

## **LIBERTA' SINDACALE E DIRITTI SINDACALI**

### **FONTI:**

#### **COSTITUZIONE:**

39. 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.

40. Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

### **LO STATUTO DEI LAVORATORI**

#### Titolo II

#### DELLA LIBERTA' SINDACALE

[\*\*Art. 14\*\* \*\(Diritto di associazione e di attività sindacale\)\*](#)

[\*\*Art. 15\*\* \*\(Atti discriminatori\)\*](#)

[\*\*Art. 16\*\* \*\(Trattamenti economici collettivi discriminatori\)\*](#)

[\*\*Art. 17\*\* \*\(Sindacati di comodo\)\*](#)

[\*\*Art. 18\*\* \*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo\*](#)

#### Titolo III

#### DELL'ATTIVITA' SINDACALE

[\*\*Art. 19\*\* \*\(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali\)\*](#)

[Art. 20 \(Assemblea\)](#)

[Art. 21 \(Referendum\)](#)

[Art. 22 \(Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali\)](#)

[Art. 23 \(Permessi retribuiti\)](#)

[Art. 24 \(Permessi non retribuiti\)](#)

[Art. 25 \(Diritto di affissione\)](#)

[Art. 26 \(Contributi sindacali\)](#)

[Art. 27 \(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali\)](#)

Titolo IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

[Art. 28 \(Repressione della condotta antisindacale\)](#)

## **LO STATUTO DEI LAVORATORI (LEGGE N. 300 DEL 20 MAGGIO 1970): DIRITTI SINDACALI**

Il [sindacato](#) riceve per la prima volta cittadinanza dentro l'azienda, nel senso che gli viene riconosciuta la possibilità di esercitare sui luoghi di lavoro una serie di diritti fino allora preclusi.

La differenza tra il II TITOLO e il III TITOLO risiede, oltre che nel loro scopo (il primo di tutela, il secondo di sostegno) nei rispettivi ambiti di applicazione: le disposizioni del titolo II hanno un'applicazione generale (salvo l'articolo 18); le disposizioni del titolo III vengono in essere non per tutti i lavoratori e non in tutti i luoghi di lavoro.

Nel titolo IV dello [Statuto dei Lavoratori](#), peraltro, si trova una norma importantissima (articolo 28) che prevede uno strumento speciale di tutela per reprimere l'eventuale [comportamento antisindacale](#) del [datore di lavoro](#).

## Norme a tutela della libertà nei luoghi di lavoro (titolo II Statuto dei lavoratori)

- art. 15 (**divieto di atti o patti discriminatori**) sancisce la nullità di qualsiasi patto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale, ovvero cessi di farne parte;
- art. 16 (**trattamenti economici collettivi discriminatori**) vieta la discriminazione di carattere sindacale, che può avvenire, da parte del [datore di lavoro](#), non solo privando il prestatore di lavoro di particolari benefici o arrecandogli comunque danno, bensì, molto più sottilmente, attribuendo particolari trattamenti di favore ai lavoratori che tengono un determinato comportamento, condizionandoli, così, nell'esercizio della libertà sindacale.

## Norme a sostegno dell'attività sindacale (titolo III Statuto dei lavoratori)

Come già affermato, la più importante disciplina tipica della legislazione di sostegno dell'attività sindacale è prevista dal titolo III dello [Statuto dei Lavoratori](#), che prevede la costituzione di [rappresentanze sindacali](#) aziendali (RSA), con l'attribuzione in capo a questi soggetti di particolari diritti, al fine di realizzare un auspicabile equilibrio contrattuale tra le parti del [rapporto di lavoro](#).

Va peraltro evidenziato da subito che a partire dal 1993, a seguito dell'Accordo Interconfederale con cui il governo e le parti sociali hanno pattuito l'introduzione delle RSU, le prerogative riconosciute dallo Statuto dei Lavoratori alle [RSA](#) spettano anche alle [RSU](#), che, laddove costituite, subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

Promozione e sostegno sono utilizzati dal legislatore in maniera “selettiva” e pertanto tale disciplina normativa è limitata in due direzioni:

