolare ciò avrebbe potuto permettere alla FIOM di accedere nuovamente alla possibilità di costituire RSA). La possibilità di non applicare l’art. 2112 c.c. si è avuta proprio in virtù della presenza di un monolivello contrattuale (che non era un contratto di II livello, ma di I): l’art. 2112, infatti, richiede che per poter invocare la vecchia normativa nella nuova realtà, le discipline applicabili e sostituibili devono essere di pari livello. Cosa non vera nel caso in esame.

- 29 Dicembre 2010: stipula di un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore auto che si configura come un contratto collettivo di primo livello cui tutte le società FIAT faranno riferimento. Questo contratto integra quello di Pomigliano e incorpora tutto quanto svoltosi fino all’accordo di Mirafiori.

Con questa operazione, il “groviglio giuridico”, si è realizzata una nuova disciplina del lavoro “riadattata per una nuova organizzazione dell’attività produttiva ed insieme una gestione di un sistema di relazioni collettive chiuso ed autosufficiente” (Carinci, 2011, p. XXI-XLIX). Ma quanto avvenuto ha riportato in auge la verifica di un eventuale problema di costituzionalità dell’art. 19 così come riformato dal referendum del ’95; sembra, infatti, che già nell’accordo di primo livello del 29 dicembre 2010 si sia realizzata una *conventio ad excludendum* della FIOM dal sistema di rappresentanza sindacale, proprio in base all’utilizzo di quanto disposto dall’art.19 Statuto dei lavoratori.

Si è posto quindi anche il problema di offrire una diversa interpretazione di detto articolo di legge recuperando interpretazioni già prospettate in passato e che consisterebbero nel ritenere che le rappresentanze costituite ai sensi dell’art.19 sarebbero soggetti realmente attori del processo

negoziale *indipendentemente* dalla concreta sottoscrizione di un accordo. A fronte di questa interpretazione, però, fanno riscontro le interpretazioni che ritengono insufficiente la mera partecipazione (così come la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri sindacati) al processo di contrattazione collettiva, essendo la parola “firmatarie” presente nell’articolo di legge non diversamente interpretabile rispetto al suo significato letterale.

Un’aggravante è costituita da quanto disposto dall’art. 8 della manovra finanziaria del 2011 in quanto si consente (in termini di legge) alle rappresentanza sindacali in azienda di contrattare deroghe anche a norme di legge: questo implica, quindi, che “la previsione statutaria finisce per subordinare alla sottoscrizione di un accordo applicato nella unità produttiva non solo il godimento di diritti sindacali, ma anche la titolarità dei (descritti) poteri derogatori, con efficacia generale” (Leccese, 2012, p. 825).

Sembra cioè, che oltre a quanto sopra descritto, l’intervento legislativo attuato tramite l’art. 8 del dl 138/2011 combinato con la possibile scelta del mondo imprenditoriale di procedere all’estromissione del sindacato non firmatario di contratti collettivi si costituisca come una enorme interferenza nella libera dinamica negoziale; anche perché, è pur vero che in base all’accordo del 28 giugno 2011 nelle aziende in cui siano presenti RSA è possibile sottoporre a verifica referendaria l’eventuale accordo sottoscritto, ma si potrebbe anche pensare che il sindacato non firmatario, non potendo avere rappresentanza, né godere di alcuno dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori, potrebbe non riuscire ad incidere in alcun modo, neanche nella verifica referendaria (Leccese, 2012, p. 827). In base ad altre interpretazioni, però, si deve notare che, comunque, il “contratto di prossimità” (così come definito nell’art.8 del dl 138/2011) non è certamente l’unico contratto attraverso la cui stipulazione si può pervenire al godimento dei diritti di cui al Titolo III Statuto dei lavoratori. (Bollani, 2012, p. 839)

#### **4. CONCLUSIONI**

Il dibattito sulla rappresentanza sindacale, sulla conseguente possibilità di instaurare relazioni sindacali affidabili e stabili, sulla necessità di rendere esigibili e governabili le norme contrattuali è, come si è visto, ancora di estrema attualità.

Mutano gli scenari, le condizioni al contorno, ma è sempre costante la ricerca delle soluzioni più efficaci e che meglio rispondano alle esigenze che nel tempo si propongono.

E’ dunque un campo, quello in cui si muove l’azione sindacale, che necessita di estrema adattabilità dovendo porsi come azione regolatrice e promotrice di un contesto sempre mutevole.

La CISL fin dalla sua nascita ha abbracciato questa idea di dinamicità dell'azione sindacale, proprio in virtù di un'impostazione non antagonista che è originariamente incentrata anche sull'affermazione dell'"industrialismo" inteso come motore principale dello sviluppo economico, della diffusione del benessere e della valorizzazione delle persone. La CISL abbraccia da sempre una visione dinamica della società industriale; è la visione di Mario Romani del dinamismo sociale (connessa all'idea di trasformazione economica), l'idea delle "forze vive che fanno la storia", forze che vedono la continua relazione tra il "fatto sindacale concepito come spontanea risultanza dell'esigenza associativa e l'ambiente democratico" che implica l'esistenza di un "vincolo di natura tale da rendere impossibile non solo il sussistere del primo al venir meno del secondo, ma anche il permanere del secondo in mancanza di un continuo sviluppo del primo" (Romani, 1951).

E' questa visione dinamica della società (industriale) che si trasmette anche alla natura delle relazioni sindacali e che sostiene anche il profilo di autonomia di questo sindacato: autonomia dai partiti, dall'appartenenza religiosa (non si costituisce, infatti, un sindacato cristiano, ma un sindacato aconfessionale) e autonomia dalla regolazione legislativa.

Basandosi su quest'ultimo aspetto è possibile comprendere il rifiuto della soluzione Costituzionale, che ha portato alla mancata applicazione degli artt. 39 e 40 della Costituzione, ma anche il sostanziale disaccordo con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori. Certamente si sente forte la necessità, nel primo dopo guerra, di segnare una discontinuità con il periodo corporativo fascista che porta la CISL ad affermare, nella relazione della Segreteria Generale al 3° Congresso del 1959 che "ci siamo resi conto che il sistema di registrazione dei sindacati significa ingerenza dei pubblici poteri nella vita interna del movimento sindacale, statuizione di pesanti responsabilità legali per i suoi dirigenti, impossibilità pressoché completa di svolgere una autonoma politica contrattuale in forza dell'equivoco e assurdo metodo delle rappresentanze unitarie, irrigidimento e cristallizzazione dell'attuale struttura della contrattazione collettiva. Questa aperta e realistica presa di posizione ci trova purtroppo isolati, in quanto siamo noi soli a difendere l'autonomia e la libertà del sindacato" (CISL, 1959, p. 43)

La CISL, nella sua scelta di autonomia, sceglie quindi l'ambientazione del diritto privato: una scelta che non implica l'assenza della legge (ma legge di sostegno viene intesa come quella che rimuove gli ostacoli per la crescita e lo sviluppo del Paese, cioè quell'intervento dello Stato con autentica connotazione di politica industriale che consenta crescita e sviluppo) ma che fonda il proprio pensiero giuridico sul rapporto contrattuale. "Caratteristica della CISL rispetto ad altre esperienze, sindacali o associative, è anche il suo offrirsi come esperienza giuridica, in quanto tale capace di tenere assieme, con lo strumento del contratto, le dimensioni politica, economica e sociale; nell'aver

opposto agli artt. 39 e 40 non un rifiuto, non una rivendicazione di un regime di privilegio per fare del sindacato un soggetto *legibus solutus*, ma l'individuazione nel comune diritto privato della soluzione, anche tecnica, del problema dell'esperienza sindacale in un regime democratico" (Graziani, 2007, p. 29). L'autonomia dalla legge, quindi, assume per la CISL non un connotato di "indipendenza", ma ha un significato strettamente giuridico in quanto "intrinseca capacità di produrre norme per sé [...] (ed) auto identificazione del proprio essere sociale nella trama dei rapporti umani. [...] In altri termini, il nuovo soggetto sindacale si costituisce autocostruendosi, non per investiture esterne partitiche o statali, e neanche professionali o corporative, ma attraverso un patto a cui partecipano i sindacati di categoria e attraverso essi i lavoratori che liberamente si associano" (Marongiu, 1991, p. VIII), in questo anticipando di fatto la teoria dell'ordinamento intersindacale di Giugni (Giugni, 1960).

La scelta "giuridica" della CISL delle origini risponde quindi anche ad un criterio di dinamicità che l'ordinamento statale, viceversa, non può soddisfare.

