

LE RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO PRIVATI

A cura di Antonio Marchini

INDICE

Le rappresentanze dei lavoratori nei luoghi di lavoro

La rappresentanza sindacale unitaria

I diritti sindacali

La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa

Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale

Negli anni '50 e '60 del Novecento non esisteva un organismo che potesse rappresentare in modo organico i lavoratori in azienda. Invero, nelle imprese di maggiori dimensioni esisteva un organismo rappresentativo, la commissione interna: essa però non consentiva collegamenti organici con i sindacati, e aveva poteri circoscritti, in particolare non disponendo, almeno ufficialmente, della competenza a stipulare contratti collettivi di livello aziendale.

A livello europeo, pur esistendo modelli a canale unico (in Gran Bretagna con lo shop steward, diretta emanazione del sindacato), prevale il canale doppio, nel quale sono previste due parallele forme di rappresentanza: una sindacale e una eletta direttamente dai lavoratori con criteri tendenzialmente democratici, sulla base generalmente di liste elettorali formate dagli stessi sindacati.

Con lo **Statuto dei diritti dei lavoratori**, l'Italia ha imboccato una particolare forma di canale unico: la **rappresentanza sindacale aziendale (RSA)**.

La RSA è stata eletta a fulcro della normativa di sostegno dell'attività sindacale in azienda, contenuta nel Titolo III dello stesso Statuto dei lavoratori.

Tale esperienza è riuscita a drenare i rischi di scivolamenti a sinistra (*consiglio di fabbrica* dell'autunno caldo), al punto che i consigli hanno finito con l'identificarsi con le RSA, ponendosi cioè quali RSA unitarie dei tre maggiori sindacati, come era stato prefigurato dall'art. 29 l. 300/1970 (che consente la fusione delle RSA esistenti).

La RSA ha mostrato pecche di democraticità: un importante accordo interconfederale datato 1993, ha istituito la **rappresentanza sindacale unitaria (RSU)**, frutto di una legittimazione democratica dei lavoratori. Ne è scaturita l'adozione di un singolare modello di rappresentanza, una sorta di canale misto, democratico soltanto a metà.

L'art. 19 l. 300/1970 è rimasto in vigore qualora i sindacati non trovino l'accordo sull'istituzione della RSU, o qualche sindacato scelga di non prendere parte alle elezioni della RSU.

Le parti sindacali hanno puntato sulla RSU quale agente della contrattazione aziendale, e hanno finalmente completato la democratizzazione di tale organismo.

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Il TU Rappresentanza (10/1/1994) ha ripreso e riscritto l'Accordo, divenendo fonte di disciplina della RSU.

Il maggiore dato di diversità della RSU dalla RSA consiste nella legittimazione, che è di natura elettorale e non sindacale.

La RSU è democraticamente eletta da tutti i lavoratori dell'azienda:

- Dalle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del TU Rappresentanza, ovvero firmatarie del CCNL;
- Da associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo, a condizione che accettino espressamente i contenuti del TU Rappresentanza, che la lista sia corredata dal 5% delle firme dei lavoratori dell'impresa (60+ dipendenti) o 3 firme (16-59 dipendenti).

Il numero dei componenti della RSU è pari almeno a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano sino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

In aggiunta al numero di cui alla lettera (b), 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

Le elezioni si svolgono a scrutinio segreto, e i seggi vengono assegnati alle liste partecipanti in misura proporzionale ai voti ricevuti da ciascuna di esse.

È stata superata la cd. riserva di terzo, ossia la regola per cui 1/3 dei seggi era sottratto al criterio democratico e riservato a designazione operate dai sindacati firmatari del CCNL.

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni. In caso di dimissioni, viene nominato il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le decisioni della RSU tra le quali la stipulazione del contratto collettivo aziendale, sono assunte a maggioranza semplice. La RSU non può essere istituita nei settori quali un tale accordo manchi (es, bancario); in essi l'unica base normativa per costituire rappresentanze dei lavoratori in azienda continua a essere l'art. 19 l. 300/1970.

Le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del TU Rappresentanza si impegnano a rinunciare a costituire RSA, a maggior ragione nelle realtà in cui sono state o vengono costituite RSU.

Le stesse associazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del TU possono optare per il modello della RSA. L'eventuale passaggio da RSA a RSU, potrà avvenire soltanto se deciso dalle organizzazioni che rappresentano, a livello nazionale, il 50%+1 dei lavoratori, calcolata secondo i criteri del TU [15+ dipendenti].

Nelle imprese ove sono state costituite RSA, è possibile passare da esse alla RSU soltanto con l'approvazione unanime delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del TU.

La regola fondamentale è quella per cui *partecipando alla relativa competizione elettorale tramite la presentazione di liste*, un'associazione sindacale rinuncia a costituire una RSA per il periodo di vigenza della RSU.

