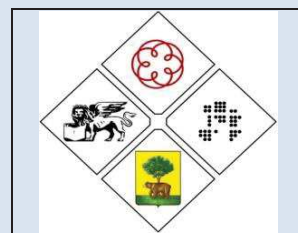




Il Commercianti@lista®

lavoro e previdenza



testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576
num. monografico n. 4/2018 an. VII direttore resp. Domenico Calvelli

MAURIZIO CENTRA

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE AL TEMPO DELLA GIG ECONOMY

Monografie



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

INDICE

1. Il quadro di riferimento	pag. 3
2. Il lavoro nella gig economy	pag. 3
3. La rappresentatività sindacale	pag. 5
3.1 Maggiore rappresentatività	pag. 5
3.2 Maggiore rappresentatività comparata	pag. 6
3.3 Maggiore rappresentatività sindacale nella pubblica amministrazione	pag. 8
3.4 Accordi interconfederali sulla rappresentanza sindacale	pag. 9
4. Considerazioni finali	pag. 10

1 Il quadro di riferimento

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, con tempi e modalità che dipendono principalmente dai cambiamenti della società e dei sistemi economici oltre che dal progresso scientifico e tecnologico, soprattutto in questo periodo.

Talune attività lavorative un tempo svolte dall'uomo sono ormai scomparse o sopravvivono in forme diverse, grazie a strumenti che l'uomo stesso ha progettato e realizzato. Dagli studi recentemente condotti da alcune prestigiose università americane è emerso che solo un quinto degli attuali studenti delle scuole elementari farà un lavoro ad oggi conosciuto. Ma se le singole attività lavorative appaiono, scompaiono o si trasformano, il lavoro continua ad essere il perno fondamentale dell'economia. Non a caso nel dibattito scientifico degli ultimi decenni l'attenzione di molti esperti, sia giuslavoristi sia economisti, si è spostata dal lavoratore, in quanto soggetto con diritti e doveri da esercitare nell'ambito di un'organizzazione, al lavoro, in quanto attività umana rivolta alla produzione di beni o servizi, da svolgere nel rispetto della dignità dei lavoratori e secondo criteri di efficienza ed efficacia gestionale.

Con il passare del tempo le modalità di svolgimento delle attività lavorative sono cambiate al punto di aver fortemente ridimensionato la componente della fatica, che sta alla base dell'etimologia della parola lavoro, da ricondursi al latino *labor*, fatica appunto. Si può quindi affermare che il lavoro sia sempre meno faticoso, ma non che le condizioni dei lavoratori siano migliorate analogamente, sia in termini di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sia in termini di tutele economiche e sociali, tanto che si avverte la necessità di interventi normativi che stabiliscano regole minime, che la contrattazione collettiva non sempre riesce a garantire.

2 Il lavoro nella gig economy

Il progresso tecnologico ha indubbiamente contribuito a ridurre la fatica dell'uomo nonché a evitargli talune attività pericolose, ma ha anche favorito la nascita di nuovi paradigmi organizzativi del lavoro, basati sull'impiego di sistemi digitali, che sono potenzialmente in grado di incidere negativamente sulla libertà e la dignità del lavoratore. Basti pensare al fenomeno della *gig economy*, con il quale si definisce un insieme disomogeneo di iniziative economiche che hanno in comune l'utilizzo di sistemi elettronici e reti di comunicazione, geo referenziazione e trasferimento di dati/informazioni, allo scopo di fornire nuovi servizi o di migliorare l'erogazione di servizi esistenti. Tra le più note iniziative del genere è appena il caso di ricordare Uber, che è un servizio di trasporto di persone con autovettura, oppure Deliveroo e Foodora, che sono entrambi servizi di consegna a domicilio di alimenti e bevande prodotti da terzi. La caratteristica di queste iniziative è di disporre di una piattaforma multimediale che "mette in contatto" il cliente finale con un lavoratore disponibile a eseguire il servizio richiesto, mentre la caratteristica dell'attività lavorativa è la discontinuità, per questo si parla anche di *lavoro on demand*. Il rapporto che intercorre tra i gestori delle piattaforme e i lavoratori è attualmente oggetto di studio, non solo in Italia.