Nello scenario odierno, le relazioni sindacali, come si è visto, vivono di una serie di ostacoli, contraddizioni e difficoltà: il venir meno della (idealizzata) unità, non solo organica ma anche d'azione, tra le tre maggiori confederazioni, il persistere e, anzi la maggiore promozione, di un'unità organica delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro affiancata, però, dalla possibilità di costituire rappresentanze sindacali in base ad un modello legale che, viceversa, spinge verso il pluralismo a base associativa, l'intreccio sempre più forte tra ordinamento legale e azione contrattuale (realizzato con i rinvii della legge alla contrattazione tra le parti, ma anche ai mai sopiti tentativi di regolazione della rappresentanza), la possibilità (come il caso FIAT testimonia) di "utilizzare" le regole per creare condizioni di esclusione (di fatto il nuovo art.19 Statuto dei lavoratori realizza un criterio selettivo dei soggetti legittimati a costituire rappresentanze che favorisce la riduzione dei soggetti), il problema dell'esigibilità dei contratti collettivi firmati da alcuni soggetti sindacali e il conseguente problema della loro efficacia soggettiva, il sempre più importante ruolo che la legge stessa affida alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, con la possibilità concessa (art. 8 della manovra finanziaria 2011) di derogare anche a norme di legge.

Si pone molto forte, quindi, l'esigenza di regolare e sanare situazioni che, quando non anti-costituzionali, generano un senso di ingiustizia almeno sul piano politico. E' quanto ha fatto emergere il "groviglio giuridico" del caso FIAT, caso che rivela, non crea, tutte le incongruenze e difficoltà di questo intreccio "mortale" tra intervento legislativo e negoziale (per tutte valga l'intervento già citato dell'art.8 della manovra finanziaria 2011, con il conseguente rischio della costituzione di rappresentanze *aziendaliste e corporative* più che aziendali) e del perenne confronto

tra modello di rappresentanza generale e pluralistico-associativa. Sono però oggi in primo luogo le parti in causa, imprenditori e organizzazioni sindacali, che denunciano la necessità di trovare accordi sul tema della rappresentanza: così, ad esempio, si esprime Federmeccanica (a valle dell'accordo di Mirafiori). Il Presidente Ceccardi, infatti, in un'intervista pubblicata su "Il Sole 24 ore" lancia un appello a Confindustria e sindacati per l'apertura di un confronto sul tema della rappresentanza. (Picchio, 2010)

Il tema è stato nuovamente ripreso da Federmeccanica in occasione del rinnovo in corso (Ottobre 2012) del contratto collettivo nazionale metalmeccanico, con la richiesta di concordare misure volte a garantire l'esigibilità delle regole contrattuali, visto che anche questo contratto nazionale non sarà firmato dalla FIOM che, non avendo riconosciuto la validità del CCNL che scadrà a fine 2012 (il CCNL del 2009), non siede neanche al tavolo della trattativa<sup>5</sup>.

Uno dei punti da cui partire, come indicato da più parti nell'ambito giuslavoristico, sembra essere quello di una ulteriore riforma dell'art.19 che, in una stagione di forti interventi in materia di diritto del lavoro risulta essere "il grande assente" (Carinci, 2012, p. 333 e ss.): sembra cioè che un ulteriore intervento legislativo sia ineludibile.

Recuperando, però, una visione più originaria del "sindacato nuovo", ci si deve domandare se oggi, più di allora, "la strada, rispetto allo Statuto-legislazione di sostegno, cioè la strada di un sistema di regole costruito con gli strumenti dell'autonomia privata e sulla volontà delle parti come base necessaria e sufficiente, possa essere una strategia valida (oggi), a cominciare dal tema della rappresentanza sindacale" (Saba, 2007, p. XII).

La difficile e delicata regolazione delle forme di rappresentanza, quindi, anche perché intimamente connesse ad un tessuto economico dinamico e globalizzato, dovrebbe passare prioritariamente per accordi tra le parti che sono tanto più esigibili rispetto all'intervento rigido della legge in quanto assunzione diretta di responsabilità e frutto di composizione dei reciproci interessi; rispecchiano, inoltre, la caratteristica della flessibilità dell'adattamento ai contesti che mutano, così come il mondo del lavoro richiede, nonché la realizzazione pratica del forte nesso tra libertà e democrazia. Lo affermava già Sturzo: "Chi pensa ad un ordine prestabilito, inquadrato e perenne si accorgerà che la società è fatta di tentativi, esperienze, crisi e conflitti; il quadro democratico è pertanto il più consistente ed elastico allo stesso tempo perché consente le più larghe esperienze organiche nello spirito della libertà" . (Sturzo, 1951)

---

<sup>5</sup> Nelle linee guida per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009, Federmeccanica afferma: "Quale che sia il contenuto del contratto, resta aperto il "drammatico" problema della sua esigibilità; su tale questione, in assenza di una disciplina di legge relativa all'applicazione *erga omnes* del contratto nazionale, sarà compito delle parti definire una disciplina pattizia che individui principi, regole e sanzioni a carico della parte eventualmente inadempiente".

I rischi sono molteplici: da un lato quello di permettere interventi regolativi sempre più “invasivi”, riducendo progressivamente gli spazi di libertà negoziale dell’azione sindacale ed esponendosi alla piena realizzazione di un modello sindacale che trascende integralmente da quello associativo, modo in cui, invece, si legittima il potere rappresentativo proprio del sindacato. Un esempio è dato dalle già citate linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia nel momento in cui si indica come riforma del modello di rappresentanza di mantenere le RSU come da Accordo del ’93 ma con il superamento della “quota 1/3”, realizzando così l’assegnazione dei seggi con criterio puramente proporzionale sulla sola base del risultato elettorale, cosa che, in presenza di RSU, eliminerebbe anche l’ultima testimonianza della presenza sindacale su base associativa. Da non dimenticare, inoltre, che nella applicazione pratica del regolamento per la costituzione delle RSU si può verificare il caso che rappresentanze siano elette anche in assenza del raggiungimento del quorum richiesto; si può verificare cioè il caso in cui le RSU vengano elette non sulla base di una larga partecipazione (plebiscitaria) di lavoratori al voto, ma anche con un numero irrisorio di voti. Tale evenienza, mentre rende palese quanto già affermato e che, cioè il potere della rappresentanza non è conferito alla RSU dal voto ma dall’adesione alle associazioni sindacali promotrici la competizione elettorale, è utile anche a far capire quanto possa essere debole in questo contesto la misurazione elettorale.

Da un altro lato, quello di mettere in campo soluzioni che si piegano a logiche esclusivamente “funzionalistiche”: è noto che gli imprenditori, per motivi anche pratici, “preferiscono” una presenza “semplificata” della rappresentanza, favorendo il più possibile una versione unitaria. L’altro motivo “funzionalistico” è quello dato dalla necessità di estendere il contratto aziendale *erga omnes*. E’ anche questa un’esigenza di funzionalità che, come per altre, non dovrebbe far subordinare integralmente quella che è un’idea e un modello di sindacato a “logiche contingenti o apparenti di funzionalità o di efficacia dell’azione, che hanno pur sempre una gran presa nella psicologia generale” (Grandi, 1986, p. 232 e ss.)

E’ pur vero che la “necessità” dell’estensione *erga omnes* del contratto collettivo aziendale difficilmente si concilia con un pluralismo di attività negoziali a livello aziendale e con il principio di libertà sindacale; “Quando si assume tale punto di partenza, si apre un contenzioso inevitabile sulla selezione dei soggetti contrattuali, sulla identificazione dei criteri selettivi, sulle procedure di formazione del contratto, contenzioso ben noto nei suoi termini problematici e controversi.” (Grandi, 1987, p. 244). Sempre Grandi, nello scritto citato, individua una possibile composizione proponendo una soluzione di recezione successiva che implicherebbe, però, una rivisitazione dell’art.39 Costituzione e anche ulteriori approfondimenti alla luce del venire meno dell’unità tra le organizzazioni sindacali confederali.

Altri canali attraverso cui “riformare” la rappresentanza potrebbero essere quelli dello sviluppo di processi partecipativi nei luoghi di lavoro: in un mondo in cui le complessità aumentano servono strategie di cooperazione più che di conflitto e, perciò, l’individuazione di rappresentanze non basate esclusivamente sul principio “assembleare-plebiscitario”, ma ancorate alle associazioni sindacali potrebbero più facilmente interpretare tale ruolo, specialmente nell’esercizio dei diritti di informazione e consultazione e nelle conseguenti attività negoziali.

