

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE
NEI LUOGHI DI LAVORO

□ **Premessa**

Il tema della rappresentanza sindacale dei lavoratori sui luoghi di lavoro è sempre stato motivo di discussione all'interno del movimento sindacale italiano fin dalle sue origini.

Temi del dibattito sono sempre stati il modello di democrazia da realizzare nei posti di lavoro, il grado di partecipazione dei lavoratori alle scelte di politica sindacale e, in modo particolare, il rapporto tra sindacato esterno e quello interno all'azienda.

Nei primi anni del secolo, il contrasto derivava dalle contrapposizioni ideologiche presenti nella sinistra italiana rispetto al modello di società che poteva meglio tutelare gli interessi dei lavoratori e su come l'azione del movimento sindacale si sarebbe dovuta sviluppare per essere funzionale alle varie opzioni in campo.

Nell'immediato dopoguerra, la natura ideologica dei contrasti si accentuò maggiormente in seguito alle scissioni sindacali determinate dal particolare clima della guerra fredda con il mondo diviso in due blocchi contrapposti.

I contrasti si affievolirono nel periodo di maggiore affermazione della esperienza dei Consigli di Fabbrica per riproporsi con la rottura del Patto federativo tra CGIL, CISL e UIL del 1984 per ritrovare nuova linfa con la nascita di nuovi e sempre più numerosi attori delle relazioni industriali.

Prima delle RSU, sostanzialmente sono state tre le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro che si sono succedute nel tempo in Italia: le Commissioni Interne, i Consigli di Fabbrica e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Di una quarta, i Consigli Aziendali delle Rappresentanze Sindacali (CARS), non mette conto parlarne in quanto, pur importanti sul piano teorico in quanto frutto di un serrato confronto interno alle Confederazioni che consentì in qualche modo di riannodare le fila del dialogo dopo la rottura della Federazione Unitaria, non produssero effetti pratici dal momento che non trovarono nessuna applicazione sul campo.

□ **Le Commissioni Interne**

Le prime Commissioni Interne spontanee, che si determinarono come organismi occasionali composti da operai delegati dai compagni di lavoro per trattare con l'azienda la definizione di controversie che si erano create a seguito di agitazioni aziendali, furono realizzate presso i Lanifici Rossi di Schio nel 1883 e le Officine spa di Torino nel 1901.

Risale invece al 27 ottobre 1906 il primo accordo sindacale in materia stipulato tra la FIOM e la fabbrica ITALA di Torino.

L'avvento al potere del fascismo determinò, nel 1922, in seguito alle ripetute sconfitte subite dai sindacati filofascisti nelle elezioni per le rappresentanze aziendali, lo scioglimento delle Commissioni Interne e con il Patto di Palazzo Vidoni stipulato il 6 ottobre 1925 tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la

Confederazione delle Corporazioni Fasciste venne ratificato il sistema corporativo che istituzionalizzava la presenza fascista nel mondo del lavoro.

L'abolizione definitiva delle Commissioni Interne venne sancita dalla Legge Rocco del 3 aprile 1926, la legge che regolava l'insieme delle materie sociali e civili stabilendo per la parte sindacale, tra l'altro, precise norme sulla disciplina dei contratti di lavoro, la soppressione delle libertà contrattuali ed il riconoscimento dei soli sindacati fascisti.

Nonostante questo, nelle elezioni della Commissione Interna che si svolsero ugualmente alla FIAT il 24 settembre 1926, si ebbe il clamoroso risultato di 651 voti alla FIOM e 38 al sindacato fascista.

Al posto della Commissione Interna, il regime introdusse, nel 1928, la figura dei Fiduciari di Fabbrica facenti capo alla Corporazione Fascista dei Sindacati, con la funzione di assistere i lavoratori nelle vertenze, ma anche questa forma di presenza sindacale in fabbrica incontrò la resistenza degli industriali e nel settembre 1929 i Fiduciari di Fabbrica furono aboliti dal Consiglio Nazionale delle Corporazioni come "*manifestazione di spirito classista*".

Subito dopo la caduta del regime fascista, il 2 settembre 1943, fu stipulato un accordo fra le Confederazioni dei lavoratori dell'industria e la Confederazione degli industriali (denominato patto Buozzi-Mazzini) che introduceva di nuovo nel nostro sistema di relazioni industriali l'istituto delle Commissioni Interne attribuendo alle stesse anche poteri di contrattazione collettiva a livello di azienda.

Un accordo successivo fu stipulato il 7 agosto 1947, accordo che toglieva alle Commissioni Interne ogni potere contrattuale.

Tale accordo fu rinnovato l'8 maggio 1953 e, successivamente, il 18 aprile 1966 con un progressivo restringimento dei compiti e dei poteri dell'organismo.