Quello della *gig economy* è un fenomeno di portata mondiale e in alcuni paesi è già stato affrontato da organi legislativi e/o di giustizia, con interpretazioni e valutazioni della prestazione del lavoratore (es. fattorino, autista, ecc.) che oscillano tra il lavoro autonomo e quello subordinato. In realtà qualunque attività lavorativa può essere svolta con modalità tali da configurarla come prestazione di lavoro autonomo o subordinato, un medico, ad esempio, può scegliere di lavorare come dipendente in una struttura sanitaria, sottoposto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, o di svolgere l'attività libero professionale, ma non è detto che analoga libertà di scelta la possiedano coloro che si rendono disponibili allo svolgimento dei servizi offerti da una piattaforma multimediale.

Risale a pochi giorni fa (11 aprile 2018) la notizia di quella che, al momento, sembra essere la prima sentenza in Italia sulle prestazioni di lavoratori della *gig economy*. In una causa civile intentata da sei *rider* (fattorini) alla società tedesca Foodora, avente ad oggetto l'interruzione improvvisa del rapporto di lavoro da parte della stessa società, peraltro a seguito delle mobilitazioni fatte nell'anno 2016 da alcuni lavoratori per ottenere un migliore trattamento economico e normativo, il Tribunale di Torino ha ritenuto che per i lavoratori

ricorrenti non sussistesse il vincolo di subordinazione, fondamentale per dichiarare illegittima l'interruzione del rapporto di lavoro. Secondo la tesi sostenuta da Foodora, nel rapporto instaurato con i sei *rider* non era previsto né l'obbligo di lavorare, da parte dei prestatori, né quello di far lavorare, da parte della società, in pratica erano gli stessi *rider* a decidere quanto e quando dare la loro disponibilità al lavoro, che - vista la decisione del Tribunale di Torino - era di natura autonoma.

A causa del difficile andamento dell'economia italiana, che anche quando migliora, come nel 2017, lo fa in misura inferiore alle economie degli altri paesi europei, infatti anche lo scorso anno l'Italia ha registrato la più bassa crescita del prodotto interno lordo (Pil) di tutta l'Unione Europea, i "lavoretti" creati dalla *gig economy* sono sempre meno occasionali e svolti solo da studenti e pensionati, infatti si rendono ormai disponibili allo svolgimento dei servizi offerti dalle piattaforme multimediali lavoratori di ogni età, cultura e competenze professionali. Anche per questo, dopo la suddetta sentenza del Tribunale di Torino, a Bologna è ripreso con maggior vigore il confronto tra il Comune e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil e Union Riders, allo scopo di definire un documento (Carta) che contenga le condizioni da garantire ai lavoratori della *gig economy* in termini di paga minima, divieto del lavoro a cottimo, coperture assicurative, indennità meteo e contratti "trasparenti".

Non è facile prevedere quali saranno gli effetti pratici della suddetta iniziativa felsinea, che, in ogni caso, testimonia l'esigenza non solo dei lavoratori ma anche di una prestigiosa istituzione locale, di definire un insieme di condizioni e garanzie minimali per i lavoratori della *gig economy*, al di là della classificazione delle loro prestazioni nel novero del lavoro autonomo o subordinato, compito che indubbiamente spetta al legislatore, considerando inoltre che la contrattazione collettiva può fare poco in un settore nel quale la rappresentatività delle organizzazioni sindacali è difficile da valutare e si discute se il gestore della piattaforma multimediale sia o meno datore di lavoro. Le rivendicazioni dei lavoratori della *gig economy*, tese a ottenere tutele economiche e normative in linea con quelle degli altri lavoratori, e la vicenda dei sei *rider* torinesi della società Foodora, impongono una riflessione sulla rappresentanza e la rappresentatività sindacale in un periodo di rilevanti trasformazioni