Da non trascurare in questo scenario il rischio (nel caso FIAT già realtà) che associazioni sindacali possano non essere in grado di costituire rappresentanze pur vantando iscritti in quei luoghi di lavoro in cui non si applichi alcun contratto collettivo sottoscritto da quel sindacato. Il caso FIAT mette in evidenza come, con un uso “oculato” dell’apparato legislativo, sia possibile realizzare un’effettiva rottura del legame associativo: il criterio selettivo dell’art. 19 può divenire strumento per impedire la piena realizzazione del modello pluralista che lo stesso articolo di legge riconosce con la costituzione di RSA.

Come affermato da Tiziano Treu in un articolo pubblicato sul quotidiano Europa subito dopo la firma dell’accordo di Mirafiori: “Il problema politico più grave riguarda la rappresentanza sindacale, specie della FIOM, che in mancanza della firma all’intesa rischia di essere esclusa dalla fabbrica.”. Continua Treu affermando che “le regole dovrebbero essere rigorose nel misurare la rappresentatività dei sindacati, ma aperte ai diritti di partecipazione”. Il giuslavorista afferma che, come accade in altri sistemi di relazioni industriali, si potrebbe permettere la partecipazione alle elezioni per le rappresentanze sindacali anche a liste aperte, non legate a sindacati. Inoltre propone che, i sindacati firmatari degli accordi possano comunque concordare ulteriori diritti. (Treu, 2010). E’ evidente che la proposta di liste “aperte” indica un percorso che non solo non riforma il modello plebiscitario di rappresentanza ma lo rafforza, riducendo ulteriormente il presupposto associativo che lega sindacato e rappresentante in azienda. Diversamente si potrebbe accogliere di valutare la possibilità, ed è quanto condiviso anche dal segretario generale della FIM Giuseppe Farina in fase di rinnovo del contratto nazionale metalmeccanico nuovamente senza la presenza FIOM, di garantire un “diritto associativo” anche al sindacato che non firma un contratto collettivo attraverso il godimento di alcuni diritti sindacali. La definizione di quali diritti spetterebbero al sindacato dissenziente dovrebbe essere materia di trattativa tra le parti, nel rispetto delle regole comunque sottoscritte dagli altri sindacati (i contratti legittimamente approvati) e con il criterio di non permettere che il godimento di diritti consenta di condurre una guerriglia dall’interno contro quanto approvato e in vigore. Il mantenimento della “quota 1/3”, in questa lettura sarebbe la testimonianza di un “premio” per i sindacati che firmano i contratti.

Insomma, senza “violentare” la logica dell’accordo interconfederale del ’93, mantenere un equilibrio comunque tra la visione plebiscitaria e quella associativa: quest’ultima che si evidenzia nel godimento del diritto di accesso alla “quota 1/3” per i sindacati firmatari (che godono, comunque di tutto il patrimonio promozionale legislativo e contrattuale) e del godimento di un set di “diritti minimi” concordati per il sindacato dissenziente, tali da consentirgli comunque uno spazio di azione sindacale connesso proprio alla sua presenza organizzativa.

I fatti brevemente accennati dimostrano, comunque, che c’è la necessità di affrontare la questione della rappresentanza sindacale in relazione anche al problema della efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi: è il momento migliore questo per ripresentare la riflessione su questo tema, ripensando, dalle basi, la natura e il ruolo di tale organismo e, in particolare, questo può essere il momento per riscoprire il significato della rappresentanza CISL.

Nell’opinione di chi scrive, posta la natura indiscutibilmente associativa del sindacato, è necessario recuperare una coerenza tra questo dato e la forma di rappresentanza, avendo assistito ad un progressivo deterioramento del significato profondo della unitarietà nella esperienza RSU: l’unità, che è caratteristica dei lavoratori, non necessariamente si deve tramutare in unità tra i sindacati che li associano, meno che meno nell’unitarietà di un organismo di rappresentanza. E’ opportuno che questo ripensamento avvenga, sì nell’ambito della cornice del diritto sindacale, ma attraverso la discussione, il confronto e l’accordo fra le parti, chiudendo spazi a disposizioni regolatrici di legge. Il tema è complesso, articolato, ma non può sfuggire l’urgenza di recuperare il contatto con le persone che il sindacato associa, dotandole di un effettivo organismo di rappresentanza.

A favore, per quanto detto, di una presenza pluralista, regolata da accordi pattizi, che renda trasparente il rapporto associativo che in sé costituisce il sindacato, anche una revisione dell’attuale meccanismo RSU che permetta di mantenere un seppur minimo set di “diritti di associazione” potrebbe essere sperimentato, mantenendo sempre la “stella polare” di una “concezione personalizzante della solidarietà sindacale”.

Qualunque sia la soluzione che si cercherà, comunque, nell’auspicata ipotesi che mantenga ancorati i principi di libertà e democrazia sottesi alla libera associazione in sindacato, resta viva la guida ideale che indicò Pastore, cioè “tenere fede al comandamento di ogni autentico sindacalista che vive per difendere gli interessi dei lavoratori” (Pastore, 1950, p. 20).



## Bibliografia

- AA. VV. . (2008, Ottobre). La Costituzione del sindacato nella libertà e la sua presenza nel posto di lavoro - Editoriale. *Sindacalismo - Rappresentatività ossia la forza della rappresentanza*, n.4 , p. 5-9.
- Accornero, A. (1993). Rappresentanze sindacali in azienda: ieri ed oggi. L'evoluzione della cultura sindacale, dalle Commissioni Interne ai Consigli fino all'accordo sulle RSU. *Industria e Sindacato* .
- Bollani, A. (2012). L'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori alla prova del caso FIAT: può la corte costituzionale sostituirsi al legislatore? *Rivista Diritto delle Relazioni Industriali*, N. 3/XXII , p. 830-840.
- Carinci, F. (2012). Il grande assente: l'art.19 dello Statuto dei lavoratori. *Argomenti di diritto del lavoro* , p. 333.
- Carinci, F. (2011). Introduzione - La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori. In AA. VV., *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia* (p. XXI-XLIX).
- CISL. (1959). Il sindacato democratico per lo sviluppo della società italiana ed europea, Relazione della Segreteria Confederale al 3° Congresso nazionale, Roma 1959. In G. Baglioni, *La lunga marcia della CISL* (p. 43). Bologna, 2011: Il Mulino.
- de Mozzi, B. (2008). Modello legale e modello contrattuale di rappresentanza dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro a confronto: una coesistenza problematica. *Rivista Diritto delle Relazioni Industriali*, N. 4/XVIII .
- Di Marco, R. (2008). Un incerto percorso storico: dalle Commissioni Interne alle Rappresentanze Sindacali Unitarie. *Sindacalismo - Rappresentatività ossia la forza della Rappresentanza - n.4* , p. 47-53.
- Giugni, G. (2012). *Diritto Sindacale*. Cacucci editore.
- Giugni, G. (1960). *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*. Milano: Giuffrè.
- Grandi, M. (1987). E' opportuna una legislazione sui contratti collettivi? In G. Graziani, *Sindacalismo libero legge e contrattazione collettiva. Raccolta di scritti di Mario Grandi* (p. 239-245). Roma, 2003: Agrilavoro.
- Grandi, M. (2004). In difesa della rappresentanza sindacale. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali n. 104* .
- Grandi, M. (1986). La nuova cittadinanza sindacale nei luoghi di lavoro. In G. Graziani, *Sindacalismo libero legge e contrattazione collettiva. Raccolta di scritti di Mario Grandi* (p. 225-238). Roma, 2003: Agrilavoro.
- Grandi, M. (1973). Le rappresentanze sindacali aziendali. In *L'applicazione dello Statuto dei lavoratori. Tendenze ed orientamenti* (p. 246-253). Milano.
- Grandi, M. (1968). *Osservazioni critiche sulla proposta di una legislazione sindacale di "sostegno"*. Castel Fusano.
- Graziani, G. (2007). *Il nostro statuto è il contratto - La CISL e lo Statuto dei lavoratori (1963-1970)*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Graziani, G. (2001-2007). Rappresentanza e/o rappresentatività sindacale. Quali regole per quale gioco. *Annali FGP 2001-2007 XXX-XXXVI* .