1. in **senso oggettivo**, in quanto non si applica in tutti i luoghi di lavoro, ma solo in [unità produttive](#) con più di 15 dipendenti (art. 35 SL). Infatti, mentre la libertà sindacale è garantita ovunque, il sostegno all’attività sindacale è limitato, avendo oneri sociali e economici elevati: per questo motivo, il legislatore ha ritenuto accettabile limitare l’applicazione della regolamentazione di sostegno solo ad imprese di determinate dimensioni; ai fini della verifica della soglia numerica occupazionale di 15 dipendenti, si tiene conto anche dei lavoratori a termine (in particolare, la legge prevede che si debba tenere conto del “numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell’effettiva durata dei loro rapporti di lavoro” – art. 8, d.lgs. 368/2001, così come modificato dall’art. 12, L. 97/2013)
2. in **senso soggettivo**, in quanto si limita il sostegno solo ad alcune [organizzazioni sindacali](#), le quali devono essere firmatarie di [contratti collettivi](#) di lavoro applicati nell’[unità produttiva](#) (art. 19 SL). Tale norma opera una selezione dei soggetti ammessi a godere delle cosiddette “prerogative sindacali”. L’attuale formulazione della norma costituisce l’esito del referendum popolare del 1995, che ha abrogato parzialmente l’articolo 19, la cui precedente formulazione prevedeva che le [RSA](#) fossero costituite nell’ambito delle associazioni sindacali in possesso del requisito della [maggiore rappresentatività](#).

Le disposizioni ivi previste si possono distinguere in tre gruppi:

#### **A) Norme che attribuiscono diritti e poteri alle RSA:**

- DIRITTO DI [ASSEMBLEA](#) (art. 20): diritto dei lavoratori a riunirsi nei luoghi di lavoro, fuori o dentro l'[orario lavorativo](#), per discutere materie di interesse sindacale. La legge prevede un tetto massimo annuo di dieci ore di assemblea (salvo diversa disposizione migliorativa prevista dai [contratti collettivi](#)), per le quali verrà corrisposta la normale [retribuzione](#). Tale diritto riassume due posizioni soggettive: il potere di convocare o indire l'assemblea, prerogativa della [RSA](#), nonché il diritto di partecipare all'assemblea, che costituisce un diritto sindacale individuale, di cui è titolare il singolo lavoratore.
- [REFERENDUM](#) (art. 21): tutte le [RSA](#) congiuntamente possono indire un referendum, che costituisce uno strumento di partecipazione dei lavoratori alle decisioni e alle politiche contrattuali dei [sindacati](#). Il referendum deve svolgersi al di fuori dell'[orario di lavoro](#), sebbene il [datore](#) deve consentirne lo svolgimento, prestando la propria collaborazione, rendendo accessibili e disponibili locali per il suo svolgimento.
- DIRITTO DI AFFISSIONE (art. 25): conferisce alle [RSA](#) il diritto di affiggere, in appositi spazi, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro. Il [datore](#), a sua volta, è obbligato a predisporre all'interno dell'[unità produttiva](#), spazi per tale affissione, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori ed è inoltre obbligato a astenersi da ogni ingerenza sui contenuti del materiale affisso. Con la diffusione dell'informatica e della telematica, la giurisprudenza prima e numerosi [contratti collettivi](#) poi hanno esteso l'ambito di applicazione della norma anche allo "spazio virtuale" costituito dai sistemi informatici aziendali, sancendo l'obbligo del datore di lavoro di porre a disposizione delle RSA le c.d. "bacheche elettroniche".
- LOCALI ALLE [RSA](#) (art. 27): tale disposizione obbliga il [datore di lavoro](#) a porre a disposizione delle RSA, all'interno dell'[unità produttiva](#) o nelle immediate vicinanze, un locale idoneo allo svolgimento della loro attività: il locale deve essere messo permanentemente a disposizione delle unità produttive con più

di 200 lavoratori, altrimenti solo su richiesta delle RSA al fine di svolgere le proprie riunioni.

### **B) Norme che prevedono diritti dei dirigenti delle RSA:**

- [PERMESSI RETRIBUITI](#) (art. 23): i dirigenti delle [RSA](#) hanno diritto ad ottenere ore retribuite per svolgere la propria attività sindacale, purché rientrino nel monte ore annuo, senza darne specifico motivo. La determinazione del monte ore annuo è proporzionale alla dimensione dell'azienda. Il permesso è retribuito.
- [PERMESSI NON RETRIBUITI](#) (art. 24): i dirigenti delle [RSA](#) possono inoltre ottenere permessi non retribuiti, che la legge prevede possano essere utilizzati per la partecipazione a trattative sindacali, convegni o congressi. Tali permessi sono fruibili in misura non inferiore alle otto ore annue, con il diritto di porre condizioni di miglior favore tramite la [contrattazione collettiva](#).