3 La rappresentatività sindacale

I sindacati sono portatori di interessi collettivi e il legame che intercorre tra il singolo lavoratore e il sindacato al quale è iscritto non si basa sul mandato con rappresentanza regolato dalla legge (*art. 1704 del codice civile*), infatti il rappresentante agisce in nome e per conto del rappresentato, mentre il sindacato agisce in nome proprio ma per tutelare un interesse collettivo. Nel linguaggio comune con il termine rappresentanza si intende il consenso di cui gode un sindacato tra i lavoratori in generale o nell'ambito di una categoria. Cosa diversa è la rappresentatività, che si può definire la capacità di un sindacato di ottenere un comportamento uniforme da parte dei lavoratori, per questo la legge spesso attribuisce solo ai sindacati provvisti di adeguata rappresentatività talune prerogative e/o funzioni.

L'art. 39 della costituzione italiana stabilisce che *l'organizzazione sindacale è libera*, questo principio, assieme a quello dell'art. 2 della stessa costituzione, consente ai lavoratori di riunirsi e costituire qualunque aggregazione avente scopi sindacali. Quanto stabilito dall'art. 39 in merito agli obblighi, alla forma giuridica e anche alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali (commi 2 e seguenti) non è mai stato attuato e la rappresentatività è stato nel tempo oggetto di leggi ordinarie e di pronunce dei giudici, oltre che di dibattiti dottrinali.

3.1 Maggiore rappresentatività

Con la legge 20 maggio 1970, n. 300 *"Statuto dei lavoratori"* il legislatore ha stabilito che le Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) potevano essere costituite nelle imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti in ciascuna unità produttiva, oppure nell'ambito dello stesso comune, dai sindacati in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 19 della stessa legge. Questa limitazione è sembrata non conforme alla libertà sindacale sancita dall'art. 39 della costituzione, ma è stata parzialmente abrogata solo nel 1995, a seguito di un referendum popolare.

La Corte costituzionale si è occupata in più occasioni dell'art. 19 dello Statuto (*cfr. sentenze n. 54 del 1974, n. 334 del 1988 e n. 30 del 1990*), affermando la legittimità della selezione dei sindacati rappresentativi, a cui attribuire diritti e prerogative ulteriori rispetto quelli attribuiti a tutte le organizzazioni sindacali, se tale selezione ha luogo in virtù di elementi giustificativi rispondenti a criteri di ragionevolezza.

Il criterio della rappresentatività, come strumento selettivo, secondo la Corte, è quello che il legislatore ritiene più idoneo a favorire l'aggregazione e il coordinamento *"degli interessi dei vari gruppi professionali, di sintesi delle varie istanze rivendicative e di raccordi con lavoratori non occupati"*, e quindi permettere *"l'ordinato svolgimento del conflitto sociale"*. In realtà l'art. 19 dello Statuto non forniva la definizione di sindacato maggiormente rappresentativo ma stabiliva, prima del referendum abrogativo del 1995, che le Rsa potevano essere costituite, tra l'altro, nell'ambito delle *"associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale"*.

In assenza di criteri oggettivi di misurazione la giurisprudenza, prima del referendum abrogativo del 1995, ha elaborato la seguente nozione di maggiore rappresentatività: parametro che indica l'attitudine dell'associazione a esprimere in modo adeguato l'interesse del sottostante gruppo (*cfr. Cass., 5.6.1981, n. 3635*). Nel contempo, per accertare quali confederazioni fossero rappresentative sul piano nazionale, sempre la giurisprudenza optò per (i) il rilevante numero di iscritti e (ii) la diffusa presenza sul territorio dello Stato e nelle varie categorie produttive.