Qualsiasi gruppo di lavoratori, sia indipendente che inquadrato sindacalmente, poteva presentare liste per la elezione della Commissione Interna la cui dimensione numerica era direttamente proporzionale al numero dei lavoratori occupati in ciascuna unità aziendale.

Le elezioni avvenivano a suffragio universale e ciascun lavoratore era chiamato a dare il suo voto per una lista all'interno della quale poteva esprimere delle preferenze.

La Commissione Interna nell'ambito dell'azienda rappresentava sia gli operai che gli impiegati: questi ultimi, peraltro, rimanevano distinti nel corso delle operazioni elettorali e, per quanto in genere più numerosi, avevano comunque diritto almeno ad un posto nell'organismo, a condizione che il loro numero nelle unità aziendali fosse superiore alle tre unità.

Le stesse funzioni esplicate dalle Commissioni Interne erano attribuite al Delegato di Impresa, che era eletto nelle aziende che occupavano da 6 a 40 dipendenti.

Le Commissioni Interne sono state, pur con tutti i loro limiti, la forma tipica di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro fino alla fine degli anni '60 ed il loro tramonto derivò dalla incapacità di dare risposte adeguate alla domanda di partecipazione portata avanti negli anni 1968-69 dalle categorie sindacali più avanzate.

□ **I Consigli di Fabbrica**

Alla fine degli anni '60 si verificarono nel movimento sindacale italiano sostanziali novità: nascevano, affermandosi progressivamente, nuove forme di rappresentanza unitaria dei lavoratori dell'azienda che prescindevano dalla loro iscrizione o meno al sindacato.

Erano i Consigli di Fabbrica che soppiantarono rapidamente le Commissioni Interne percepite dai lavoratori come troppo distanti dalle loro esigenze.

I primi esempi di queste nuove strutture sorsero non coordinati, anzi in contrapposizione polemica con le stesse organizzazioni sindacali.

La spinta spontaneistica della base fu però riassorbita già alla fine del 1969 ed il processo di progressivo riassorbimento fu confermato e consolidato nel 1972 con il patto federativo fra la CGIL, la CISL e la UIL nel quale il Consiglio di Fabbrica fu esplicitamente riconosciuto come "*l'istanza sindacale di base*" della stessa Federazione Unitaria.

Ma le fortune dei Consigli sono strettamente intrecciate con la prospettiva dell'unità sindacale e pertanto, con la rottura verso la metà degli anni ottanta del patto federativo inizia il loro declino.

Infatti, la contraddizione tra una forma di rappresentanza unitaria all'interno dei luoghi di lavoro ed una pluralità di organizzazioni all'esterno di questi non poteva, alla lunga, che logorare la prima, in quanto la conflittualità tra le organizzazioni inevitabilmente si rifletteva all'interno dei Consigli, sulla loro attività e la loro funzionalità.

Sul declino dei Consigli di Fabbrica hanno poi influito anche cause strutturali quali: l'assenza di una regolamentazione omogenea; l'incapacità di estendersi a tutto il mondo del lavoro, sia privato che pubblico; la scarsa o nulla capacità di saper interpretare l'evoluzione dei processi produttivi; l'inadeguatezza a rappresentare le emergenti nuove professionalità nonché l'eccessiva burocratizzazione cui erano pervenuti.

□ **La Rappresentanza Sindacale Aziendale**

E' la forma di rappresentanza sindacale dei lavoratori in azienda introdotta dall'articolo 19 della Legge 300/1970.

Nella sua formulazione originaria, tale norma prevedeva che, nell'ambito di ciascuno dei sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale oppure dei sindacati firmatari di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, potessero essere costituite Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

Questa norma ha subito una importante modifica a seguito della consultazione referendaria del giugno 1995 che ne ha abrogato la lettera a) per cui, attualmente, l'unico vincolo per una associazione sindacale al fine della costituzione di una RSA è quello di essere firmataria di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva.

La Legge 300/1970 non dice nulla sulle modalità di costituzione, sulla struttura organizzativa e sulle regole di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali rimettendosi alla completa libertà di organizzazione sindacale.

Quindi, la forma delle Rappresentanze Sindacali Aziendali può essere la più svariata: un gruppo sindacale aziendale, un organismo eletto direttamente dai lavoratori con o senza liste, o un comitato, designato dal sindacato stesso, sempre che, ovviamente, vi sia stata l'iniziativa dei lavoratori e la rappresentanza sia riferita alla struttura organizzativa delle associazioni sindacali.