- Ichino, P. (1996). Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum. *convegno del centro studi di diritto del lavoro "D. Napoletano"*. Milano.
- Lai, M. (2010). *Elementi di diritto del lavoro e di diritto sindacale*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Leccese, V. (2012). Non solo diritti sindacali: il problema di costituzionalità dell'articolo 19, legge n.300/1970, e l'estromissione del sindacato "scomodo" dai tavoli negoziali previsti dalla legge. *Rivista Diritto delle realzioni industriali, N.3/XXII* .
- Marongiu, G. (1991). Presentazione. In A. Ciampani, *Lo statuto del sindacato nuovo (1944-1951)* (p. VIII). Roma: Edizioni Lavoro.
- OIL - C87. (s.d.). *C87 - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948*. Tratto il giorno novembre 10, 2012 da ILO: [http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/servizio-informazione/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_152334/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/servizio-informazione/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152334/lang--it/index.htm)
- OIL - C98. (s.d.). *C98 - Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949*. Tratto il giorno novembre 10, 2012 da ILO: [http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/servizio-informazione/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_152335/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/servizio-informazione/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152335/lang--it/index.htm)
- Pastore, G. (1950). La nascita della CISL - Discorso all'assemblea costitutiva della CISL, Roma 30 Aprile 1950. In G. Pastore, *Scritti scelti - I. la genesi del "sindacato nuovo"* (p. 20). Roma, 2002: Edizioni Lavoro.
- Picchio, N. (2010). Ceccardi: tavolo sulla rappresentanza. *Il Sole 24 ore, 28 dicembre 2010* .
- Reina, M. (1961). Le commissioni interne e il sindacato. *Aggiornamenti sociali n. 2* , p. 97-112.
- Romani, M. (1951). Il sindacato in regime democratico. *Atti della XXIV settimana sociale dei cattolici italiani*. Genova.
- Saba, V. (2007). Prefazione. In G. Graziani, *Il nostro statuto è il contratto. La CISL e lo Statuto dei lavoratori (1963-1970)* (p. XII). Roma: Edizioni Lavoro.
- Santoro Passarelli, F. (1956). *Esperienze e prospettive giuridiche dei rapporti tra i sindacati e lo Stato*. Roma: Accademia Nazionale dei Lincei. Quaderno n. 37.
- Sturzo, L. (1951). Democrazie e sindacati di classe. *Democrazia ed organizzazione del lavoro* .
- Treu, T. (2010). Comunque la FIOM rientri. *Europa, 28 dicembre 2010* .

## **ALLEGATI – NORMATIVE DI RIFERIMENTO**

### **A1. Art. 39 Costituzione**

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.

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

I sindacati registrati hanno 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.

### **A2. Art. 19 Statuto dei lavoratori – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (pre-referendum 1995)**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

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

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

### **A3. Art. 19 Statuto dei lavoratori – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (post-referendum 1995)**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

### **A4. Accordo interconfederale 20 dicembre 1993**

# ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

In Roma, addì 20 dicembre 1993

**tra**

CONFINDUSTRIA, INTERSIND

e

CGIL, CISL, UIL

si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

## Modalità di costituzione e di funzionamento

### 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

### 2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo

nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

### 3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a

- a. 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b. 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c. 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

### 4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art.20, 1. n. 300/1970;
- b. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art.24, 1. n. 300/1970;

c. diritto di affissione di cui all'art.25 della legge n 300/1970.

## 5. Compiti e funzioni

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

## 6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

## 7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

## 8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art.19, l. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo, o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

## Parte seconda

### Disciplina della elezione della r s u

#### 1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u. le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della r.s.u., congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste é di 15 giorni dalla data di pubblicazione

dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

## 2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

## 3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

## 4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a. associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b. associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
  1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

## 5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

## 6. Compiti della commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a. ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b. verificare la valida presentazione delle liste;
- c. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

## 7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

## 8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

## 9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

## 10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.



La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### 11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### 12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### 13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

#### 14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

## 15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

## 16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

## 17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

## 18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art.2, 1° comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

## 19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### 20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### 21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### 22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### 23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONFINDUSTRIA - INTERSIND - CGIL - CISL - UIL

### **A5. Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009**

#### **Premessa**

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, organizzazioni di rappresentanza delle imprese ed organizzazioni sindacali

dei lavoratori con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, cui viene data completa attuazione con la presente intesa, per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore nelle relazioni sindacali che hanno il compito di determinare le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia perseguendo l'incremento dei redditi di impresa e lavoro attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva, alla definizione dei contenuti collettivi nel rapporto di lavoro ed alla promozione di servizi a favore dei lavoratori.

Con il presente accordo le parti stipulanti concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 su "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo".

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti costituiscono a livello interconfederale un Comitato paritetico quale specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo costante anche con l'obiettivo di fornire, in una logica di diffusione delle best practices, linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentati ai vari livelli, secondo quanto stabilito con apposito regolamento che forma parte integrante del presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti concordano

## **1. Gli assetti della contrattazione collettiva**

***1.1. In coerenza con gli obiettivi individuati in Premessa le parti confermano un modello di assetti contrattuali che prevede:***

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica
- un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, con vigenza triennale.

## **2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria**

### **2.1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha le seguenti caratteristiche:**

- ✓ durata triennale tanto per la parte economica che normativa
  
- ✓ la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

**2.2.** Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - in un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità sulla base di una specifica lettera di incarico.

Lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

**2.3.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.

A tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce, a valere per il sistema delle imprese rientranti nel campo di applicazione, la disciplina dei diritti di informazione e consultazione in attuazione delle direttive europee nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici per approfondire i temi connessi agli andamenti economico-sociali ed alle politiche settoriali.

Sui risultati delle iniziative di approfondimento possono essere realizzati avvisi comuni fra le parti stipulanti anche ai fini dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle Istituzioni competenti.

È inoltre competenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria definire ulteriori forme di bilateralità, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese nonché la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

**2.4.** Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, aziendale o territoriale nonché i tempi di apertura e lo svolgimento dei negoziati.

In ogni caso le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria non sia stato ancora rinnovato, è previsto l'interessamento del Comitato paritetico per la gestione del presente accordo interconfederale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto.

### **3. Il secondo livello di contrattazione.**

**3.1.** Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali.

Le parti, pertanto, con il presente accordo interconfederale confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.

**3.2.** La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e deve riguardare materie ed

istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del “ne bis in idem”.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.

3.3. Rispetto alla contrattazione aziendale con contenuti economici, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

3.4. Per favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, con le incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, possono concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile con le caratteristiche di cui al precedente punto 3.3. che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

Per valorizzare le esperienze realizzate ed i risultati conseguiti, anche attraverso le iniziative di categoria, in termini di miglioramento degli indicatori economici aziendali, possono essere costituiti

in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare ed analizzare la contrattazione di secondo livello.

I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico interconfederale per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo ed ai fini delle verifiche richieste per legge allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di incentivazione della contrattazione di secondo livello.

3.5. Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che a livello territoriale l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale siano interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo.

3.6. Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione delle clausole tutte così come definite nel presente punto 3., saranno disciplinate fra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse parti adiranno un collegio di arbitrato secondo modalità e procedure stabilite nel contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o con specifico accordo interconfederale.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Per la realizzazione di quanto qui stabilito, in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria le parti disciplineranno le specifiche procedure di conciliazione ed arbitrato.

#### **4. Elemento di garanzia retributiva**



4.1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria stabiliscono che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.

Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia si colloca al termine della vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

## **5. Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio.**

5.1. Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

La capacità di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti.

In ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

Sono fatte salve diverse soluzioni già definite in materia dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

## **6. Disposizioni transitorie.**

6.1. Il presente accordo decorre dal 15 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 15 aprile 2013.

Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche od integrazioni.

6.2. Tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello, la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo

interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale.

Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 2.4. dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1° novembre 2009. Nel frattempo devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993 con le modalità in atto.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

## **7. Rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva**

7.1. Le parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale.

7.2. Per un regolato sistema di relazioni industriali le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare – nell'esercizio del cosiddetto potere d'influsso proprio delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori - tutte le regole che liberamente sono definite in materia di contrattazione collettiva.

## **8. Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.**

8.1. Le parti confermano l'interesse a proseguire nell'attività di verifica circa la possibilità di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria.

Per ognuna delle tre distinte ipotesi dovrà essere verificato lo specifico interesse reso esplicito dalle Associazioni/Federazioni di Categoria titolari dei rispettivi contratti nazionali.

In funzione di detta verifica le parti potranno individuare ed essere garanti degli obiettivi comuni e condivisi che - su richiesta delle categorie interessate - possono eventualmente favorire operazioni di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro, secondo le decisioni assunte dalle categorie stesse.

Nell'ambito dell'attività di verifica, che rientra nelle competenze del Comitato paritetico, saranno esaminate anche condizioni, tempi e modalità per la definizione di eventuali nuovi contratti collettivi per una adeguata e coerente gestione dei rapporti di lavoro in aree produttive prive di discipline contrattuali specifiche.

### Dichiarazione fra le parti

In relazione a quanto previsto dalle disposizioni transitorie di cui al punto 6.2. le parti concordano che anche i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello con scadenza precedente alla firma del presente accordo interconfederale ma per i quali non sia ancora

iniziato il confronto negoziale per il rinnovo, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo.

