

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XII LEGISLATURA —————

N. 909

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **SPISANI, ZACCAGNA, ZANETTI e
TERRACINI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 SETTEMBRE 1994

Norme in materie di rappresentanze sindacali unitarie,
di rappresentatività sindacale e di efficacia della
contrattazione aziendale

ONOREVOLI SENATORI. - È ormai unanimamente riconosciuta l'esigenza di individuare strumenti di verifica della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

Tale esigenza - evidenziata dalla stessa Corte Costituzionale - si rivela particolarmente pressante soprattutto con riguardo agli organismi di rappresentanza sindacale a livello di unità produttiva, essendo entrata in crisi la nozione di «rappresentatività presunta», introdotta nell'ordinamento dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300). Questa nozione appare non più adeguata ad una realtà - profondamente diversa rispetto all'epoca in cui fu emanato lo Statuto dei lavoratori - connotata dal fenomeno della frammentazione sindacale.

Alla questione della crisi di rappresentatività nel mondo sindacale è strettamente connessa quella attinente ai limiti dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi, problema, quest'ultimo, che assume particolare rilevanza a livello di azienda. Infatti, l'inadeguatezza - in termini di rappresentatività - delle attuali rappresentanze sindacali aziendali impedisce l'applicazione del contratto collettivo concluso a livello aziendale nei confronti di tutti i dipendenti e, segnatamente, dei dissenzienti e dei non iscritti alle organizzazioni stipulanti.

Appare, pertanto, necessaria l'individuazione di un unico agente contrattuale, rappresentativo di tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sia in grado di assicurare la certezza e la generale applicazione degli esiti del negoziato.

In questa direzione si è posto il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, sottoscritto dalle

maggiori confederazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori, che, tra l'altro, prefigura un nuovo sistema di relazioni contrattuali, prevedendo l'istituzione di organismi unitari ed esclusivi di rappresentanza dei lavoratori nelle unità produttive. Nel Protocollo assume, inoltre, una non trascurabile rilevanza l'auspicio, formulato dalle parti sociali stipulanti, di un intervento legislativo finalizzato alla generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali.

Come è noto, alla disciplina in materia di rappresentanze sindacali, contenuta nel Protocollo, è stata data di recente attuazione, sul piano della contrattazione collettiva, mediante l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, stipulato da Confindustria, Intersind e CGIL, CISL e UIL, che, prevedendo l'elettività, sia pur parziale, delle nuove rappresentanze sindacali unitarie, mira al superamento del criterio della rappresentatività presunta e alla costituzione di organismi caratterizzati da una democraticità oggi non contemplata dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

Il presente disegno di legge - tenendo conto sia del Protocollo che dell'Accordo interconfederale - intende appunto favorire la creazione di rappresentanze sindacali aziendali unitarie nei luoghi di lavoro, dotate di effettiva rappresentatività e legittimate a negoziare contratti collettivi aziendali aventi efficacia generalizzata.

A tal fine, l'articolo 1 del disegno di legge, valorizzando l'autonomia delle parti sociali, affida la disciplina della costituzione, della composizione, del funzionamento, della durata in carica e dei rinnovi delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie ad uno strumento flessibile come la contrattazione collettiva (accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali di lavoro), la quale

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

sembra maggiormente idonea a regolare una materia in continuo divenire.

La scelta del rinvio all'autonomia collettiva appare, inoltre, coerente con l'obiettivo, fissato nel Protocollo del 23 luglio 1993, riguardante il coordinamento del livello di contrattazione aziendale con il superiore livello nazionale - cui è demandata la disciplina degli istituti, delle materie, degli ambiti di applicazione, delle procedure, delle modalità e dei tempi della contrattazione aziendale - nell'ambito di un nuovo assetto delle relazioni industriali.

L'articolo 1, peraltro, non omette di considerare l'ipotesi che i suddetti accordi o contratti collettivi non siano applicabili (per la mancata adesione del datore di lavoro all'associazione imprenditoriale stipulante) nell'unità produttiva. In tal caso, la norma in questione fa salva la facoltà di costituire le rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, pur consentendo la stipulazione di accordi, fra le dette rappresentanze sindacali aziendali e il datore di lavoro, volti alla costituzione della rappresentanza sindacale aziendale unitaria.

L'articolo 2 dispone il trasferimento alla rappresentanza sindacale aziendale unitaria e ai rispettivi componenti della titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele previsti dal titolo III dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), in favore dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali. Prevede, inoltre, che i citati accordi o contratti collettivi possano riservare in parte i suddetti diritti, permessi e libertà sindacali alle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

L'articolo 3 dispone anzitutto il trasferimento alla rappresentanza sindacale aziendale unitaria dei poteri, compiti e funzioni attribuiti dalle vigenti disposizioni di legge alle rappresentanze sindacali aziendali. La norma in parola riconosce, poi, alla rappresentanza sindacale aziendale unitaria - conformemente all'auspicio formulato dalle parti sociali nel Protocollo del 1993 - la legittimazione alla stipula del contratto collettivo aziendale, con efficacia per tutti i

lavoratori occupati nell'unità produttiva, e stabilisce che la facoltà in questione va esercitata congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva. La previsione dell'esercizio congiunto della facoltà di contrattazione mira ad assicurare il necessario coordinamento dei livelli contrattuali.

Di particolare rilievo è l'articolo 4, che definisce la nozione di maggiore rappresentatività, di cui all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), ricavandola dalla consolidata elaborazione giurisprudenziale della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione.