In tema di diritti, la Legge 300/1970 riconosce alle RSA il:

- diritto ad indire, congiuntamente o disgiuntamente, l'assemblea dei lavoratori (art. 20).
- diritto di affissione (art. 25), cioè la possibilità di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
- diritto ai locali (art. 27), nel senso che il datore di lavoro, nelle aziende con almeno 200 dipendenti, deve porre a disposizione della RSA per l'esercizio delle sue funzioni un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

In tema, invece, di diritti dei dirigenti delle RSA, la Legge 300/1970 riconosce a questi ultimi il:

- diritto, per l'espletamento del loro mandato, di usufruire sia di permessi retribuiti (art. 23) che di permessi non retribuiti (art. 24).
- diritto alla tutela (art. 22), cioè il diritto a non poter essere trasferiti dall'unità produttiva senza il nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza.

Va tenuto presente che, con l'introduzione delle RSU, l'istituto delle Rappresentanze Sindacali Aziendali non è stato abolito.

Infatti, una associazione sindacale, qualora decida di non partecipare alle elezioni per la costituzione di una Rappresentanza Sindacale Unitaria, mantiene il diritto, se in possesso dei requisiti previsti dalla legge, di costituire una propria RSA.

□ **Le Rappresentanze Sindacali Unitarie**

➤ *Premessa*

In tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie convivono oggi, in attesa della approvazione di una legge generale sulla rappresentanza sindacale – attualmente in discussione alla Camera dei Deputati – due modelli di RSU: uno di origine pattizia in vigore nel settore privato ed uno di fonte legislativa operante nell'area del pubblico impiego.

I due modelli, pur ispirati da una comune filosofia, si differenziano in alcuni aspetti, segnatamente nella composizione: mista (due terzi dei componenti eletti ed un terzo designato) in quelle pattizie del settore privato; tutte elettive quelle della pubblica amministrazione.

Da rilevare che in questa ultima area, le elezioni per la costituzione delle RSU assumono un particolare rilievo in quanto i risultati elettorali concorrono, unitamente al dato associativo, a determinare la rappresentatività delle associazioni sindacali.

Infatti, vengono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le sole organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale.

Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

➤ *Precedenti*

I precedenti di questa forma di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro vanno individuati nelle Commissioni Interne di cui all'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966 e nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'articolo 19 della Legge 300/1970.

Rispetto alle Commissioni Interne, le RSU si qualificano in quanto hanno la titolarità alla contrattazione di secondo livello anche se congiunta alle strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nella unità lavorativa.

Nei confronti delle RSA si qualificano, invece, per avere la rappresentanza di tutti i lavoratori occupati nell'unità lavorativa e non soltanto quella degli iscritti.

Non possono essere considerati precedenti delle RSU. i Consigli di Fabbrica in quanto queste strutture, pur rappresentando una esperienza importante nella storia del movimento sindacale italiano, rispondono ad una concezione del sindacato opposta a quella su cui si fondano le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Passando dal regime dei Consigli a quello delle RSU non si è cambiato, infatti, solo la denominazione della struttura, ma, più significativamente, si è sostituito ad un modello di relazioni industriali basato sui soli rapporti di forza, un modello fondato sul reciproco riconoscimento degli attori delle relazioni sindacali e sulla regolamentazione delle procedure.

Con la introduzione delle RSU si è affermato, inoltre, il primato del concetto di sindacato-associazione rispetto a quello di sindacato-movimento che era connaturato al sistema dei Consigli.

➤ *Fonti*

Per quanto riguarda le fonti, le RSU furono introdotte con l'Intesa Quadro tra CGIL-CISL-UIL del 1° marzo 1991.

Le RSU previste dall'Intesa Quadro furono a loro volta recepite dal Governo per l'area del pubblico impiego e dalla Confindustria per il settore privato nel Protocollo del 23 luglio 1993; dal Protocollo scaturirono, tra dicembre '93 e settembre '94, quattro accordi interconfederali per disciplinarne l'introduzione nei diversi settori produttivi e poi tutta una serie di accordi attuativi di categoria.

Da rilevare, comunque, che esiste una differenza sostanziale tra il modello di RSU previsto dall'Intesa Quadro del '91 e quello introdotto nell'Accordo del luglio '93: nel primo caso si trattava di organismi tutti interni a CGIL, CISL e UIL; mentre nel secondo, quegli stessi organismi venivano aperti alla partecipazione di tutte le associazioni sindacali presenti in azienda e nei quali, di conseguenza, la CGIL, la CISL e la UIL potevano esserci o meno a seconda dell'esito della consultazione elettorale.

Specificatamente per l'area del pubblico impiego, vanno annoverati tra le fonti anche il Decreto Legislativo 4 novembre 1997, n° 396 e l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 tra ARAN e CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, RDB-CUB, UGL.