E' appena il caso di ricordare che un ausilio alla individuazione delle confederazioni maggiormente rappresentative arrivò dalla legge 18 novembre 1977, n. 902, sulla distribuzione del patrimonio delle disciolte strutture corporative, con la quale si stabilì che il 7% di tale patrimonio venisse *"attribuito in proprietà alle (altre) confederazioni ed associazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro, costituite al 1 gennaio 1974 e che siano maggiormente rappresentative tenuto conto:*

- della consistenza numerica dei soggetti rappresentati;
- dell'ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;
- della loro partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro;

- *della loro effettiva partecipazione alla trattazione delle controversie individuali, plurime e collettive di lavoro”.*

Con il referendum popolare del 1995, che ha abrogato la lettera a) dell’art. 19 della legge 300/1970, è scomparso il riferimento alla maggiore rappresentatività e di conseguenza *“le 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 all’unità produttiva”.*

Non tutti gli effetti del referendum popolare del 1995 sono stati però quelli previsti dai promotori, infatti riconoscere il potere di costituire una Rsa nell’ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti applicati all’unità produttiva ha aumentato il potere negoziale dei datori di lavoro, almeno in taluni ambiti, tanto che la Corte costituzionale (cfr. sentenza 12.7.1996, n. 244) è giunta ad affermare che *“la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti (nazionali, locali o aziendali) applicati nell’unità produttiva”.*

Ma la “vita” dell’art. 19 dello Statuto dei lavoratori è stata travagliata anche negli anni successivi al referendum del 1995, come dimostrano i dibattiti sulla legittimità dell’esclusione delle organizzazioni che non avessero concluso l’accordo, pur avendo partecipato alle trattative, dall’esercizio dei diritti del titolo terzo dello Statuto (attività sindacale) e la sentenza 23 luglio 2013, n. 231 della Corte costituzionale, con la quale è stata dichiarata l’illegittimità costituzionale dell’articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell’ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell’unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell’azienda.

3.2 Maggiore rappresentatività comparata

La “scomparsa” della maggiore rappresentatività dall’art. 19 dello Statuto, le difficoltà ad applicare il criterio della selezione dei sindacati nel rispetto delle sentenze della Corte costituzionale nonché l’evoluzione dottrinale sul tema della rappresentatività, ha imposto la ricerca di altri parametri, che consentissero di misurare l’autorevolezza delle organizzazioni sindacali e la loro capacità di tutelare gli interessi collettivi di cui sono portatori. Il parametro “sostitutivo” è stato individuato nella maggiore rappresentatività comparata che, pur non essendo esente da difetti, è stato più volte utilizzato dal legislatore, soprattutto in termini di rinvio, si pensi alle norme che condizionano il ricorso a talune forme contrattuali o l’utilizzo di agevolazioni contributive e/o tributarie solo in presenza di contratti stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative in ambito nazionale ovvero alle rappresentanze aziendali o alle strutture territoriali delle stesse confederazioni.

La maggiore rappresentatività comparata, della quale non esiste ancora una definizione condivisa, impone alle organizzazioni sindacali di essere rappresentative sia a livello generale sia nello specifico ambito nel quale si fa il confronto (es. settore economico), per poter esercitare i poteri conferiti alle stesse organizzazioni sindacali dalle norme di rinvio. C’è da aggiungere, inoltre che questo parametro non ha fin ora evitato i conflitti tra le varie organizzazioni né ha impedito loro di stipulare intese separate con i datori di lavoro e/o le associazioni che li rappresentano.

Il legislatore ha adottato il parametro della maggiore rappresentatività comparata, ad esempio, nell’articolo 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e, in epoca più recente, nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che è un “tassello” della riforma del lavoro conosciuta con il termine di *Jobs act*, dove è precisato (Art. 51) che *“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 e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.*