### **C) Norme che pongono speciali tutele per i dirigenti delle RSA:**

- TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RSA (art. 22): tale disposizione prevede che i dirigenti delle RSA non possano essere [trasferiti](#) da un'[unità produttiva](#) ad un'altra senza il nulla osta delle [associazioni sindacali](#) di appartenenza.
- LICENZIAMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RSA (art. 18): ai dirigenti delle [RSA](#), la legge garantisce una speciale protezione processuale in caso di [licenziamento](#). La procedura ha avuto scarsissima applicazione, perché in realtà si è infatti nettamente preferito ricorrere allo strumento dell'art. 28 (repressione della [condotta antisindacale](#)).

Tale identificazione si è definitivamente consolidata con il passaggio al

sistema delle [RSU](#) (Rappresentanze Sindacali Unitarie), ai cui componenti i [contratti collettivi](#) istitutivi delle stesse hanno attribuito lo status e le prerogative dei dirigenti delle RSA.

### Potere contrattuale delle rappresentanze sindacali

Esistono ulteriori funzioni e prerogative che la legislazione e la [contrattazione collettiva](#) hanno attribuito alle [RSA](#), da esercitarsi talora in concorso con le associazioni sindacali di categoria facenti capo ai [sindacati](#) maggiormente rappresentativi o comparativamente più rappresentativi.

Il sostegno all'attività sindacale, infatti, avviene in maniera significativa anche con la tecnica della procedimentalizzazione dei poteri del [datore di lavoro](#), attribuendo alle organizzazioni sindacali poteri di consultazione e informazione su talune questioni di particolare rilievo (ad esempio, in caso di [riduzione del personale](#), di [trasferimenti di azienda](#) o in tema di [sicurezza sul lavoro](#)).

Alle [associazioni sindacali](#), pertanto, viene attribuito un potere di controllo sull'attività imprenditoriale, senza peraltro mai diventare un potere di cogestione, stante il riconoscimento da parte del nostro ordinamento della libertà dell'iniziativa economica privata (art. 41 della [Costituzione](#)).

Il legislatore, quindi, ha attribuito alle organizzazioni sindacali un diritto di consultazione e informazione, come pre-condizione per il legittimo esercizio delle prerogative imprenditoriali, in modo che le stesse abbiano una forza di costrizione di fatto sul piano dei poteri contrattuali (si parla, in tale ipotesi, di norme di sostegno nell'esercizio del contropotere collettivo, nell'attività, ma non nel risultato).

GIURISPRUDENZA:

## Condotta antisindacale

1. Costituisce condotta antisindacale il divieto opposto dal datore di lavoro ai dipendenti di tenere assemblee non retribuite all'interno dei locali aziendali nel corso di uno sciopero (Cass. 30/10/95 n. 11352, pres. Nuovo, est. Miani, in D&L 1996, 384)
2. È da considerarsi antisindacale il comportamento del datore che minacci la trattenuta della retribuzione nel caso di partecipazione a un'assemblea da tenersi ai sensi dell'art. 20 SL, ovvero effettui la trattenuta a seguito della partecipazione all'assemblea stessa (Cass. 5/7/97 n.6080, pres. Nuovo, est. Vidiri, in D&L 1998, 340, nota DAL LAGO, Assemblea ex art. 20 S.L. e contrattazione collettiva)
3. Costituisce comportamento antisindacale il rifiuto da parte del datore di lavoro di concedere permessi sindacali ex artt. 23 e 30 SL per esigenze di servizio; è pertanto nulla la clausola contrattuale (nella specie l'art. 41 del Ccnl per gli addetti ai servizi di appalto delle Ferrovie dello Stato) che subordina la concessione di permessi sindacali alle esigenze di servizio. (Trib. Milano 25/1/2002, Est. Atanasio, in D&L 2002, 335)
4. È antisindacale il comportamento della PA consistente nella messa a disposizione delle organizzazioni sindacali di locali inidonei allo svolgimento delle assemblee sindacali (Pret. Milano 2/9/97, est. Vitali, in D&L 1998, 355)
5. E' antisindacale il comportamento del datore di lavoro che faccia ricorso al lavoro straordinario infrasettimanale e nelle giornate di sabato, in assenza di circostanze eccezionali e imprevedibili, in violazione degli obblighi di informazione preventiva e di accordo con le Rsa previsti dall'art. 8 D.S., parte I, CCNL industria metalmeccanica privata 5/7/94 (nel caso di specie, il Pretore ha precisato che la preventiva informazione di cui alla norma contrattuale indicata deve essere specificata e deve riguardare le posizioni dei singoli lavoratori) (Pret. Milano 4/4/95, est. Peragallo, in D&L 1995, 563)

