

Accordo interconfederale sulla rappresentanza: 31 maggio 2013

Autore: Rinaldi Manuela

In: Diritto del lavoro

Sommario: 1. Nozioni generali. - 2. Misurazione della rappresentanza. - 3. Titolarità ed efficacia della contrattazione. - 4. Giurisprudenza.

1. Nozioni generali

La nozione di sindacato maggiormente rappresentativo trova la propria fonte nella legge n. 300 del 20 maggio 1970, all'articolo 19; solamente i sindacati che siano in possesso dei requisiti previsti nel citato articolo, ovvero la maggiore rappresentatività, hanno la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Rappresentanza

Azione che un soggetto compie in nome e per conto di un altro soggetto oppure di una pluralità di soggetti; il sindacato agisce in rappresentanza dei propri iscritti.

Rappresentatività

E' strettamente connessa alla capacità di aggregare e di coordinare una pluralità di individui; nel caso del sindacato è il titolo per trattare in nome e per conto degli iscritti.

Misurazione della rappresentatività

Rafforza il diritto di rappresentanza di una organizzazione sindacale; si misura ponderando il numero delle deleghe (degli iscritti) con i voti ottenuti nelle elezioni per le RSU.

In data 31 maggio 2013 è stato sottoscritto, da parte del Presidente di CONFINDUSTRIA e dai segretari generali della CGIL, CISL e UIL, l'accordo sui criteri per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

Il citato accordo esplica gli effetti sulla diretta applicabilità degli accordi collettivi a prestatori di lavoro ed imprese, risultando vincolante per le parti.

Il "peso", ovvero l'importanza delle organizzazioni sindacali viene determinato mediante le deleghe (1) ed i voti che vengono raccolti nelle elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie (2), in analogia all'accordo regolatorio in essere nel rapporto di pubblico impiego a partire dall'anno 2009.

Il numero degli iscritti nonché i voti espressi nelle elezioni per la rappresentanza sindacale avranno un peso pari al 50% (3).

Per quanto concerne la presenza al tavolo negoziale per le trattative vi è da dire che viene riservata alle sigle sindacali che abbiano almeno il 5% della rappresentanza (4).

Un contratto collettivo di lavoro è esigibile nel momento in cui sia stato sottoscritto dal 5% più uno delle organizzazioni che hanno preso parte alle trattative.

Espletate le procedure l'accordo diventa vincolante per le parti; i contratti di categoria devono prevedere clausole e procedure per il raffreddamento dei conflitti.

2. Misurazione della rappresentanza

Per quanto concerne, come già accennato, la misurazione della rappresentanza, ai fini della determinazione del peso di ogni organizzazione valgono:

-

le deleghe sindacali comunicate dal datore di lavoro all'INPS (tramite flusso UNIEMENS) e certificate, poi, dallo stesso istituto di previdenza;

-

i voti raccolti da ogni organizzazione sindacale nell'elezione delle RSU in carica; validità 36 mesi, il numero degli iscritti ed il voto per le rappresentanze sindacali unitarie peseranno per il 50%.

Tali dati (ovvero il numero degli iscritti ed il voto) saranno comunicati ad un ente esterno - certificatore - che procederà, per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro, alla determinazione del calcolo della rappresentanza di ogni organizzazione sindacale.

Le rappresentanze sindacali unitarie saranno elette con voto proporzionale ai voti ottenuti, superando 1/3 destinato alle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti nazionali, con l'impegno al rinnovo di quelle scadute nei successivi sei mesi.

Nel caso in cui siano presenti rappresentanze sindacali aziendali (RSA), ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato solamente il dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni organizzazione sindacale

3. Titolarità ed efficacia della contrattazione

Come già evidenziato in apertura di commento sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle organizzazioni sindacali che siano firmatarie dell'accordo che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%.

Le modalità di presentazione delle piattaforme contrattuali viene lasciata alle singole categorie.

Il rispetto della procedura comporta:

-

l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici;

-

la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti che siano firmatarie della intesa.

La sottoscrizione formale del contratto collettivo nazionale di lavoro che abbia seguito la procedura diventa vincolante per entrambe le parti.

4. Giurisprudenza

In considerazione del mutato quadro dei rapporti sindacali, il criterio selettivo di cui all'art. 19, fondato sulla sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, non appare più ragionevole, non potendo costituire adeguato indice della effettiva rappresentatività di un sindacato. Il criterio selettivo scelto dal legislatore attribuisce un potere estremamente incisivo alla parte datoriale, poiché, ove il datore di lavoro decidesse di non firmare alcun accordo collettivo, non vi sarebbe nell'unità produttiva alcuna rappresentanza sindacale. **Trib. Vercelli, 25 settembre 2012, Giud. Aloj, in Riv. It. Dir. lav., 2012, con nota di Paola Bellocchi, "Il 'caso Fiat' davanti alla Corte Costituzionale: osservazioni sull'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori", e Bruno Caruso, "Fiom v. Fiat: hard cases davanti alla Consulta. (A proposito dell'art. 19 dello Statuto)", 996**

