



R.ETE.
IMPRESSE ITALIA

Camera dei Deputati

XI Commissione

Lavoro pubblico e privato

Proposte di legge

C. 707 Polverini e

C. 788 Gribaudo

Audizione

Roma, 8 ottobre 2019

Premessa

Le due proposte di legge (PDL) oggetto di audizione riguardano, rispettivamente, l'individuazione di criteri volti all'accertamento della rappresentatività delle Organizzazioni dei Datori di lavoro e delle Organizzazioni dei sindacati dei lavoratori (**AC 788**) e la rappresentanza e rappresentatività delle sole Organizzazioni sindacali dei lavoratori, oltreché l'efficacia dei contratti collettivi (**AC 707**).

In particolare, la PDL **788** si occupa di definire le procedure e i parametri utili a misurare rispettivamente la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e quella delle Organizzazioni datoriali, la PDL **707** invece si occupa non solo della misurazione della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali ma anche della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, dell'efficacia dei contratti collettivi di lavoro e del diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende ai sensi dell'art. 46 della Costituzione.

Osservazioni di R.E TE. Imprese Italia

Nel corso degli anni alcuni dei principi riportati nelle proposte di legge in argomento sono stati più volte ripresi in ambito normativo vincolando il riconoscimento di benefici economici e contributivi al grado di rappresentatività dei contratti.

La questione che, infatti, periodicamente si ripresenta dell'ambito di applicazione dei Contratti collettivi di lavoro e segnatamente di quelli comparativamente più rappresentativi, sta rivivendo una rinascita di interesse da quando, nel corso del 2018, si sono succedute norme sempre più ricorrenti che vincolano l'applicazione di agevolazioni normative e contributive al rispetto dei contratti collettivi di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Nel nostro ordinamento, quindi, questo concetto è stato più volte richiamato, ma mai il legislatore ha fornito la chiave di lettura per decifrare tale concetto giuridico.

Già dal 2015, il cd "codice dei contratti" DLGS 81/2015, uno degli otto decreti attuativi del "Jobs Act", in uno specifico articolo, il 51, ha sancito: *"Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti*

collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Parallelamente il CNEL ha avviato una interlocuzione con le più importanti Associazioni datoriali e sindacali per ridare vita all’archivio dei contratti collettivi (previsto da una legge del 1986), che negli anni continuava ad esistere, ma senza svolgere quella funzione di servizio pubblico documentale di raccolta dei contratti collettivi effettivamente vigenti.

Tale interlocuzione del CNEL con le associazioni datoriali e sindacali ha portato alla sottoscrizione di un protocollo in cui le parti si impegnano a svolgere determinate attività in occasione dei rinnovi contrattuali, ma soprattutto tra associazioni e CNEL si è avviata una proficua collaborazione per la verifica della vigenza dei contratti depositati e l’attribuzione di un nuovo codice contratto da armonizzarsi, a regime, con il codice contratto dell’INPS.

A tal proposito la PDL **788**, limita l’ambito di applicazione della normativa contrattuale alla perimetrazione individuata con apposito D.M. in cui vengono definite le categorie e le aree contrattuali e le modalità di comunicazione al CNEL delle informazioni relative ai contratti collettivi vigenti (art. 4).

A nostro avviso la cd. “perimetrazione” viene già definita dalle sfere di applicazione dei contratti collettivi nazionali ed è quindi rimessa alla facoltà delle parti stipulanti definirne i limiti. Di conseguenza, non necessita di un ulteriore intervento in ambito legislativo, se non a conferma ed a sostegno dell’autonomia delle parti firmatarie i CCNL.

Detto questo, la questione principale su cui intendiamo porre la nostra attenzione è rappresentata dalle norme sulla misurazione datoriale.

Come R.E TE. Imprese Italia esprimiamo contrarietà a qualsiasi proposta legislativa così come impostata dall’art. 6 della PDL 788 in commento, che introduca l’alternativa rigida tra l’applicazione di criteri tassativi per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali o il rinvio, in assenza della definizione di tale rappresentatività, ad un accordo interconfederale tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tale complessa e

delicata materia non può essere oggetto di confronto e negoziato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori poiché attiene alle relazioni tra le organizzazioni datoriali stesse. Vale la pena osservare che anche le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno condiviso in via autonoma il modello di rappresentanza/rappresentatività che sta alla base degli accordi interconfederali firmati con le controparti datoriali.

Lo stesso art. 6 del PDL 788 prevede che in caso di mancato accordo interconfederale entro i termini previsti che definisca i criteri di rappresentatività, si tiene conto del numero delle imprese associate, del personale impiegato presso le stesse imprese, nonché della diffusione territoriale di queste ultime.

È di tutta evidenza che un qualunque criterio dimensionale stabilito per legge, ancor più se così dettagliato, ai fini del riconoscimento della maggiore rappresentatività, potrebbe impattare molto negativamente su sistemi associativi complessi e spesso differenti fra di loro in quanto a struttura dimensionale.

Per quanto riguarda, invece, la PDL 707 i maggiori elementi di rischio sono rappresentati dall'abbassamento della soglia dal 5% al 3% per la presentazione delle liste per l'elezione delle RSU e che sia prevista la contestuale elezione su tutto il territorio nazionale, rappresentando un vincolo per le aziende.

A giudizio di R.E TE. Imprese Italia, la soglia del 5% è ritenuta ragionevole in modo che ad accedere alle agibilità della rappresentanza siano le organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative nei settori di riferimento.

Anche in relazione alla contrattazione di secondo livello viene esclusivamente richiamato l'art. 8 del D.l. 138/2011 non esattamente rispondente ai nostri sistemi di contrattazione.

Relativamente, poi, alla previsione che mira a dare attuazione al diritto dei lavoratori costituzionalmente sancito di collaborare alla gestione delle aziende è determinante che si salvaguardi la facoltà delle Parti di definire in assoluta autonomia le modalità di coinvolgimento dei lavoratori.

Da ultimo, nella stessa PDL 707, rispetto alla contrattazione in generale, per quanto di nostro interesse in particolare sul secondo livello, è prevista l'efficacia per i soli

contratti sottoscritti dal 50% + 1 delle Organizzazioni sindacali rappresentative nell'ambito contrattuale e territoriale di riferimento.

Su questo, evidenziamo come tale previsione sia già contenuta nei più importanti accordi interconfederali di riferimento delle organizzazioni da che rappresentiamo.

Proposte di R.E TE. Imprese Italia

La mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione ha favorito, col passare degli anni, lo sviluppo di un modello di relazioni sindacali fondato sul principio civilistico del mutuo riconoscimento.

La più recente crisi della rappresentanza sindacale e la nascita di nuove sigle associative, spesso prive di adeguata rappresentatività, con la conseguente proliferazione di contratti collettivi che favoriscono il cd. *dumping* contrattuale, spinge opportunamente il Legislatore a trovare soluzioni per arginare questi fenomeni distorsivi della concorrenza e che provocano un abbassamento del livello generale delle tutele dei lavoratori. Da qui le proposte di legge in esame che si inseriscono in un dibattito che ha più volte coinvolto non solo lo stesso Ministero del Lavoro e più di recente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ma anche la dottrina e la giurisprudenza, e rispetto al quale la soluzione, ancora una volta, non può che essere trovata, in prima battuta, nella capacità di autoregolazione del sistema di rappresentanza sindacale italiano. In questa ottica, l'eventuale intervento del Legislatore dovrà tenere conto degli accordi e dei criteri individuati dalle Organizzazioni Datoriali che per storia, diffusione territoriale, dati associativi e attività svolta, sono tradizionalmente quelle comparativamente più rappresentative.