6. All'interno di una realtà aziendale ove la circolazione delle informazioni su qualsiasi argomento avvenga attraverso i personal computers e i terminali di cui sono dotato i dipendenti, il diritto di affissione ex art. 25 SL deve essere interpretato tenendo conto della realtà informatica; costituisce pertanto condotta antisindacale il rifiuto del datore di lavoro di mettere a disposizione delle Rsa uno spazio "virtuale" all'interno delle applicazioni del sistema informatico di comunicazione (Pret. Milano 3/4/95, est. Vitali, in D&L 1995, 5445, nota CAPURRO, Profili di legittimità dell'utilizzo di strumenti informatici nelle relazioni sindacali aziendali. In senso conforme, v. Pret. Milano 2/7/97, est. Negri Della Torre, in D&L 1998, 69, n. FRANCESCHINIS, L'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
7. Ha natura antisindacale il comportamento del datore di lavoro che non adempie correttamente l'obbligo, scaturente dal contratto collettivo, di comunicare al sindacato i dati relativi alla distribuzione dei carichi di lavoro e delle ore di lavoro straordinario. Non costituisce condotta antisindacale il rifiuto del datore di comunicare al sindacato i nominativi dei lavoratori che avrebbero espletato le ore di lavoro straordinario, in quanto una soluzione differente contrasterebbe con il diritto alla riservatezza riconosciuto individualmente ad ogni lavoratore (Trib. Salerno 17/5/00, in Dir. Informazione e informatica 2000, pag. 480, con nota di Bellavista, Trattamento dei dati personali e diritti di informazione del sindacato)
8. Il diritto alla informativa alle R.s.u. dello straordinario, con riferimento specifico alla posizione dei singoli lavoratori interessati (e non già per dati generali riferiti al reparto o settore) discende - in fattispecie - dall'art. 8, Disciplina speciale, parte prima, CCNL metalmeccanici del 1/5/76, che contempla una informazione di natura contrattuale precisa e sistematica, ai fini della possibilità di quel controllo ed intervento che si inquadrano nelle linee generali politiche della occupazione proprie del sindacato (cfr. Cass. n. 5320/88, Cass. n. 2808/94). Il diritto

alla visione del registro degli infortuni - nient'affatto limitato agli ispettori del lavoro per i quali deve essere tenuto a disposizione ex art. 403, D.P.R. n. 547/55 - consegue in capo alle R.s.u. dall'art. 9, l. n. 300/70 secondo cui: "i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica", essendo l'accesso al registro in questione strumentale e connaturato all'esercizio del cennato diritto. Il diniego aziendale, in entrambi i casi, legittima la sanzione ex art. 28 Statuto dei lavoratori. (Cass. 7/3/01, n. 3298, pres. Ianniruberto, est. Mileo, in Lavoro e prev. oggi. 2001, pag. 1017)

### RAPPRESENTANZE SINDACALI (RSA - RSU)

Il primo comma dell'art. 39 della [Costituzione italiana](#) del 1948 sancisce la libertà di [organizzazione sindacale](#).

Questo principio è stato reso effettivo anche nei luoghi di lavoro con l'approvazione dello [Statuto dei lavoratori \(Legge 20 maggio 1970 n. 300\)](#).

In particolare, il titolo III dello Statuto (artt. 19-27) contiene una serie di misure di sostegno dell'attività sindacale, tra le quali il diritto di costituire, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacale aziendali (RSA) in ogni [unità produttiva](#) che occupa oltre 15 dipendenti (art. 35 Statuto lavoratori).

Agli inizi degli anni '90, la [contrattazione collettiva](#) ha sostituito, nella gran parte dei settori produttivi, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Nel [pubblico impiego](#) le RSU regolamentate dall'art. 42 del [decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165](#).

L'art. 19 rappresenta dunque un tassello fondamentale nel progetto complessivo dello [Statuto](#), unitamente ad altri istituti nuovi, tra i quali vanno menzionati l'[assemblea](#) ed il [referendum](#) nei luoghi di lavoro, il procedimento per la repressione della [condotta](#)

[antisindacale](#) del [datore di lavoro](#), e la [reintegrazione](#) del lavoratore illegittimamente licenziato.

L'art. 19 dello [Statuto dei lavoratori](#) garantisce la presenza del [sindacato](#) nei luoghi di lavoro mediante la possibilità di costituire Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Le RSA possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori, ma esclusivamente nell'ambito di organizzazioni sindacali aventi determinati requisiti.