CONFINDUSTRIA

(Emma Marcegaglia)

CISL

(Raffaele Bonanni)

UIL

(Luigi Angeletti)

## **A6. Accordo interconfederale 28 giugno 2011**

Accordo interconfederale  
fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

Le parti

premessi che

- ✓ è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- ✓ è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- ✓ la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- ✓ la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- ✓ è essenziale 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;
- ✓ fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analogo funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;
6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;
  
8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

#### **A7. Art.8 dlg 138/2011 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, 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.
  
2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del

rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

4. All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) le parole "e, la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate" sono sostituite dalle seguenti: "la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati";
- b) dopo la lettera b) inserire la seguente:  
"b-bis) condizioni di lavoro del personale"

## **A8. Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia**

### **1. Considerazioni introduttive**

Dalla prima metà degli anni 90 l'economia italiana ha presentato nel confronto internazionale più bassi livelli di sviluppo, sia in termini effettivi che potenziali, denunciando la natura strutturale e di lungo periodo della stagnazione della domanda aggregata.

La crisi economica ha accentuato il fenomeno e i dati ufficiali di crescita indicano che il Pil in Italia si è ridotto più che altrove.

Il conto che il Paese sta pagando per i nodi strutturali che frenano l'economia italiana è molto alto, in termini di perdita di lavoro e di benessere, che si traduce in minori retribuzioni reali, minori consumi, più bassa redditività delle imprese, carenti risorse per la solidarietà, l'istruzione e la ricerca, più elevata pressione fiscale.

Diviene centrale il tema della produttività su cui incidono, oltre al lavoro, molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti) sia immateriali (ad esempio burocrazia, sicurezza, legalità, istruzione, formazione) che producono costi e diseconomie sensibilmente diversi fra Nord e Sud d'Italia e fra grandi e piccoli centri urbani. Diviene, altresì, centrale l'investimento nell'ammodernamento dei macchinari, in ricerca e sviluppo per l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo.

La modernizzazione del Paese e l'aumento della sua competitività si accompagnano necessariamente alla rimozione dei vincoli materiali e immateriali che ne bloccano lo sviluppo e alla promozione delle potenzialità. Le Parti ritengono che questi temi programmatici debbano trovare adeguato rilievo nella Agenda di Governo del Paese.

La più bassa crescita della produttività, comporta un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) e quindi una perdita di competitività che è immediatamente riscontrabile nell'alto deficit con l'estero e si traduce in uno spostamento dei redditi e dell'occupazione a favore di altri paesi.

Il tema della produttività è all'attenzione del Governo e delle Parti Sociali perché la crescita della produttività e della competitività del Paese possono consentire una ripresa dell'economia, dell'occupazione, del benessere sociale e consentire un più solido riequilibrio di bilancio.

Le Parti Sociali sono però consapevoli della impossibilità di ottenere significativi risultati sul versante della crescita della competitività di sistema se non vi sarà una efficace azione del Governo volta a crearne le condizioni.

A tal fine è necessario che il Governo definisca rapidamente indirizzi programmatici e piani di intervento per la modernizzazione del Paese in cui investimenti pubblici e privati concorrano ad accrescere i livelli di produttività del sistema Italia.

In questo quadro è necessario che il Governo tracci le linee guida per attuare una riforma strutturale del sistema fiscale che lo renda più equo e, quindi, in grado di ridurre la quota del prelievo che oggi grava su lavoro e sulle imprese in maniera del tutto sproporzionata e tale da disincentivare investimenti e occupazione.

Le Parti sociali, dal canto loro, sono consapevoli degli effetti che la contrattazione collettiva, in particolare al secondo livello, può esercitare sulla crescita della produttività e a tale riguardo convengono sulla necessità di condividere con il Governo i criteri di applicazione degli sgravi fiscali e contributivi definiti in materia di salario di produttività.

Il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività sono obiettivi confermati dagli ultimi Accordi Interconfederali e di settore che contengono principi in grado di definire un positivo punto di equilibrio degli assetti della contrattazione collettiva.

## **2. Relazioni industriali e contrattazione collettiva**

In diretta conseguenza di quanto precede, le Parti firmatarie del presente documento confermano l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

Per questo intendono orientare la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, all'emersione del sommerso, alla produzione di quel maggior valore aggiunto che possa essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo.

Per cogliere questi obiettivi le Parti, tenendo conto delle specificità dei diversi comparti produttivi, consolideranno un modello contrattuale nel quale il contratto collettivo nazionale di lavoro abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale e la contrattazione di secondo livello, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un

migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori.

Diviene, pertanto, essenziale definire compiutamente un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità e il rispetto delle regole stabilite.

Per favorire questo processo è necessario, altresì, incrementare e rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure fiscali e contributive volte a incentivare la contrattazione di secondo livello che collega quote salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di valorizzazione del lavoro, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività del settore produttivo.

Le Parti si danno atto della necessità di favorire, soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, soluzioni coerenti con i principi enunciati negli ultimi Accordi Interconfederali e di settore, al fine di agevolare la definizione di intese modificative delle norme contrattuali più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

Queste soluzioni contrattuali di secondo livello, peraltro, possono anche rappresentare un'alternativa a processi di delocalizzazione, divenire un elemento importante di attrazione di nuovi investimenti anche dall'estero, concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione, favorire lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività, contribuendo così anche alla crescita territoriale e alla coesione sociale.

In questo quadro è opportuno che i CCNL, tenendo conto delle specificità dei diversi settori, affidino alla contrattazione di secondo livello il compito di definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro, al fine di rispondere alle diverse dinamiche temporali della produzione e dei mercati, nel rispetto della vigente normativa comunitaria oltre che dei diritti e delle esigenze delle persone.

Le parti firmatarie – riferendosi per la parte di rappresentanza delle imprese ognuna alle rispettive aree merceologiche di pertinenza – confermano, per quanto concerne lo stato delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, le scadenze di verifica già precedentemente concordate, da effettuarsi anche alla luce delle risultanze della attuale stagione contrattuale che le parti auspicano si concluda entro le scadenze naturali.

Le parti firmatarie ritengono, pertanto, che per favorire la crescita della produttività, delle retribuzioni ad essa correlate e dell'occupazione sia necessario informare i rispettivi sistemi di contrattazione ai seguenti principi:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro, tenendo conto di quanto già definito in specifici comparti produttivi, ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione del contratto e deve perseguire la semplificazione normativa, il miglioramento organizzativo e gestionale, una chiara delega al secondo livello di contrattazione delle materie e delle modalità che



possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro;

- il contratto collettivo nazionale di lavoro - superato definitivamente con il Protocollo del 1993 il sistema di indicizzazione dei salari - avendo l'obiettivo di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni deve rendere la dinamica degli effetti economici, definita entro i limiti fissati dai principi vigenti, coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e degli andamenti specifici del settore;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro possono definire che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali possa essere destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività, definiti dalla contrattazione di secondo livello così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività definito dalla contrattazione di secondo livello. Tale quota resterà parte integrante della certezza dei trattamenti economici comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione dei contratti nazionali laddove non vi fosse o venisse meno la contrattazione di secondo livello ;
- la contrattazione di secondo livello deve disciplinare, valorizzando i demandi specifici della legge o della contrattazione collettiva interconfederale e nazionale, gli istituti che hanno come obiettivo quello di favorire la crescita della produttività aziendale.

### **3. Rappresentanza**

Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, per dare effettività a un sistema ordinato di relazioni industriali, definiscono un altrettanto ordinato sistema di regole sulla rappresentanza secondo i seguenti principi:

- entro il 31 dicembre 2012, la materia verrà disciplinata, con accordo e regolamento integrativo, per consentire il rapido avvio della procedura per la misurazione della rappresentanza nei settori di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in attuazione dei principi contenuti nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 ;
- entro il 31 dicembre 2012, in diretta conseguenza della definizione delle procedure di cui al punto precedente, saranno definite, per i settori interessati, le modifiche da introdurre alla disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie contenute nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, per armonizzarle con le finalità fissate il 28 giugno 2011 (esplicitare il superamento del terzo) ;
- le intese dovranno, altresì, prevedere disposizioni efficaci per garantire, nel rispetto dei principi concordati nell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, l'effettività e l'esigibilità delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, le regole per prevenire i conflitti, non escludendo meccanismi sanzionatori in capo alle organizzazioni inadempienti.

### **4. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa**

La cultura della collaborazione fra imprese e lavoratori è favorita da un modello di relazioni industriali moderno, attento agli obiettivi generali dell'economia, orientato alla competitività delle imprese allo sviluppo coeso dei territori e al miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro.