Come risulta anche da quanto rilevato a proposito dell'articolo 1, la proposta, pertanto, non abroga l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300 del 1970, ma ne circoscrive l'ambito di applicazione alle unità produttive cui non siano applicabili gli accordi o i contratti collettivi sulla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie e ai dirigenti (articolo 5). Tuttavia, pur non abrogando l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300 del 1970, l'articolo 4 del presente disegno di legge introduce - conformemente agli auspici della sentenza della Corte Costituzionale n. 30 del 1990 - un'importante innovazione alla disciplina della norma dello Statuto dei lavoratori, consistente nel superamento della nozione di «rappresentatività presunta», attraverso l'individuazione di precisi requisiti per la valutazione della maggiore rappresentatività. Al fine dell'accertamento di tali requisiti, l'articolo 4 del disegno di legge in esame fa riferimento alle deleghe ed ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale - i quali sembrano costituire gli indicatori maggiormente attendibili per la verifica dell'effettiva rappresentatività - nonché all'attività di contrattazione collettiva.

In ogni caso, per il riconoscimento di organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa è prevista una soglia minima del 10 per cento dei votanti riferita ad ogni singolo livello di contrattazione. L'indicazio-

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ne potrebbe comunque essere suscettibile di maggior approfondimento alla luce delle nuove realtà associative che si stanno affacciando nel mondo sindacale. Come già accennato, l'articolo 5 stabilisce che le rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti continuano ad essere regolate dall'articolo 19 (e seguenti) dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300 del 1970. La norma si fonda sulla indiscutibile peculiarità del rapporto di lavoro dei dirigenti, peculiarità che giustifica - anche nell'ambito di un sistema finalizzato alla rappresentanza sindacale unitaria di tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva - il mantenimento della possibilità, per la categoria dirigente, di costituire una rappresentanza sindacale aziendale differenziata rispetto a quella della generalità dei lavoratori.

Il comma 1 dell'articolo 6 del presente disegno di legge, infine, coerentemente con l'obiettivo, che la proposta si prefigge, di realizzare un organismo unico e unitario di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, dispone la caducazione di tutte le rappresentanze sindacali aziendali già costituite, ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), nell'unità produttiva.

Il comma 2 dello stesso articolo 6, ricollegandosi all'articolo 1 del disegno di legge che si propone, stabilisce che tra gli accordi o i contratti cui è demandata la regolamentazione delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie rientrano anche quelle vigenti in materia alla data di entrata in vigore della presente disciplina, nonchè il Protocollo del 23 luglio 1993.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Costituzione della rappresentanza sindacale aziendale unitaria)

1. Nelle unità produttive che occupano più di quindici dipendenti può essere costituita la rappresentanza sindacale aziendale unitaria (RSAU).

2. La costituzione, la composizione, il funzionamento, la durata in carica e i rinnovi di detta rappresentanza sono disciplinati da accordi interconfederali o da contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. In difetto di detti accordi o contratti collettivi applicabili nell'unità produttiva, resta ferma la facoltà di costituire le rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Sono comunque fatti salvi gli accordi che intervengono fra le rappresentanze sindacali aziendali, di cui al comma 3, e il datore di lavoro, volti a disciplinare la costituzione, composizione e funzionamento della RSAU, in conformità agli accordi di cui al comma 2.

Art. 2.

(Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele della rappresentanza sindacale aziendale unitaria e dei relativi componenti)

1. Alla RSAU e ai rispettivi componenti è attribuita la titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele, previsti dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, in favore dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

2. Gli accordi o i contratti di cui all'articolo 1, comma 2, potranno disporre in parte il mantenimento dei diritti di cui agli articoli 20, 24 e 25 della legge 20 maggio

1970, n. 300, in favore delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

Art. 3.

(Attribuzioni della rappresentanza sindacale aziendale unitaria)

1. Spettano alla RSAU poteri, compiti e funzioni attribuiti dalle vigenti disposizioni di legge alle rappresentanze sindacali aziendali e ai loro dirigenti, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. La RSAU può stipulare, congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, il contratto collettivo aziendale, con efficacia per tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva, nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal medesimo contratto collettivo nazionale.

Art. 4.

(Nozione di maggiore rappresentatività)

1. Agli effetti del disposto della lettera a) del primo comma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale quelle caratterizzate da:

- a) equilibrata consistenza associativa su un rilevante arco di categorie;
- b) consistenza numerica;
- c) equilibrata distribuzione sul territorio nazionale;
- d) effettività, continuità e sistematicità dell'azione di autotutela degli interessi.

2. Ai fini dell'accertamento dei requisiti di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1, si tiene conto delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali a norma dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nonché dei voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale in occasione delle elezioni per la

costituzione o il rinnovo delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie, che non dovranno essere inferiori al 10 per cento dei votanti riferito ad ogni singolo livello.

3. In sede di prima applicazione della presente legge, si prescinde dai risultati elettorali di cui al comma 2.

4. Ai fini dell'accertamento del requisito di cui alla lettera *d*) del comma 1, si ha riguardo all'attività di contrattazione collettiva risultante dalla conduzione attiva delle trattative, oltre che dalla sottoscrizione di contratti collettivi di lavoro.

Art. 5.

(Rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti)

1. Le rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti continuano ad essere regolate dagli articoli 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6.

(Disposizioni transitorie e finali)

1. Con la costituzione della rappresentanza sindacale aziendale unitaria cessano di esistere tutte le rappresentanze sindacali aziendali già costituite nell'unità produttiva.

2. Tra gli accordi o contratti di cui all'articolo 1, comma 2, rientrano anche quelli vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, nonchè il protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 23 luglio 1993.