E' importante sottolineare in premessa come la Corte Costituzionale, con sentenza del 3 luglio 2013, abbia dichiarato **l'illegittimità costituzionale dell'art. 19 nella parte in cui non prevede che la Rappresentanza Sindacale Aziendale sia costituita anche da associazioni sindacali che, pur non avendo sottoscritto contratti collettivi applicati nell'azienda, abbiano partecipato alla trattativa.**

Nel suo testo originario, le RSA potevano essere costituite nell'ambito:

1. delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
2. delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che fossero firmatarie di [contratti collettivi](#) nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'[unità produttiva](#).

In esito alla consultazione popolare, furono emanati i d.p.r. n. 312 e n. 313 del 28.07.1995, cosicché il testo attualmente vigente del primo comma dell'art. 19 dello [Statuto è il seguente](#):

“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”.

In altre parole, è scomparso ogni riferimento alla maggior rappresentatività delle Confederazioni, e le RSA possono ora essere costituite nell'ambito di qualunque [organizzazione sindacale](#), purché firmataria di un [contratto collettivo](#), di qualunque livello (e dunque anche aziendale), applicato nell'[unità produttiva](#).

L'art. 19 dello [Statuto](#) contiene anche un secondo comma, nel quale viene stabilito che, nell'ambito di aziende con più unità produttive, le rappresentanze sindacali possano istituire organi di coordinamento. L'art. 35 dello Statuto dei lavoratori, peraltro, limita il campo di applicazione del titolo terzo dello Statuto, e dunque anche dell'art. 19, alle sole unità produttive con oltre 15 dipendenti.

In alcuni settori la contrattazione collettiva ha però introdotto forme di rappresentanza anche nelle imprese minori. Come detto, il titolo III dello Statuto, oltre a contemplare la possibilità di costituire RSA, prevede altresì un [sistema organico di sostegno](#) all'attività sindacale in azienda, e di tutela dei rappresentanti sindacali aziendali.

In quest'ottica, ad esempio, l'art. 22 dello [Statuto](#) impone al [datore di lavoro](#) di richiedere un nulla osta alle [associazioni sindacali](#) di appartenenza in caso di trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle RSA, e l'art. 18, commi da 4 a 7, introduce un particolare strumento di tutela urgente in caso di [licenziamento](#).

Gli artt. 23 e 24 dello Statuto prevedono inoltre la concessione di [permessi](#), sia retribuiti che non retribuiti, ai dirigenti delle RSA per lo svolgimento del loro mandato.

Alle RSA competono anche appositi spazi, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale e del lavoro (art. 25 Statuto).

Nelle unità produttive con oltre 200 dipendenti le RSA hanno diritto

in via permanente ad un locale comune per l'esercizio delle loro funzioni all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa, mentre nelle unità produttive con un numero inferiore di addetti hanno diritto di usufruire, se ne fanno richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni (art. 27 Statuto).

Le RSA sono titolari del potere di convocazione dell'assemblea dei lavoratori (art. 20 Statuto), e del potere di indire il referendum in azienda su materie di interesse sindacale (art. 21 Statuto).

E' stato osservato in dottrina che la norma contenuta dall'art. 19 dello [Statuto](#) non identifica un modello definito, bensì costituisce una sorta di "guscio vuoto", che può essere "riempito" dalle organizzazioni sindacali con i modelli organizzativi che preferiscono.

Queste caratteristiche di duttilità e flessibilità della norma hanno consentito in una prima fase l'applicazione della normativa sulle RSA anche ai nascenti Consigli dei delegati, mentre, in epoca più recente, è stata agevole la gestione del passaggio alla nuova forma organizzativa delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Dalle RSA alle RSU

Per risolvere tale situazione di criticità, si arrivò all'intesa-quadro 1 marzo 1991 tra Cgil, Cisl e Uil ed al successivo [Accordo interconfederale 23 luglio 1993](#), sottoscritto da governo, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che introduce le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU), la cui composizione «...deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti».

Una mediazione, dunque, diretta a garantire, pur nel rispetto del principio del suffragio universale, una presenza anche alle [organizzazioni sindacali](#) minoritarie presenti in azienda.

Una disciplina maggiormente dettagliata per quanto attiene a modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU nel settore

industriale venne concordata nell'[accordo interconfederale stipulato il 20 dicembre 1993](#) tra Confindustria da un lato, e CGIL, CISL e UIL dall'altro.