In un'unità produttiva può esservi la contemporanea presenza di una o più RSA e della RSU, ma con riguardo ad associazioni sindacali diverse.

Nelle P.A., la RSU è prevista direttamente dalla legge, potendo essere costituita, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali, mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

La composizione dell'organismo, la procedura elettorale e altri aspetti di funzionamento, sono stati rimessi dalla legge ad un apposito accordo quadro, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali.

I DIRITTI SINDACALI

La funzione primigenia per la costituzione delle RSA [art. 20 ss.] è quella di costituire il **principale terminale di diritti** finalizzati alla **promozione dell'attività sindacale in azienda**. La titolarità di tali diritti in capo ai dirigenti delle RSA è stata ereditata, in base all'accordo sindacale istitutivo dai componenti della RSU. Quanto lo Statuto dei lavoratori attribuisce alle RSA deve essere esteso, di conseguenza, alla RSU.

Dalla normativa in questione sono esentate le imprese o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti nell'ambito dello stesso territorio comunale, le quali non sono reputate in grado di farvi fronte sotto il profilo organizzativo ed economico.

L'assemblea

L'art. 20 prevede che ciascuna RSA abbia il diritto di indire **assemblee dei lavoratori** nell'unità produttiva di riferimento. L'assemblea può riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, su *materie di interesse sindacale e del lavoro*, dunque su qualunque materia ritenuta rilevante dai lavoratori. Essa può essere indetta in qualunque momento (fuori dall'orario lavorativo), e durante l'orario di lavoro per 10 ore annue, per le quali è corrisposta ai lavoratori la normale retribuzione.

All'assemblea possono partecipare anche dirigenti esterni del sindacato costituente la RSA. Non ha diritto di partecipazione il datore di lavoro, a meno che invitato.

Il referendum

L'art. 21 prevede il **diritto di indire referendum** su materie inerenti l'attività sindacale da parte di tutte le RSA. L'esito del referendum ha valore meramente consultivo. Tuttavia, il TU Rappresentanza disciplina il referendum come previsto a fini dell'approvazione finale del contratto collettivo.

Il trasferimento del rappresentante sindacale

L'art. 22 stabilisce che i componenti di RSA/RSU possono essere trasferiti da un'unità produttiva all'altra soltanto previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

In più, l'art. 2013 c.c. mira ad evitare che possano esservi trasferimenti discriminatori a danno di lavoratori

che svolgono funzioni di rappresentanti sindacali, al fine di allontanarli dalla loro base di riferimento.

I permessi sindacali

Sono riconosciute varie tipologie di permessi, retribuiti e non.

L'art. 23 prevede **permessi retribuiti per l'espletamento del mandato sindacale** a favore dei componenti della RSA/RSU secondo un monte ore proporzionale alla consistenza occupazionale dell'unità produttiva, ricalcolato più favorevolmente dalla contrattazione collettiva.

Lo stabilire quali attività rientrano nel mandato sindacale è lasciato alla libera valutazione delle associazioni cui i dirigenti afferiscono: sono vietate soltanto utilizzazioni palesemente abusive.

Il diritto al permesso sindacale ha natura potestativa e si esercita tramite **comunicazione**, alla quale si risponde con una presa d'atto. La comunicazione deve essere mandata con un preavviso di 24h al datore di lavoro [art. 23(2)].

I dirigenti delle RSA di cui all'art. 23 hanno diritto potestativo a permessi non retribuiti *per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi o convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno*.

Il preavviso è di 3 giorni.

L'art. 30 riconosce *permessi retribuiti* a quei lavoratori che siano dirigenti esterni delle associazioni sindacali aventi i requisiti di cui all'art. 19 (componenti di organi direttivi provinciali, nazionali). La quantificazione è rimessa ai contratti collettivi.

L'aspettativa (o distacco) sindacale

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali hanno diritto di essere collocati, a richiesta, in **aspettativa non retribuita** per tutta la durata del loro mandato [art. 31(2)]. Tale aspettativa è chiamata anche **distacco sindacale**. Essa ha costi per le casse pubbliche, nella misura in cui è previsto l'accreditamento figurativo dei contributi previdenziali ai fini pensionistici.

Nel **lavoro pubblico** l'istituto comporta il mantenimento della normale retribuzione per effetto dei contratti collettivi.

Con legge 114/2014, gli importi complessivi dei distacchi sindacali pubblici, al pari di quelli dei permessi e delle aspettative, sono stati sottoposti a una riduzione secca del 50% del loro ammontare.

Il diritto di affissione

L'art. 25 attribuisce alle RSA/RSU il diritto di procedere all'affissione dei comunicati sindacali che essa desideri far conoscere ai lavoratori.

Proselitismo, contributi sindacali, locali per l'attività sindacale

L'art. 26 garantisce ai lavoratori il diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, ma senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale (vietato distribuire volantini in orario lavorativo).