La cultura della collaborazione fra imprese e lavoratori è favorita altresì dal ruolo che possono svolgere gli enti bilaterali di matrice contrattuale per la diffusione di modelli partecipativi.

Per diffondere questa cultura le Parti ritengono opportuno valorizzare nei diversi livelli contrattuali i momenti di informazione e consultazione previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento nelle scelte dell'impresa sulle materie che migliorano la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa.

In questa prospettiva le Parti ritengono, altresì, utile monitorare e rendere più omogenee le forme di welfare contrattuale fin qui realizzate con effetti positivi sia per la collettività in cui agiscono che per i lavoratori che ne beneficiano. In questo ambito le Parti ritengono che i contributi che le imprese e lavoratori versano per i sistemi di welfare contrattuale definiti dalla contrattazione collettiva nazionale debbano beneficiare di un regime fiscale e contributivo di vantaggio.

Le Parti ritengono, infine, utile avviare un confronto sul quadro di riferimento normativo per favorire l'incentivazione dell'azionariato volontario dei dipendenti, anche in forme collettive.

## **5. Formazione e occupabilità delle persone**

Per il miglioramento della produttività occorre un sistema scolastico e formativo che punti concretamente all'occupabilità delle persone, rilanci e valorizzi, arricchendola anche di contenuti nuovi, l'istruzione tecnico-professionale, esaltando maggiormente le competenze, e le capacità di apprendimento delle persone, valorizzando la capacità formativa dell'impresa e del lavoro.

Le Parti ritengono necessario realizzare un miglior coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata non solo per ottenere, attraverso collaborazioni e sinergie, maggiori benefici e migliori risultati ma anche per favorire, ai diversi livelli, processi di coordinamento e indirizzo con le politiche attive.

Le Parti Sociali considerano che dal sistema della formazione possa, infatti, derivare un contributo anche nelle attività volte alla ricollocazione delle persone. Pertanto, chiedono al Governo di adottare misure dirette ad agevolare l'attività formativa, anche nell'ambito di procedure di sospensione collettiva, cassa integrazione guadagni o di mobilità, in applicazione di accordi collettivi aziendali o territoriali volti a favorire, attraverso tutte le sinergie possibili, la ricollocazione delle persone.

In questa prospettiva le Parti sono convinte che un ruolo fondamentale possa essere svolto anche dai fondi interprofessionali per la formazione continua, che pur nelle specificità dei differenti settori, hanno dimostrato di operare efficacemente non solo per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori occupati ma anche per lavoratori coinvolti in procedure di cassa integrazione, di mobilità o sospensioni collettive dal lavoro.

Le parti sociali al fine di rendere più agevole ed efficace l'azione dei Fondi Interprofessionali per la formazione anche nella prospettiva del potenziamento delle politiche attive, auspicano la chiara affermazione per legge della loro natura privatistica .

In questo ambito le parti ritengono auspicabile una verifica e una riorganizzazione del sistema della formazione professionale.

#### **6. Mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale**

E' intenzione delle Parti chiedere al Governo un confronto sui temi del mercato del lavoro con particolare riferimento alla verifica sugli effetti della applicazione della recente riforma sull'occupazione.

E', altresì, intendimento delle Parti Sociali convenire iniziative di tipo sperimentale sul territorio coinvolgendo gli enti locali, i soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito delle attività tipiche del mercato del lavoro per avviare un sistema più efficace di politiche attive del lavoro.

Le Parti ritengono, inoltre, opportuno definire "linee guida operative" per affrontare con il Governo, di concerto con gli enti pubblici del territorio, i processi di ristrutturazione e le situazioni di crisi, individuando procedure e strumenti per attenuarne le ricadute occupazionali e favorire la ricollocazione delle persone e la tutela della capacità produttiva dei territori.

E' volontà delle Parti firmatarie proporre al Governo l'istituzione di un osservatorio permanente sul sistema industriale con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero del Lavoro allo scopo di individuare e condividere politiche per lo sviluppo della struttura produttiva e dei livelli occupazionali.

E' volontà delle Parti individuare soluzioni utili ad accompagnare l'applicazione della legge sulle pensioni conciliando le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori più anziani, favorendo percorsi che agevolino la transizione dal lavoro alla pensione, creando nello stesso tempo nuova occupazione in una logica di "solidarietà intergenerazionale". In questa prospettiva le Parti chiedono la definizione di una cornice normativa che agevoli queste soluzioni definendo misure per garantire una adeguata e certa copertura contributiva.

#### **7. Contrattazione collettiva sui modelli organizzativi e nuove tecnologie.**

Le parti considerano necessario che la contrattazione collettiva si eserciti con piena autonomia, su materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge che, direttamente o indirettamente, incidono sul tema della produttività del lavoro.

Le Parti s'impegnano ad affrontare, pertanto, in sede di contrattazione collettiva le questioni ritenute più urgenti quali in via esemplificativa:

- l'affidamento alla contrattazione collettiva di una piena autonomia negoziale rispetto alle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni, alla integrazione delle competenze, presupposto necessario per consentire l'introduzione di modelli organizzativi più adatti a cogliere e promuovere l'innovazione tecnologica e la professionalità necessarie alla crescita della produttività e della competitività aziendale;
- l'affidamento alla contrattazione collettiva delle modalità attraverso cui rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori per facilitare l'attivazione di strumenti informatici ordinari, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

- la ridefinizione dei sistemi di orari in rapporto all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzate per un utilizzo degli impianti idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti.

Le Parti auspicano che, in conseguenza di quanto sopra convenuto per affrontare i temi legati all'incremento della produttività delle imprese e del lavoro, vengano assunti anche a livello legislativo provvedimenti in materia coerenti con le intese intercorse.

## **A9. Sentenza Corte Costituzionale n.244/96**

SENTENZA N. 244 ANNO 1996

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori Giudici:

- Avv. Mauro FERRI, Presidente
- Prof. Luigi MENGONI
- Prof. Enzo CHELI
- Dott. Renato GRANATA
- Prof. Giuliano VASSALLI
- Prof. Francesco GUIZZI
- Prof. Cesare MIRABELLI
- Prof. Fernando SANTOSUOSSO
- Avv. Massimo VARI
- Dott. Cesare RUPERTO
- Dott. Riccardo CHIEPPA
- Prof. Gustavo ZAGREBELSKY
- Prof. Valerio ONIDA
- Prof. Carlo MEZZANOTTE

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nei giudizi di legittimità costituzionale dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), promossi con ordinanze emesse:

1) il 16 gennaio 1996 dal Pretore di Latina nel procedimento civile vertente tra F.L.A.I.C.A. Uniti C.U.B. e CO.AL. S.p.a., iscritta al n. 243 del registro ordinanze del 1996 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 12, prima serie speciale, dell'anno 1996;

2) il 27 novembre 1995 dal Pretore di Milano nel procedimento civile vertente tra Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti di Milano e Provincia (F.L.M.U.) e FIAT AUTO S.p.a., iscritta al n. 332 del registro ordinanze 1996 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 16, prima serie speciale, dell'anno 1996. Visti gli atti di costituzione della Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti di Milano e Provincia (F.L.M.U.) e della FIAT AUTO S.p.a. nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell'udienza pubblica dell'11 giugno 1996 il Giudice relatore Luigi Mengoni;

uditi gli avvocati Roberto Muggia per la Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti di Milano e Provincia (F.L.M.U.), Giacinto Favalli, Paolo Tosi, Raffaele De Luca Tamajo e Roberto Nania per la FIAT AUTO S.p.a. e l'Avvocato dello Stato Gaetano Zotta per il Presidente del Consiglio dei ministri.

*Ritenuto in fatto*

1.1.-- Nel corso di un procedimento promosso ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dalla Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti di Milano e provincia - FLMU, affiliata alla Confederazione Unitaria di Base (C.U.B.), contro la S.p.a. FIAT Auto per denunciare come antisindacale il rifiuto di riconoscimento delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalla ricorrente, il Pretore di Milano, con ordinanza del 27 novembre 1995, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 della legge citata n. 300 del 1970, "nella parte (primo comma) in cui limita il riconoscimento delle rappresentanze aziendali alle sole organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi".

In conformità dei risultati del referendum indetto con d.P.R. 5 aprile 1995, il d.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, ha parzialmente abrogato il primo comma dell'art. 19, il cui testo è ora del seguente tenore: "Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva".

La rilevanza della questione è motivata sul riflesso che "all'eventuale pronuncia dichiarativa della Corte nel senso indicato dalla FLMU corrisponderà la qualificazione antisindacale della condotta denunciata".