L'accordo in questione venne seguito da altre numerose altre intese e regolamenti elettorali a livello di categoria, anche se va ricordato che in alcuni importanti settori in genere non industriali (ad esempio, settore bancario ed assicurativo) le RSU non hanno ancora trovato attuazione.

Per quanto attiene invece al settore del [pubblico impiego](#), le RSU sono attualmente regolamentate dall'art. 42 del [decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165](#), che ha modificato la precedente disciplina contenuta nell'art. 6 del [decreto legislativo 4 novembre 1997 n. 396](#).

L'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sulle RSU

Esaminando i contenuti dell'[accordo interconfederale del 20 dicembre 1993](#), che costituisce la normativa contrattuale di riferimento del comparto industriale, meritano di essere segnalati i seguenti punti.

### Potere di iniziativa

La RSU può essere costituita nelle [unità produttive](#) con oltre 15 dipendenti ad iniziativa non solo delle [associazioni sindacali](#) firmatarie il [Protocollo del 23 luglio 2003](#), ma anche delle organizzazioni firmatarie del [CCNL](#) applicato nell'unità produttiva. Quest'ultima precisazione costituisce un importante elemento di compatibilità con l'art. 19 dello [Statuto](#) nel testo emendato dal referendum del 1995, ed anzi costituisce una sorta di anticipazione dell'esito referendario.

Il potere di iniziativa, e conseguentemente il diritto a presentare una lista, appartiene anche ad altre associazioni sindacali purchè formalmente costituite, che aderiscano ai contenuti dell'accordo interconfederale e corredino la lista con un numero di firme pari al 5% degli aventi diritto al voto.

### Composizione e numero dei componenti

Alla costituzione della RSU 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 si deve perseguire l'obiettivo di garantire un'adeguata presenza anche di impiegati e quadri, nonché della manodopera femminile.

Le RSU restano in carica tre anni (art. 6, parte I, dell'accordo).

### Numero dei componenti

Il numero minimo di rappresentanti è:

- di 3 componenti nelle [unità produttive](#) sin a 200 dipendenti;
- di 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive sino a 3.000 addetti;
- di 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di dimensioni ancora maggiori, in aggiunta al numero di cui al punto b).

Come si può facilmente notare, la disposizione contrattuale mutua gli stessi parametri numerici adottati dal legislatore nell'art. 23 dello [Statuto dei lavoratori](#), norma che regola il diritto ai [permessi](#) retribuiti per i componenti della RSA, e dunque, anche da questo punto di vista, è assai agevole l'armonizzazione tra le due discipline.

### Diritti, compiti e funzioni

Chiave di volta di tutta la disciplina è il punto 5 della parte I dell'[accordo interconfederale](#), che stabilisce che **le RSU subentrano**

**alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.**

Coerentemente, le [organizzazioni sindacali](#) firmatarie dell'accordo, o che comunque vi aderiscano partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 dello [Statuto](#).

Lo stesso art. 5 cit., con disposizione che non esisteva per le RSA perchè discende dal carattere elettivo ed unitario delle nuove rappresentanze, attribuisce espressamente alle RSU il potere di stipulare accordi sindacali aziendali nelle materie previste dal [CCNL](#). I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di [diritti](#), [permessi](#), libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della [Legge n. 300/1970](#).

Le associazioni stipulanti il CCNL, comunque, si riservano il diritto di indire, singolarmente o congiuntamente, le [assemblee](#) per 3 ore annue (sulle 10 ore complessive retribuite), il diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art 24 dello [Statuto](#) ed infine il diritto di affissione di cui al successivo art. 25 Statuto (cfr. art. 4, parte I, dell'accordo interconfederale).

L'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e il Protocollo di Intesa 31 maggio 2013

Il 28 giugno 2011, Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato un Accordo di rappresentanza che introduce significative novità in tema di efficacia dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSU e dalle RSA.

In particolare, l'accordo del 2011 prevede che i contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU "sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda" (c.d. efficacia erga omnes) – punto 4 dell'Accordo di

rappresentanza.

Medesima efficacia generalizzata è riconosciuta anche ai contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle RSA, purché (punto 5 dell'Accordo di rappresentanza):

- le RSA stipulanti detengano la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione;
- il contratto collettivo sia sottoposto “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”.

All'Accordo di Rappresentanza del 2011 ha poi fatto séguito un Protocollo d'Intesa, siglato il 31 maggio 2013 tra le medesime parti sociali, che in materia di RSU e RSA prevede che (punto 6):

- “viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70;
- le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA;

- In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.
- le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;
- le RSU saranno elette con voto proporzionale;
- il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito”.

## CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Il diritto italiano individua nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) la fonte normativa attraverso cui Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il [rapporto di lavoro](#).

Normalmente i CCNL regolano sia gli aspetti normativi del rapporto, sia quelli di carattere economico. E' inoltre quasi sempre prevista una parte destinata a normare alcuni aspetti del [rapporto sindacale](#) esistente tra [Organizzazioni firmatarie](#) e Associazioni datoriali, nonché di quelli aziendali tra [datore di lavoro](#) e [Rappresentanze sindacali aziendali](#).

Le finalità essenziali del contratto collettivo sono:

- determinare il contenuto che regola i rapporti di lavoro nel settore di appartenenza (ad es. trasporti, pubblico impiego, metalmeccanico, commercio, chimico, etc.)
- disciplinare le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso

La contrattazione collettiva si può svolgere a diversi livelli:

- interconfederale, il cui compito è la definizione di regole generali che interessano l'insieme dei lavoratori indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza
- nazionale di categoria (il già richiamato CCNL)
- territoriale interconfederale e di categoria
- aziendale di categoria

I livelli “gerarchicamente superiori” definiscono spesso le forme ed i limiti entro cui si svolge la contrattazione di livello “inferiore”.

In Italia, fatta eccezione che per il settore pubblico, non esiste una norma avente forza di legge sulla base della quale sia possibile definire il livello di rappresentanza e [rappresentatività](#) delle Organizzazioni firmatarie dei Contratti.

Né esiste, se non per scelta delle Organizzazioni sindacali, un meccanismo di validazione del contratto da parte dei lavoratori, cioè di coloro sui quali si producono gli effetti del contratto (ad esempio il [referendum](#)).

Come detto, esiste tuttavia un' apprezzabile eccezione a questo quadro non adeguatamente regolato, rappresentato dal settore del pubblico impiego.

Oltre ad un [Accordo Quadro](#) tra le Parti che regola le modalità di elezione e funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), il [D.Lgs. 165/2001](#) definisce con forza di legge sia le questioni legate alla modalità di svolgimento della contrattazione collettiva, sia gli aspetti legati ai temi della rappresentatività delle Organizzazioni firmatarie e alla conseguente validità dei contratti sottoscritti.

Per ciò che riguarda il settore dell'impiego privato, va peraltro segnalato che, perdurando il silenzio del legislatore in materia, il 28 giugno 2011 Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato un [Accordo Interconfederale](#) che, in linea con quanto avviene nel settore dell'impiego pubblico, fissa criteri oggettivi per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, utile al fine di individuare le organizzazioni legittimate a negoziare e stipulare contratti collettivi nazionali di categoria.

In particolare, l'Accordo del 2011 prevede che siano ammesse ai tavoli negoziali le sole organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro (punto 1 dell'Accordo).

Al fine di stabilire la "quota" di rappresentatività espressa dalla singola organizzazione, utile per l'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale (allorché sia superata, o quanto meno raggiunta, la suddetta soglia del 5%), occorrerà determinare la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti) – punto 5 del Protocollo d'Intesa in tema di misurazione della rappresentatività.

### CONTRATTI COLLETTIVI GESTIONALI

Si tratta di accordi che il [datore di lavoro](#) stipula, eventualmente, con le organizzazioni sindacali in caso di [Cassa integrazione](#) guadagni, o [licenziamenti collettivi](#), o [trasferimenti d'azienda](#).

In casi come questi, la legge prevede una articolata procedura di informazione e consultazione del sindacato, all'esito della quale è possibile la stipulazione di un accordo per la disciplina e la gestione del provvedimento deciso dal [datore di lavoro](#).

Accordi di questo tipo sono applicabili a tutti i lavoratori, a prescindere dal fatto che gli stessi siano iscritti oppure no al sindacato stipulante.

Nel 2011 sono state introdotte significative novità in tema di contrattazione collettiva, per mezzo sia di accordi intervenuti tra le parti sociali, sia di interventi legislativi.

In particolare, il 28 giugno 2011 Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato un [Accordo Interconfederale](#) che prevede che i contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle [RSU](#) “sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all’interno dell’azienda” (c.d. efficacia erga omnes) – punto 4 dell’Accordo di rappresentanza.

Medesima efficacia generalizzata è riconosciuta anche ai contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle RSA, purché (punto 5 dell’Accordo di rappresentanza):

- le [RSA](#) stipulanti detengano la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell’azienda nell’anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione;
- il contratto collettivo sia sottoposto “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”.