➤ *Natura*

Guardando alla loro natura, le Rappresentanze Sindacali Unitarie si presentano come organismi:

- **di tipo unico**: intanto perché prefigurano lo stesso modello di rappresentanza valido per tutte le realtà lavorative e per tutti i settori produttivi recuperando, in questo senso, quella carenza propria dei Consigli di Fabbrica che si erano consolidati nel settore industriale, ma non erano riusciti ad imporsi negli altri.

Le RSU sono strutture di tipo unico anche per due altre ragioni: in primo luogo perché costituite sulla base di un unico canale elettivo; in secondo luogo, perché esercitano tanto i poteri di contrattazione che quelli di consultazione e di partecipazione nel rispetto della tradizione sindacale italiana che ha sempre ricompreso queste due funzioni nella struttura sindacale di luogo di lavoro ed a differenza di quanto avviene in altri paesi (ad esempio in Germania dove in una azienda coesistono due organismi sindacali: uno eletto da tutti i lavoratori cui sono demandati l'esercizio dei diritti di informazione e partecipazione ed uno, eletto dai soli iscritti al sindacato, per esercitare i diritti di contrattazione.)

- **di tipo elettivo**: perché espresse e legittimate dal voto diretto ed immediato di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali.

- **di rappresentanza generale**: proprio il fatto di essere legittimate dal voto di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti, conferisce alle RSU la capacità di rappresentare tutti gli occupati nella realtà lavorativa.

- **di tipo pluralistico**: in quanto aperte alla rappresentanza di tutte le associazioni costituite in sindacato presenti nelle unità produttive o amministrative ed anche perché favoriscono una adeguata composizione professionale e di genere della rappresentanza.

➤ *Dove e chi può costituirla*

Si può costituire una Rappresentanza Sindacale Unitaria in tutte le unità produttive e nelle amministrazioni in cui siano occupati più di 15 dipendenti.

L'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta, congiuntamente o disgiuntamente, dalle:

- associazioni sindacali firmatarie degli accordi istitutivi delle RSU
- associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nella unità produttiva od amministrativa;
- da altre forme associative dei lavoratori, purché formalmente costituite ed aderiscano agli accordi sulle RSU

A partire dai successivi rinnovi, anche la RSU in scadenza di mandato può assumere l'iniziativa di indire le elezioni.

➤ *Chi può presentare le liste*

Le liste possono essere presentate dalle:

- associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro applicato nella unità produttiva od amministrativa;
- altre associazioni sindacali purché formalmente costituite e che accettino espressamente gli accordi istitutivi delle RSU

Mentre nel settore privato solo queste ultime devono accompagnare le proprie liste con almeno il 5 per cento di firme di elettori, nell'area del pubblico impiego la raccolta delle firme è richiesta a tutte le associazioni sindacali presentatrici di lista, in numero non inferiore al 2 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2000 dipendenti e dell'uno per cento o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiori dimensioni.

Sempre nell'area della pubblica amministrazione, le associazioni di lavoratori diverse da quelle firmatarie del ccnl, per poter presentare le liste, devono, oltre che essere formalmente costituite ed aderire agli accordi istitutivi delle RSU, anche applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.

Ricordare che:

- ◆ si può essere candidati in una sola lista;

- ◆ non sono candidabili i componenti la Commissione Elettorale e coloro che presentano la lista;
- ◆ che la stessa lista non può contenere un numero di candidati superiore ad un terzo dei componenti la RSU da eleggere.

Come si compone



Area privata

Alla composizione della RSU si procede, per due terzi seggi, mediante elezione a suffragio universale con criterio proporzionale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti

Il residuo terzo viene assegnato alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva ed alla sua copertura si procede, mediante designazione od elezione, da parte delle associazioni sindacali che ne hanno diritto, in proporzione ai voti ottenuti nella elezione dei due terzi.

Va detto che in alcuni settori dell'area privata, segnatamente Servizi e Trasporti (Ente Poste ed Ente Ferrovie), le elezioni per la costituzione delle RSU sono avvenute senza la clausola dell'un terzo riservato alle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nell'unità produttiva.

Area pubblica

A differenza di quanto avviene nel settore privato, nell'area della pubblica amministrazione la RSU è tutta elettiva ed alla sua costituzione si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale fra liste concorrenti.