L'art. 26 prevedevano il diritto delle associazioni sindacali dei lavoratori e quelle non rappresentative di percepire i contributi sindacali che i lavoratori dichiarino di voler versare a esse, tramite la modalità della trattenuta in busta paga operata dal datore di lavoro nel rispetto della segretezza dell'associazioni sindacale scelta (*delega sindacale*). Tali commi sono stati abrogati con referendum popolare (1995), ma il sistema della delega è rimasto operante, per effetto di previsioni dei contratti collettivi e/o prassi acquisite e ulteriormente rilanciato dal TU Rappresentanza.

L'art. 27, nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, il datore di lavoro deve mettere permanentemente a disposizione delle RSA/RSU un idoneo locale all'interno della stessa unità o nelle sue immediate vicinanze.

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELL'IMPRESA

Partecipazione visione delle relazioni sindacali tendenzialmente non conflittuale. Tale visione, inizialmente osteggiata dai sindacati (specie dalla CGIL), ha preso poi piede.

È penetrata nell'ordinamento una serie inorganica di norme di origine sia legislativa (specie su sollecitazione UE), sia contrattuale, le quali sono state rivolte ad attribuire ai rappresentanti dei lavoratori, e/o ai sindacati esterni, diritti di partecipazione di vario segno e contenuto, ma aventi comunque, un taglio procedurale. In tale ottica sono stati riconosciuti:

Diritti di consultazione facoltà, per l'organismo di rappresentanza e/o per il sindacato, di richiedere di essere consultati prima dell'adozione di una certa scelta, eventualmente in vista della stipulazione di un accordo sulla materia (es, licenziamento collettivo).

Diritti di codeterminazione poco diffuso, per date materie è previsto un accordo fra datore e

lavoratore.

Diritti di cogestione comitato di amministrazione o di vigilanza, per esercitare una funzione di controllo di alto livello.

Non si deve commettere l'errore di contrapporre la partecipazione alla contrattazione.

Il **d.lgs. 25/2006** istituisce un quadro legale generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Tale normativa – per tutte le imprese nazionali impieganti almeno 50 lavoratori in due anni – ha mera valenza di cornice, in quanto si risolve in una delega ai contratti collettivi a stabilire sedi, tempi, soggetti, modalità e contenuti dei diritti di informazione e consultazione.

Queste hanno da avere a oggetto l'andamento recente e prevedibile dell'attività d'impresa, nonché la situazione economica, la struttura e l'andamento dell'occupazione e le misure di contrasto al calo dei livelli occupazionali. L'informazione deve avvenire secondo modalità di tempo e contenuto appropriate.

La **consultazione** deve avvenire secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo. Sono previsti doveri di riservatezza per i rappresentanti dei lavoratori, a pena di responsabilità disciplinare dei medesimi.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che siano di natura tale da creare notevoli difficoltà di funzionamento dell'impresa.

Sono previste sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro che non rispetta l'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione di cui alla normativa in decorso.

IL PROCEDIMENTO PER LA REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

L'art. 28 l. 300/1970 prevede un procedimento giudiziario urgente per la repressione della condotta antisindacale. Tale procedimento è finalizzato a far fronte a violazioni dei diritti di libertà e di attività sindacale, nonché del diritto di sciopero, poste in essere dal datore di lavoro nuova fattispecie illecita (condotta antisindacale) la cui nozione è di carattere teleologico (attitudine a impedire o limitare l'esercizio dei diritti protetti).

Deve ritenersi antisindacale un qualsivoglia comportamento datoriale, estrinsecato o no tramite atti formali, che abbia leso, o anche tentato di ledere, i diritti o i beni in questione. Ciò significa che non può considerarsi antisindacale un comportamento avverso o sgradito al sindacato.

Lesione del bene sindacale può esservi anche se il provvedimento danneggia, in via immediata, un singolo lavoratore, ma anche in ragione della sua posizione di sindacalista o comunque di collegamento al sindacato. Si configura in tal caso un comportamento plurioffensivo, che può dar luogo a una duplice reazione: del singolo lavoratore e del sindacato.

Non sono per definizione antisindacali atti o comportamenti che siano legittimi sul piano delle norme regolatrici del contratto di lavoro.

Qualora si ravvisino tali comportamenti, l'organismo locale dell'associazione sindacale nazionale che vi abbia interesse può ricorrere al giudice del luogo ove il comportamento è stato posto in essere.

Il giudice, entro due giorni (teorici), convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti da esso previsti. Il decreto ha pertanto contenuto sia inibitorio sia ripristinatorio dello *status quo ante*.

È infine previsto a prescindere dai mezzi di impugnazione (opposizione entro 15 giorni) esperibili dalla parte soccombente avverso al decreto un dispositivo dissuasivo che mira a garantire che il provvedimento sia effettivamente eseguito dal datore di lavoro: l'inottemperanza al decreto è punita ex art. 650 c.p., cioè come inosservanza di un ordine della pubblica autorità.