Ulteriori novità in materia di contrattazione collettiva, sempre nel 2011, sono state introdotte anche dal legislatore, in particolare con l’art. 8 del DL 138 del 2011 (convertito in [Legge 14 settembre 2011, n. 148](#)).

La norma stabilisce, innanzitutto, che i “contratti di prossimità” (espressione che ricomprende i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale) possono realizzare specifiche intese 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”.

Più in particolare, tali intese potranno regolare le materie indicate al comma 2, ovvero:

- l’utilizzo di impianti audiovisivi e di nuove tecnologie,
- le [mansioni](#) e l’[inquadramento](#) dei lavoratori,
- i contratti di lavoro non standard ([contratti a termine](#), [part-time](#), etc.),
- l’[orario di lavoro](#),
- il regime della solidarietà negli [appalti](#) e i casi di ricorso alla [somministrazione](#) di lavoro;
- le modalità di [assunzione](#) e la disciplina del [rapporto di lavoro](#),
- la trasformazione e la conversione dei contratti di lavoro,
- le conseguenze del [recesso](#) del rapporto di lavoro (ad eccezione del licenziamento discriminatorio, del licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, del licenziamento della lavoratrice madre, del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino e del licenziamento in caso di adozione o affidamento).

L’aspetto più innovativo dell’art. 8 è costituito dal fatto che le intese possono operare anche in deroga alla legge e alle disposizioni

contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, con il solo limite dei principi fissati dalla Costituzione e dei vincoli derivanti dalla normativa comunitaria. Ciò significa che i “contratti di prossimità” potranno, per esempio, stabilire che il lavoratore [licenziato ingiustamente](#) abbia diritto esclusivamente al [risarcimento del danno](#), e non anche alla [reintegrazione](#) nel posto di lavoro, contrariamente a quanto stabilito dall’art. 18 dello [Statuto dei Lavoratori](#).

L’art. 8 prevede inoltre che le intese abbiano “efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati”, alla sola condizione che siano sottoscritte sulla base di un (non meglio precisato) “criterio maggioritario” relativo alle [rappresentanze sindacali](#). In questo modo, i “contratti di prossimità” sono stati dotati di un’efficacia più estesa di quanto invece accade per i contratti collettivi nazionali, che possono produrre effetti solo nei confronti dei sindacati che li abbiano siglati e dei loro iscritti (fatto salvo quanto concordato dalle parti sociali con il Protocollo di intesa del 31 maggio 2013, di cui si dirà più avanti).

Il comma 3 dell’art. 8 prevede, infine, che i contratti collettivi aziendali stipulati prima dell’[accordo interconfederale](#) del 28 giugno 2011 sono efficaci nei confronti di tutti i lavoratori addetti alle [unità produttive](#) cui il contratto si riferisce, a condizione che l’intesa sia stata approvata con votazione a maggioranza dei lavoratori. Come è stato opportunamente osservato, si tratta di una disposizione che mira chiaramente a garantire l’efficacia dei contratti conclusi nei diversi stabilimenti del gruppo Fiat.

E’ bene chiarire che la norma è fortemente sospetta di [incostituzionalità](#) e di violazione di principi imposti dall’Unione Europea, per cui eventuali accordi stipulati in violazione di norme di legge (imperative) potrebbero, anche a distanza di anni, essere annullati per violazione di normative di rango superiore. Resta poi apertissimo il dibattito circa la possibilità da parte di un accordo tra privati (il c.d. contratto di prossimità) di derogare *in*

*pejus* a normative legali.

Da ultimo va segnalato che il 31 maggio 2013 è stato firmato un importante [Protocollo d'intesa](#) tra Confindustria e le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, con cui le parti sociali hanno inteso dare attuazione ai principi già contenuti nell' [Accordo Interconfederale del 2011](#), in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipulazione di contratti collettivi nazionali di lavoro.

In particolare, per ciò che riguarda più specificatamente il tema dell'efficacia della contrattazione collettiva, con il Protocollo in oggetto le parti sociali hanno pattuito che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore superiore al 50% possano essere efficaci e pienamente esigibili anche nei confronti delle organizzazioni sindacali che non li abbiano sottoscritti ma che aderiscano a una delle tre confederazioni firmatarie del Protocollo, purché siano previamente sottoposti a consultazione certificata dei lavoratori – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto –, con approvazione a maggioranza semplice (Punto 3 del Protocollo, in tema di Titolarità ed efficacia della contrattazione).