Nel merito il giudice rimettente osserva che con le sentenze nn. 54 del 1974, 334 del 1988 e 30 del 1990 questa Corte aveva riconosciuto l'aderenza ai richiamati principi costituzionali dell'art. 19 nella formulazione originaria che prevedeva, con ponderato equilibrio, due indici alternativi di rappresentatività, l'affiliazione alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale oppure, trattandosi di sindacati autonomi, l'aver stipulato contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva. Col nuovo testo questo modello ritenuto conforme alla Costituzione è venuto meno, restando come unico requisito per il riconoscimento della rappresentatività lo strumento negoziale, allargato alla contrattazione aziendale, così che il riconoscimento della rappresentanza sindacale aziendale dipenderebbe esclusivamente dal c.d. potere di accreditamento del datore di lavoro.

Oltre al principio dell'autonomia sindacale sancito dall'art. 39 Cost., sarebbe violato anche l'art. 3 Cost. perché si sarebbe introdotta la possibilità di costituire rappresentanze a favore di organizzazioni sindacali prive di effettiva rappresentatività, sol che siano firmatarie di contratti collettivi, e di negarla ad organizzazioni che, pur rappresentative sia esternamente che nell'ambito aziendale, non abbiano sottoscritto alcun accordo.

1.2.-- Nel giudizio davanti alla Corte costituzionale si è costituita l'associazione sindacale ricorrente chiedendo in via principale la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, in via subordinata una sentenza interpretativa di rigetto nel senso che "la stipulazione di contratti collettivi di lavoro costituisce una presunzione di rappresentatività, che non preclude, al

sindacato che sia per altra via maggiormente rappresentativo, la prova in ordine alla ricorrenza di tale requisito al fine di legittimamente costituire una rappresentanza sindacale aziendale".

Sviluppando la motivazione dell'ordinanza di rimessione, la FLMU sostiene che la parziale abrogazione referendaria ha sovvertito il precedente equilibrio, minando alle radici le ragioni delle precedenti decisioni di questa Corte nel senso della legittimità costituzionale dell'art. 19: la norma di risulta, infatti, finisce col rimettere il riconoscimento di rappresentatività del sindacato e della rappresentanza aziendale costituita nel suo ambito al potere di accreditamento del datore di lavoro, con violazione non solo dell'art. 39, ma anche dell'art. 3 Cost. Si aggiunge che l'art. 17 della legge n. 300, il quale reprime i sindacati di comodo, non è un rimedio sufficiente contro il pericolo di arbitrarie discriminazioni a danno di sindacati muniti di effettiva rappresentatività desumibile da altri indici.

A sostegno della domanda subordinata di una sentenza interpretativa di rigetto è richiamata la sentenza n. 492 del 1995, nella quale si legge che dal referendum è stata "valorizzata l'effettività dell'azione sindacale - desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva - quale presunzione di maggiore rappresentatività". Questo carattere presuntivo non escluderebbe, a detta del ricorrente, la rilevanza di altri indici, ove sia fornita una prova adeguata, considerata anche la rilevanza del concetto di "maggiore rappresentatività" a fini istituzionali sovra-aziendali.

In prossimità dell'udienza di discussione la FLMU ha depositato una memoria aggiuntiva.

1.3.-- Si è costituita la Società convenuta chiedendo che la questione sia dichiarata inammissibile o, in subordine, infondata.

L'inammissibilità è dedotta sotto il profilo della rilevanza, osservando anzitutto che il denunciato comportamento della FIAT Auto, pienamente lecito secondo il vigente art. 19 dello statuto dei lavoratori, come riconosce la stessa controparte, non potrebbe qualificarsi retroattivamente illecito, con le conseguenze previste dall'art. 28, per effetto di una eventuale dichiarazione di illegittimità della norma che finora lo autorizza.

Sotto il medesimo profilo un secondo motivo di inammissibilità è ravvisato nella mancata prefigurazione, sia nel dispositivo, sia nella motivazione dell'ordinanza, del sollecitato intervento della Corte. Comunque la questione sarebbe in ogni caso inammissibile: se diretta a una sentenza caducatoria, perché, sopprimendo ogni criterio di selezione, renderebbe inapplicabile l'intero titolo III dello statuto; se diretta a una sentenza additiva, perché la Corte non ha il potere di aggiungere alla legge criteri alternativi a quello da essa esclusivamente previsto. D'altra parte, il tenore tassativo della disposizione esclude che l'aggiunta possa essere introdotta in via interpretativa, come chiede in linea subordinata il sindacato ricorrente.

Nel merito, la società obietta che il c.d. "potere di accreditamento", che il nuovo art. 19 attribuirebbe all'imprenditore, è immaginato in base a una impropria lettura della sentenza n. 30 del 1990 di questa Corte. In tale sentenza l'ipotesi dell'"accreditamento" non si riferiva minimamente alla contrattazione collettiva, ma soltanto ad eventuali decisioni unilaterali del datore di lavoro di estendere tutti o parte dei diritti e delle agevolazioni previste dal titolo III dello statuto a rappresentanze aziendali costituite da associazioni sindacali sprovviste dei requisiti legali dell'art. 19. Postulare che, per definizione, il criterio legale di selezione dei sindacati rappresentativi in ragione della partecipazione alla stipulazione dei contratti collettivi applicati in azienda comporti interferenze estranee alla spontanea dinamica sindacale significa mettere in discussione le basi del nostro sistema di relazioni industriali. Soltanto una valutazione astratta della realtà di questo sistema, conclude la società resistente, può affermare che la decisione dell'imprenditore di contrattare con una piuttosto che con un'altra organizzazione sindacale dei lavoratori sarebbe un atto arbitrario, anziché determinato dalla considerazione della rispettiva capacità di produrre consenso.

1.4.-- E' intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato dall'Avvocatura dello Stato, chiedendo che la questione sia dichiarata infondata. Ad avviso dell'Avvocatura, poiché i requisiti richiesti dalle lett. a) e b) dell'originario art. 19 erano configurati dal legislatore con carattere di alternatività, il venir meno di uno di essi non può comportare automaticamente la contrarietà alla Costituzione di quello residuo, rovesciando il giudizio espresso da questa Corte.

D'altra parte non si vede come la norma, nel suo funzionamento fisiologico, possa consentire al datore di lavoro di favorire un'associazione sindacale, alterando così la libera e fedele espressione della volontà dei lavoratori nella dialettica con il datore di lavoro.

2.1.-- Analoga questione, in riferimento ai medesimi parametri costituzionali, è stata sollevata dal Pretore di Latina, con ordinanza del 16 gennaio 1996, nel procedimento promosso, sempre ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, dalla F.L.A.I.C.A. Uniti (Federazione Lavoratori Agro-Industria Commercio e Affini Uniti), aderente alla Confederazione Unitaria di Base (C.U.B.), contro la S.p.a. CO.AL., lamentando di essere esclusa, in quanto non firmataria del contratto collettivo applicato in azienda, dalle misure di sostegno del sindacato previste nel titolo III della legge n. 300 del 1970.

La rilevanza della questione è motivata dal giudice rimettente sul riflesso che, se il comportamento della società, legittimo allo stato attuale della legislazione, dovesse continuare anche dopo l'accoglimento della questione di incostituzionalità, nel senso di persistere nel rifiuto di riconoscimento del sindacato ricorrente ai fini della fruizione dei diritti di cui al titolo III dello statuto dei lavoratori, "prenderebbe sostanza il profilo dell'antisindacabilità del comportamento". Nel merito la motivazione è analoga, in termini più concisi, a quella del Pretore di Milano.

2.2.-- Non si sono costituite le parti private, mentre è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato dall'Avvocatura dello Stato, concludendo per l'infondatezza della questione con argomentazione simile a quella svolta nell'atto di intervento nel primo giudizio.

Considerato in diritto

1.-- I Pretori di Milano e di Latina hanno sollevato, in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal d.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, in esito al referendum indetto con d.P.R. 5 aprile 1995, in quanto limita il riconoscimento delle rappresentanze aziendali alle sole organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva.

I giudizi promossi dalle due ordinanze, avendo il medesimo oggetto, vanno riuniti e decisi con unica sentenza.

2.-- Devono essere preliminarmente esaminate due eccezioni di inammissibilità sollevate nel primo giudizio dalla S.p.a. FIAT Auto.

Il rifiuto di applicazione alle associazioni sindacali ricorrenti, prive della qualità richiesta dall'art. 19, delle norme di sostegno del sindacato nei luoghi di lavoro contenute nel titolo III dello statuto dei lavoratori è stato denunciato come antisindacale sul presupposto dell'illegittimità costituzionale della limitazione di tali norme ai sindacati firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. La FIAT eccepisce che, proposta come incidente di costituzionalità in un procedimento promosso ai sensi dell'art. 28 della legge citata, la questione è irrilevante perché il comportamento del datore di lavoro, pienamente lecito alla stregua del vigente art. 19, non potrebbe diventare retroattivamente illecito per effetto di una eventuale dichiarazione di illegittimità costituzionale della norma che attualmente lo permette.