➤ *Numero dei componenti*

In assenza di condizioni di miglior favore, il numero dei componenti sarà determinato dalle norme previste in materia dalla legge 300/1970 e cioè:

- a) tre componenti per la RSU costituita nelle unità produttive o nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive o nelle amministrazioni che occupano fino a 3000 dipendenti; per il settore pubblico, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera a), calcolati sul numero dei dipendenti eccedente i 200
- c) tre componenti ogni 500 dipendenti o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive o nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b); per il settore pubblico, calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

➤ *Compiti e funzioni*

La Rappresentanza Sindacale Unitaria ha compiti di rappresentanza generale dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro e tali compiti vengono svolti:

sul versante delle relazioni industriali attraverso l'esercizio delle funzioni di controllo, gestionali, di verifica applicativa, di consultazione nonché dall'esercizio dei diritti di informazione previsti dalla legge e dai contratti;

sul versante contrattuale in quanto ha la titolarità, unitamente alle strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nell'unità lavorativa o nel comparto, alla contrattazione collettiva integrativa.

➤ *Libertà sindacali, permessi e tutele*

I componenti della RSU subentrano ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele che a questi derivano dalle disposizioni della legge 300/1970.

➤ *Decisioni*

Mentre nelle RSU di natura pattizia (settore privato) le decisioni relative alle materie di competenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti dalle intese definite dalle organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo del 20 dicembre 1993, in quelle del pubblico impiego è espressamente previsto che le decisioni relative alla attività delle RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

➤ *Incompatibilità*

Nelle RSU di fonte pattizia non sono previsti richiami a situazioni di incompatibilità per cui gli unici vincoli rimangono quelli eventualmente contenuti negli statuti delle singole organizzazioni sindacali.

In quelle della pubblica amministrazione, la carica di componente delle Rappresentanze Sindacali Unitarie è espressamente incompatibile (art. 9 dell'Accordo Quadro 7 agosto 1998) con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici.

➤ *Elettorato attivo e passivo*

Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva o nell'amministrazione, alla data delle elezioni.

Sono eleggibili tutti i lavoratori che, candidati nelle liste, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche se l'accordo del 20 dicembre 1993 per il settore privato demanda alla contrattazione di categoria la possibilità di regolamentare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

➤ *Durata del mandato e sostituzione nell'incarico*

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50 per cento degli stessi pena la decadenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo secondo le modalità previste dagli accordi e dai regolamenti vigenti.

Per quanto riguarda la sostituzione dei componenti dimissionari occorre tenere presente se si tratta di una RSU del settore privato o di una dell'area del pubblico impiego.

Settore privato

In caso di dimissioni di componente eletto nella quota dei due terzi, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista, esattamente come avviene per le RSU della pubblica amministrazione, mentre il componente dimissionario che sia stato nominato nella quota dell'un terzo su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il ccnl applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Area del pubblico impiego

In caso di dimissioni di uno dei componenti la RSU lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

➤ *Diritti delle associazioni sindacali*

In tema di diritti sindacali, agibilità e tutele sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore esistenti per effetto dei ccnl o di accordi collettivi di cui restano titolari le associazioni sindacali che le hanno pattuite.

Tali associazioni sindacali, nelle stesse sedi negoziali, potranno stabilire le quote di tali diritti che vorranno, eventualmente, trasferire ai componenti della RSU.

Settore privato

Sono comunque fatti salvi in favore delle associazioni sindacali stipulanti il ccnl applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per tre delle dieci ore annue retribuite spettanti a ciascun lavoratore di cui all'art. 20 della legge 300/1970;
- diritto a permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della legge 300/1970;
- diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 300/1970.

Area del pubblico impiego

Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, 1° comma, lett. f) del Decreto Legislativo 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra loro ripartito, a decorrere dal 1° gennaio 1999, ai sensi dell'art. 9 del ccnl quadro sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998.

In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente, i seguenti diritti:

- diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- diritto ai permessi retribuiti;
- diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del ccnl quadro del 7 agosto 1998;
- diritto ai permessi non retribuiti;
- diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro;
- diritto ai locali e di affissione secondo le normative vigenti.

□ **Riferimenti normativi in tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie**

- Legge 31 maggio 1970, n. 300
- Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 tra CONFINDUSTRIA/INTERSIND e CGIL, CISL, UIL
- Accordo interconfederale 16 settembre 1994 tra Lega Nazionale Cooperative e Mutue/Confederazione Cooperative Italiane/Associazione Generale Cooperative Italiane e CGIL, CISL, UIL
- Accordo interconfederale 29 settembre 1994 tra CISPEL e CGIL, CISL, UIL
- Decreto Legislativo 4 novembre 1997, n. 396
- Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti della pubblica amministrazione e per la definizione del relativo regolamento elettorale tra ARAN e CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, RDB-CUB, UGL del 7 agosto 1998