Il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore subordinato, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, si pone, in relazione all'attività di sindacalista, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo. Tuttavia, l'esercizio, da parte del rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro (nella specie, sulla

funzionalità del servizio espletato dall'impresa), sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana. Ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare. **Cass., 14 maggio 2012, n. 7471, in Orient. Giur. Lav., 2012, 251**

Ai fini dell'istituzione di una rappresentanza sindacale aziendale, in applicazione dell'art. 19 St. lav., così come modificato dalla parziale abrogazione conseguita al referendum indetto nel 1995, non è sufficiente che il sindacato sia firmatario del contratto collettivo del settore, ma è necessario che il suddetto contratto sia effettivamente applicato all'interno dell'unità produttiva. A tal fine non è determinante la spontanea applicazione, da parte del datore di lavoro, di alcune soltanto delle clausole contrattuali previste nel contratto collettivo, se ad esse si accompagna l'esclusione di altre o comunque l'esplicitazione della volontà di non prestare adesione all'intero contratto. **Cass., 30 luglio 2002, n. 11310, in Riv. it. dir. lav., 2003, 192**

E' da considerarsi attività sindacale - non condizionata, per le R.s.a., allo spiegamento esclusivamente all'interno dell'azienda da alcuna disposizione di legge - l'iniziativa di redazione e di volantinaggio anche all'esterno di un pamphlet a cura dei membri della stessa R.s.a., riconducibile alla libera manifestazione del pensiero. I sindacalisti interni, nell'esercizio del loro ruolo, si sottraggono ai vincoli della subordinazione tipica degli altri dipendenti e si pongono su di un piano paritetico con il datore di lavoro nei cui confronti assumono l'iniziativa dialetticamente antagonista. Tuttavia l'attività di critica o di satira che essi esercitano - per quanto colorita ed aggressiva - non si sottrae ai limiti del criterio della continenza formale (ossia non può essere sganciata da ogni limite di forma espositiva), con la conseguenza del divieto di attribuzione alle controparti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari ed infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo ed il dileggio. **Cass., 24 maggio 2001, n. 7091, in Lavoro e**

prev. oggi, 2001, 1208

Le rappresentanze sindacali aziendali sono costituite per iniziativa dei lavoratori dell'azienda e non delle associazioni sindacali di cui all'art. 19, l. n. 30/70; hanno una propria soggettività giuridica (rispetto alla quale appare appropriato il riferimento alle norme in materia di associazioni non riconosciute), come si evince dalle varie disposizioni dello Statuto dei lavoratori prevedenti una loro legittimazione propria e specifica all'esercizio di diritti e facoltà (artt. 9, 20, 21, 22, 25 e 27); in particolare, esse non sono organi dei sindacati, né comunque sono con gli stessi in una relazione, di immedesimazione organica o di altro tipo, che determini l'imputabilità giuridica degli atti da loro compiuti ai sindacati, con i quali le stesse sono invece in un rapporto, di natura politica, di parziale coincidenza di interessi collettivi e di obiettivi di tutela. Ne consegue che il sindacato, a cui pur, in quest'ultimo senso, la rappresentanza sindacale sia collegata ("nell'ambito" del quale, secondo la dizione dell'art. 19, essa si è costituita), non può considerarsi passivamente titolare del diritto fatto valere dal datore di lavoro che lamenti un illegittimo esercizio, da parte della rappresentanza sindacale, del diritto di affissione e conseguentemente chieda la rimozione del documento contestato dalla bacheca sindacale (nella specie, il comunicato affisso dava notizia - secondo il datore di lavoro in termini inesatti e per lui pregiudizievoli - dell'esito di una azione promossa dal medesimo sindacato poi convenuto in giudizio ai fini della defissione del comunicato). **Cass., 29 dicembre 1999, n. 14686, in Riv. Giur. Lav., 2001, 148**

È maggiormente rappresentativa (ai sensi dell'art. 19 lett. a SL, prima dell'abrogazione) la confederazione sindacale (nella specie, Cub - Confederazione Unitaria di Base) che: a) abbia l'adesione d'organizzazioni di vari settori dell'industria, del terziario e del pubblico impiego, con un numero non esiguo di aderenti (il dato numerico, ai fini della verifica di un'equilibrata distribuzione tra i settori, non è in sé decisivo quando sia in ogni modo osservabile un'apprezzabile consistenza organizzativa); b) abbia diffusione territoriale (desumibile anche dalle attestazioni della PA, dal Ministero del Lavoro, o, comunque, dagli stessi accertamenti giudiziari); c) abbia diretta implicazione in conflitti di lavoro o in azioni per l'organizzazione

di scioperi. Cass., 30 marzo 1998, n. 3341, in D&L, 1998, 627

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale e Master e in corsi per aziende; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq

(1)

Con le trattenute che si operano dal datore su mandato dei singoli prestatori di lavoro.

(2)

RSU.

(3)

Le RSU sono elette con meccanismo proporzionale.

(4)

Ovvero la media tra gli iscritti ed i voti certificati.

<https://www.diritto.it/accordo-interconfederale-sulla-rappresentanza-31-maggio-2013/>