La premessa non giustifica l'argomento di inammissibilità che si vorrebbe trarne. Poiché l'azione ex art. 28 non è diretta a una tutela di condanna, ma a una tutela inibitoria di un comportamento continuato con effetti permanenti, la prospettazione - ritenuta non manifestamente infondata dal giudice a quo - di illegittimità costituzionale della norma permissiva della condotta denunciata è idonea a fondare la domanda di pronuncia dell'ordine giudiziale di cessazione del comportamento e di rimozione degli effetti, subordinatamente alla condizione della sopravvenienza di una sentenza costituzionale che ne determini l'illegittimità. Né varrebbe replicare che l'ipotizzata dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 19 indurrebbe presumibilmente il datore di lavoro a desistere spontaneamente, perché anche in questa prospettiva l'incidente di costituzionalità conserverebbe rilevanza per la definizione del giudizio principale, il quale si chiuderebbe con un provvedimento di merito motivato dalla cessazione della materia del contendere.

In secondo luogo la società costituita nel primo giudizio eccepisce l'inammissibilità sul riflesso che, comunque intesa, la questione mira a un risultato eccedente i poteri della Corte, alla quale è

precluso sia di caducare l'art. 19 sopprimendo ogni criterio selettivo e così rendendo inapplicabile l'intero titolo III dello statuto, sia di aggiungere criteri alternativi a quello previsto dalla legge. La finalità caducatoria è implicitamente esclusa dalla stessa ordinanza di rimessione: la questione è sollevata "secondo la prospettazione del sindacato ricorrente", chiaramente orientata, in linea principale, a una sentenza additiva di principio che promuova il ripristino di uno stato di diritto analogo a quello anteriore al referendum. Certamente la Corte non ha il potere di ristabilire in termini specifici una pluralità di criteri selettivi, ma non le sarebbe inibita una pronuncia di illegittimità costituzionale che rimetta al legislatore l'individuazione di altri indici alternativi di rappresentatività.

3.1.-- Nel merito la questione non è fondata.

I giudici rimettenti muovono da due premesse interpretative che non possono essere condivise: a) l'art. 19 priverebbe il sindacato dell'"autonomia del proprio riconoscimento", assoggettandolo a un potere di accreditamento del datore di lavoro; b) l'art. 19 conserverebbe tuttavia la funzione di referente generale per la definizione, anche ai livelli extra-aziendali, della nozione di maggiore rappresentatività.

Asse portante dell'interpretazione sub a) è la sentenza n. 30 del 1990 di questa Corte, che ha ritenuto non consona alla garanzia costituzionale dell'autonomia sindacale l'ipotesi di "espansione, attraverso lo strumento negoziale, del potere di accreditamento della controparte imprenditoriale". Questo concetto, estrapolato dalla motivazione, viene impropriamente applicato all'art. 19 per sostenere che il riconoscimento di rappresentatività del sindacato, nel cui ambito è stata costituita una rappresentanza sindacale aziendale, sarebbe rimesso all'accREDITAMENTO discrezionale dell'imprenditore.

In senso proprio il concetto di "potere di accreditamento" designa il caso in cui il datore di lavoro, nullo iure cogente, concede pattiziamente una o più agevolazioni previste dal titolo III della legge n. 300 del 1970 alla rappresentanza aziendale di una associazione sindacale priva dei requisiti legali per averne diritto. E' appunto il caso oggetto del giudizio che ha dato luogo alla citata sentenza (interpretativa di rigetto), la quale, in adesione alla giurisprudenza della Corte di cassazione, ha reputato inderogabili detti requisiti. La sentenza non mette in discussione l'idoneità della contrattazione collettiva quale criterio di accertamento della rappresentatività dei sindacati stipulanti, ma, tutt'al contrario, esclude che, per concessione del datore di lavoro, possano accedere ai benefici del titolo III associazioni sindacali, prive di rappresentatività presuntiva ai sensi della lettera a) dell'art. 19 (ora abrogata), le quali non siano qualificate, ai sensi della lettera b), dalla partecipazione alla contrattazione collettiva vigente in azienda.

Secondo l'art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria, la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva. L'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. 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; 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.

L'art. 19 "valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva" (sentenza n. 492 del 1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sentenza n. 54 del 1974 come "non attribuibile arbitrariamente o artificialmente, ma sempre direttamente conseguibile e realizzabile da ogni associazione sindacale in base a propri atti concreti e oggettivamente accertabili dal giudice". Respinto dalla volontà popolare il principio della rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), l'aver tenuto



fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale.

3.2.-- Così interpretata, in conformità della sua ratio, la norma impugnata non contrasta con nessuno dei parametri costituzionali richiamati. Non viola l'art. 39 Cost. perché le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità; non viola l'art. 3 Cost. perché, una volta riconosciuto il potere discrezionale del legislatore di selezionare i beneficiari di quelle norme, le associazioni sindacali rappresentate nelle aziende vengono differenziate in base a (ragionevoli) criteri prestabiliti dalla legge, di guisa che la possibilità di dimostrare la propria rappresentatività per altre vie diventa irrilevante ai fini del principio di eguaglianza.

Del resto, si tratta di una possibilità astratta, non concretabile se non con un intervento legislativo. Escluso, perché condannato dal responso referendario, l'indicatore presuntivo collegato all'affiliazione a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, in alternativa a quello adottato dall'art. 19 sono proponibili o l'indicatore previsto dall'art. 39, quarto comma, Cost., collegato al numero degli iscritti al sindacato, oppure l'indicatore collegato al numero di voti ottenuti in elezioni a suffragio universale indette nelle unità produttive: il primo non è certo agibile mediante semplice autocertificazione del sindacato interessato (la difficoltà di organizzare una sorta di anagrafe sindacale è una delle ragioni che hanno ostacolato l'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.); il secondo presuppone l'introduzione di una normativa che preveda elezioni aperte a tutti i sindacati (senza i limiti previsti dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie), e inoltre fissi una soglia di voti il cui superamento conferisce al sindacato la qualità rappresentativa.

4.-- L'interpretazione sopra riferita sub b), essa pure mirante a screditare la razionalità della legge, è palesemente inattendibile.

Caduta la lettera a) dell'art. 19, il concetto di "maggiore rappresentatività" ha perduto la rilevanza di fonte di rappresentatività presunta ai fini endoaziendali. Né è possibile trasferire alla norma residua (ex lettera b), tanto meno dopo l'allargamento alla contrattazione aziendale, la funzione di modello di riferimento per la determinazione del concetto a fini extra-aziendali: le associazioni sindacali maggiormente rappresentative sono qualificate essenzialmente, oltre che dall'effettività dell'azione sindacale, dalla loro articolazione a livello nazionale e dai caratteri di intercategoriale e pluricategoriale.

Il criterio selettivo stabilito dall'art. 19 vale esclusivamente per l'individuazione dei sindacati le cui rappresentanze nelle unità produttive sono destinatarie dei diritti e delle tutele previsti nel titolo III della legge n. 300 del 1970: era questo l'obiettivo del referendum approvato dal corpo elettorale e in esso si esauriscono gli effetti della modificazione apportata alla legge.

Agli effetti delle norme che, ai livelli sovra-aziendali, attribuiscono alle associazioni sindacali più rappresentative la legittimazione a stipulare determinati contratti collettivi (per es. artt. 1, comma 1, 2, comma 1, 3, comma 3, del d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984, n. 863; art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56; art. 8 del d.P.R. 23 agosto 1988, n. 395; artt. 45 e 46 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29) oppure diritti di informazione o di consultazione (per es. art. 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164; art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428; artt. 1, comma 2, 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223), la nozione di maggiore rappresentatività si definisce autonomamente dall'art. 19, in base alle singole disposizioni che la utilizzano e alla stregua dei requisiti di fondo, testé rammentati, messi in evidenza dall'analisi giurisprudenziale.

PER QUESTI MOTIVI  
LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi,

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal d.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 (Abrogazione, a seguito di referendum popolare, della lettera a) e parzialmente della lettera b) dell'art. 19, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, sulla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, nonché differimento dell'entrata in vigore dell'abrogazione medesima), sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, dai Pretori di Milano e di Latina con le ordinanze in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 27 giugno 1996.

Mauro FERRI, Presidente

Luigi MENGONI, Redattore

Depositata in cancelleria il 12 luglio 1996.