Organismi di rappresentanza sui luoghi di lavoro a confronto

	Commissioni Interne	Consigli di Fabbrica	Rappresentanze Sindacali Aziendali	Rappresentanze Sindacali Unitarie
Tipologia della rappresentanza	Rappresentanza di tutti i lavoratori in azienda	Il delegato rappresenta all'interno del consiglio di fabbrica il reparto o il gruppo omogeneo di cui è espressione	Rappresenta gli iscritti	Rappresenta tutti i lavoratori in azienda
Fondamento della rappresentanza	Elezioni su liste del sindacato o di gruppi di lavoratori	Elezioni su scheda bianca senza vincolo di appartenenza sindacale	Designazione del sindacato	Elezione su liste contrapposte a suffragio universale
Riconoscimento della rappresentanza	Accordo interconfederale	Nessun riconoscimento legislativo. Generalmente riconoscimento contrattuale	Riconoscimento per via legislativa (legge 300/1970)	Protocollo Governo e parti sociali per l'area privata. Riconoscimento legislativo per l'area pubblica
Compiti e funzioni della rappresentanza	Nessun potere contrattuale, solo verifica applicazione normativa	Assenza di regolamentazione omogenea	Tutela degli iscritti	Titolarità, insieme alle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nell'unità produttiva, alla contrattazione di secondo livello

□ I terminali associativi

L'assenza nella esperienza sindacale italiana di un doppio canale di rappresentanza così come avviene ad esempio nel sistema tedesco, viene bilanciata con l'utilizzo dei terminali di tipo associativo nei luoghi di lavoro cui sono riconosciute alcune prerogative, ma non il potere di contrattare od essere titolari dei diritti di partecipazione ed informazione.

Una tale struttura "*leggera*", la cui previsione ed origine discende generalmente, ma non solo, dalla fonte contrattuale, può essere sicuramente riconosciuta legittima in base ai principi costituzionali sulla libertà, anche, organizzativa del sindacato.

Pertanto, in un qualsiasi posto di lavoro possono trovarsi accanto alle Rappresentanze Sindacali Unitarie - forma tipica di rappresentanza di interessi di tutti gli occupati nella unità produttiva od amministrativa - gruppi associativi con funzioni squisitamente politiche, di proselitismo, di orientamento, di elaborazione e proposta di politiche rivendicative.

Ovviamente tale presenza non può non porsi in simbiosi con le rispettive componenti della RSU secondo una modalità di raccordo non troppo diversa da quella esistente tra i partiti politici ed i rispettivi gruppi parlamentari senza per questo arrivare ad una sovrapposizione delle due strutture dal momento che ai terminali associativi, pur essendo riconosciuta una vasta gamma di diritti, non è riconosciuta alcuna titolarità contrattuale.

Nei casi in cui, invece, una associazione sindacale non riesce a conquistarsi una presenza nella Rappresentanza Sindacale Unitaria ha di conseguenza la possibilità di portare tra i lavoratori la propria proposta sindacale ed avere così l'opportunità nelle successive elezioni, di raccogliere maggiori consensi.

Non è condivisibile, quindi, l'opinione di chi ritiene che ci si trovi dinanzi ad una "*duplicazione*" di organismi rappresentativi e che la circostanza per cui viene riconosciuta una vasta gamma di diritti testimonia l'affermarsi di un modello di rappresentanza dei lavoratori alternativo e forse concorrente rispetto alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La circostanza che i terminali associativi siano strutture meno compiute delle RSA, non emerge dal fatto che siano dotate da un numero di prerogative più ristrette o no, ma dalla considerazione che non hanno titolarità contrattuale e quindi risultano esclusivamente e funzionalmente collegate con lo scopo associativo del quale i terminali medesimi sono depositari.

La possibilità di includere tra i soggetti titolari dei permessi sindacali retribuiti anche i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo è funzionale allo svolgimento di una attività sindacale che si sviluppa su un piano diverso rispetto a quello della Rappresentanza Sindacale Unitaria ed anzi, si può dire, è preliminare con riferimento al momento della sua elezione, mentre l'eventuale azione critica o di appoggio va ascritta all'interno della "politica sindacale" e non della "rappresentanza sindacale".

□ **Il Gruppo Aziendale UIL**

Per quanto riguarda la UIL, l'organismo associativo a livello di luogo di lavoro è il Gruppo Aziendale UIL (GAU) demandato ad assolvere, sulla base di quanto disposto dall'articolo 12 dello Statuto confederale, i seguenti compiti:

- garantire il costante rapporto degli iscritti e dei lavoratori con le strutture dell'organizzazione;
- assicurare agli iscritti ogni forma di informazione sulla vita e sulle scelte della UIL nonché ogni forma di assistenza e di servizio;
- eleggere i propri rappresentanti al Congresso del Sindacato territoriale;
- curare l'azione di proselitismo in stretto raccordo con le strutture dell'organizzazione;
- predisporre, d'intesa con la struttura provinciale di categoria, le liste dei candidati da sottoporre alla approvazione degli iscritti per la elezione e la nomina dei delegati RSU, dei CAE e degli RSL

Per l'espletamento di questi compiti, i componenti dei GAU potranno avvalersi di agibilità sindacali diverse da quelle attribuite ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e previste dagli accordi e dai regolamenti vigenti.

Glossario

Accordo collettivo:

è lo strumento di determinazione consensuale delle condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici.

Accordo o contratto aziendale:

contratto collettivo concluso a livello di singole aziende tra il datore di lavoro, eventualmente assistito o rappresentato dalla propria organizzazione sindacale, e rappresentanze dei lavoratori o sindacati territoriali di categoria.

Accordo o contratto integrativo:

accordo integrativo che integra la disciplina fissata ad un livello superiore, normalmente per effetto di un rinvio da parte della sede di contrattazione sovraordinata.

Accordo o contratto nazionale di categoria:

contratto stipulato a livello nazionale tra le Federazioni di categoria dei lavoratori e dei datori di lavoro. L'ambito di applicazione è il settore produttivo omogeneo, che tendenzialmente corrisponde alle categorie sindacali.

Accordo interconfederale:

contratto collettivo stipulato dalle Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, avente come ambito di applicazione un intero settore dell'economia.

Accordo quadro:

accordo che definisce le regole formali e procedurali per lo svolgimento della contrattazione.

Affissione (diritto di):

diritto legalmente riconosciuto di affiggere testi e comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro, in appositi spazi all'interno dell'unità lavorativa.

Ambiente di lavoro:

è l'insieme delle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, che interagiscono con la salute psico-fisica del lavoratore. Vi rientrano, oltre alle caratteristiche del luogo in cui si svolge la prestazione (dimensioni, logistica, areazione, luminosità; rumorosità, ecc.), anche le caratteristiche dei prodotti e delle sostanze lavorate, dei processi produttivi, dei procedimenti e metodi di lavorazione, e della stessa organizzazione del lavoro.

ARAN:

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

Assemblea:

diritto riconosciuto ai lavoratori dipendenti delle realtà in cui si applica la Legge 300/1970, di riunirsi all'interno del luogo di lavoro, per discutere di argomenti sindacali e professionali su convocazione delle strutture sindacali. Le assemblee possono essere effettuate senza limiti di tempo al di fuori dell'orario di lavoro, nel limite di 10 ore annue retribuite, salvo disposizioni migliorative della contrattazione collettiva.

Autonomia collettiva:

potere di determinazione autonoma delle condizioni di lavoro, nel cui esercizio si esprime la funzione tipica e qualificante, anche se non esclusiva, dell'organizzazione sindacale.

CAE (Comitato Aziendale Europeo):

organismo rappresentativo dei lavoratori dipendenti da aziende con sedi in più paesi dell'Unione Europea.

Camera del Lavoro:

rappresenta a livello provinciale o di comprensorio la struttura organizzativa del sindacato territoriale della CGIL

Camera sindacale:

rappresenta a livello provinciale o zonale, la struttura organizzativa del sindacato territoriale della UIL.

Canale unico di rappresentanza:

è il sistema caratterizzato dall'esistenza di un solo organismo rappresentativo dei lavoratori in azienda, di tipo sindacale. E' il sistema tradizionalmente utilizzato nell'esperienza italiana.

Categoria professionale:

il termine è adoperato, nell'uso comune, in due diverse accezioni. In una prima accezione, esso è sostanzialmente equivalente a qualifica contrattuale; nel significato di categoria "legale", esso fa invece riferimento alla distinzione tra operai, impiegati, quadri e dirigenti operata dal codice civile.

CCNL:

Contratto collettivo nazionale di lavoro.

CGIL:

Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

CIDA:

Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda.

CISAL:

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori.

CISL:

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori.

CISPEL:

Confederazione delle aziende municipalizzate.

Clausole di miglior favore:

sono così denominate le clausole dei contratti collettivi che contengono disposizioni più favorevoli rispetto alla legge o a precedenti contratti collettivi.

Clausole di rinvio:

clausole di un contratto collettivo, solitamente il contratto nazionale di categoria, che attribuiscono alla contrattazione collettiva di livello inferiore la competenza negoziale su determinate materie o istituti che il contratto di livello superiore non disciplina o non disciplina compiutamente.

CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro):

Organismo costituzionale con funzioni consultive cui è riconosciuto il diritto di

iniziativa legislativa.

COBAS:

Comitati di base.

Comitato degli iscritti:

è il terminale associativo della CGIL, che raccoglie gli iscritti alla Confederazione in un luogo di lavoro.

Comparto:

ambiti all'interno dei quali ha corso la contrattazione collettiva nazionale per le diverse categorie di pubblici dipendenti (Enti Locali, Sanità, Scuola, Enti pubblici non economici, Ministeri, Ricerca, Università, Aziende autonome dello Stato).

CONFINDUSTRIA:

Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Diritti sindacali:

diritti che la legge o la contrattazione collettiva attribuiscono alle organizzazioni sindacali e/o ai singoli lavoratori, per consentire loro lo svolgimento di attività sindacali all'interno dei luoghi di lavoro. Essi si aggiungono al più generale principio di "libertà sindacale", dal quale si distinguono poiché non si limitano al mero riconoscimento dei diritti di associazione, contrattazione collettiva e sciopero - già garantiti dalla Costituzione -, ma consistono in situazioni giuridiche soggettive individuali o collettive, che presuppongono una espressa attribuzione legislativa o contrattuale.

Distacchi sindacali:

si denominano così i distacchi dalla produzione dei lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali esterne.

Federazione di categoria:

struttura organizzativa del sindacato articolata nei vari settori produttivi cui aderiscono tutti i lavoratori del settore.

Gruppo Aziendale UIL (GAU):

è il terminale associativo della UIL che raccoglie gli iscritti alla Confederazione in un luogo di lavoro.

Libertà sindacale:

è il principio che l'art. 39 della Costituzione pone a fondamento dell'attuale sistema di relazioni industriali, sancendo che "l'organizzazione sindacale è libera".

Locale sindacale:

locale che il datore di lavoro ha l'obbligo di mettere a disposizione delle RSA per l'esercizio delle loro funzioni all'interno dell'unità produttiva e nelle sue immediate vicinanze.

Parti sociali:

sono gli attori principali che partecipano alla contrattazione collettiva ed ai processi delle relazioni industriali. A livello macro si possono identificare in: Stato, associazioni imprenditoriali e sindacati; a livello micro (di impresa) prevalgono gli ultimi due.

Rappresentatività:

con riferimento alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, la rappresentatività è la capacità di esprimere adeguatamente l'interesse dei lavoratori in un sistema di relazioni industriali nei confronti sia dei datori di lavoro e delle loro organizzazioni, sia del sistema politico-istituzionale. La nozione di rappresentatività non va confusa con

quella di “rappresentanza”: mentre la rappresentanza è legata unicamente all’adesione sindacale e sussiste solo verso i lavoratori iscritti e nei confronti dell’interlocutore che liberamente accetta di intrattenere rapporti sindacali con una determinata organizzazione sindacale, la rappresentatività riguarda la stessa capacità del sindacato di affermarsi come attore del sistema di relazioni industriali, in virtù di una forza che - generalmente - gli deriva non solo dagli iscritti, ma anche da un riconoscimento più o meno formalizzato delle controparti e/o della legge, in virtù del quale il sindacato stesso è ritenuto portatore di interessi estesi alla generalità dei lavoratori che esso intende tutelare. Il concetto di rappresentatività è analogamente riferibile, e riconosciuto dal legislatore, anche alle organizzazioni degli imprenditori.

Relazioni industriali:

insieme di norme, formali ed informali, relative al rapporto di lavoro; di metodi, dalla contrattazione collettiva alla legislazione, per stabilire ed applicare tali norme; di attori tra loro interagenti (imprenditori, sindacati, Stato) e operanti in un dato contesto economico e politico. Generalmente si dice che un sistema di relazioni industriali è efficace quando il conflitto in uscita è minore di quello in entrata.

RLS:

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Sezione Sindacale Aziendale (SAS):

è il terminale associativo della CISL che raccoglie gli iscritti alla Confederazione in un luogo di lavoro.

Terminale associativo:

struttura del sindacato che opera a livello di luogo di lavoro con compiti meramente associativi (proselitismo, propaganda, ecc.).

UGL:

Unione Generale del Lavoro.

UIL:

Unione Italiana del Lavoro.

Unità produttiva:

parte dell’azienda assunta come punto di riferimento per l’applicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori.

UPLMO:

Ufficio Provinciale del Lavoro e la Massima Occupazione.

Bibliografia essenziale

A. Accornero

Il mondo della produzione
Il Mulino, Bologna, 1994

M. Carrieri

L'incerta rappresentanza
Il Mulino, Bologna, 1995

G.P. Cella

Il sindacato
Editori Laterza, Bari, 1999

A. Di Stasi

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie nel Pubblico Impiego
G. Giappichelli Editore, Torino, 1998

G. Giugni

Diritto Sindacale
Cacucci Editore, Bari, 1993

T. Treu (a cura di)

Glossario italiano del lavoro e delle relazioni industriali
Franco Angeli, Milano, 1992