Con la tecnica del rinvio, dunque, il legislatore affida alla contrattazione collettiva un compito fondamentale per regolare talune materie o per accedere ad agevolazioni pubbliche, è pertanto doveroso che il sistema preveda l'impiego di parametri che misurino - se non con certezza matematica con buona approssimazione - la rappresentatività delle parti e, in particolare, delle organizzazioni sindacali. Questa esigenza è dimostrata anche dal fenomeno dei contratti collettivi c.d. pirata, ossia quelli stipulati dalle organizzazioni sindacali minori, prive di una reale rappresentatività con qualunque parametro si valuti. Questi contratti, di solito, non regolano il rapporto di lavoro in modo diverso da quanto facciano i contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiori ma sostanzialmente equivalente, bensì lo regolano in modo meno vantaggioso per i lavoratori e per le stesse organizzazioni sindacali stipulanti. E' anche per scoraggiare il ricorso ai contratti collettivi c.d. pirata che il parametro della maggior rappresentatività comparata si è andato affermando, in quanto non considera solo valori assoluti quali il numero degli iscritti o i voti ricevuti alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, ma confronta il "peso" di ciascun sindacato nell'ambito nel quale si fa il confronto. Riconoscere all'organizzazione che risulti comparativamente più rappresentativa la capacità di stipulare un determinato accordo, ad esempio in materia di flessibilità, significa, in termini di ragionevolezza e probabilità, di aver garantito il più alto grado di tutela degli interessi dei lavoratori interessati. Questa affermazione è confermata dall'esperienza, infatti è assai raro accertare che nell'ambito di una categoria nella quale esistano diversi contratti collettivi di lavoro quelli stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente minori siano più vantaggiosi per i lavoratori di quelli stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente maggiori.

Pur ricordando che la Corte costituzionale, prima della referendum del 1995 sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, ha considerato legittima la selezione dei sindacati rappresentativi, a cui attribuire diritti e prerogative ulteriori rispetto quelli attribuiti a tutte le organizzazioni sindacali, ogni limitazione all'esercizio dell'attività sindacale, ancorché ragionevole, non deve violare l'art. 39, primo comma, della costituzione (*l'organizzazione sindacale è libera*), come pure non può imporre ai datori di lavoro l'adozione di un contratto collettivo di lavoro stipulato da un'associazione datoriale della quale non faccia parte.

Quando il legislatore per l'utilizzo di talune agevolazioni o flessibilità contrattuali prevede l'effettiva applicazione da parte del datore di lavoro del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, questa previsione riguarda la sola parte normativa del contratto, che comprende gli aspetti economici, ma non certo quella obbligatoria. Al riguardo è appena il caso di ricordare che la parte obbligatoria dei contratti collettivi di lavoro è quella che disciplina i rapporti tra le parti stipulanti (associazioni datoriali e organizzazioni sindacali dei lavoratori) e non determina obblighi né diritti per i lavoratori. L'orientamento consolidato della giurisprudenza in merito è che i datori di lavoro non iscritti all'associazione datoriale che ha stipulato il contratto collettivo di lavoro da loro stessi applicato non siano tenuti a rispettare le clausole della parte obbligatoria (*cfr. anche la circolare del Ministero del Lavoro, n. 4/2004*).

L'accertamento della maggiore rappresentatività comparata può farsi *ex post*, ossia dopo la stipula di un contratto collettivo, di conseguenza, qualora da un controllo ispettivo o giudiziale dovesse emergere la carenza dei requisiti stabiliti dall'art. 51 del d.lgs. 81/2015 in capo ad una o più delle organizzazioni stipulanti, il contratto stesso sarebbe "colpito" da inefficacia relativamente agli articoli che regolassero materie devolute dalla legge alla contrattazione collettiva. D'altra parte la legge affida alla contrattazione collettiva competenze integrative o modificative di norme altrimenti inderogabili, a condizione che le organizzazioni sindacali siano effettivamente rappresentative di una determinata collettività di lavoratori, in caso contrario non consente il ricorso a quelle agevolazioni di legge e forme di flessibilità che richiedano espressamente l'esistenza di questa condizione. Per quanto riguarda le conseguenze, a mero titolo di esempio si pensi ad un contratto collettivo che, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015, preveda e regoli la costituzione di rapporti di collaborazione in base alle esigenze produttive e organizzative di uno specifico settore, nel caso in cui a posteriori si dovesse accertare l'insussistenza del requisito di maggiore rappresentatività comparata della o delle organizzazioni sindacali firmatarie, la conseguenza non potrebbe essere altro che quella di considerare le collaborazioni instaurate rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Questo varrebbe anche nel caso in cui nell'ambito della stessa categoria siano stati stipulati analoghi contratti collettivi da parte delle organizzazioni comparativamente più rappresentative. La salvaguardia del contratto in questione potrebbe aversi, ragionevolmente, nel caso in cui una sola delle organizzazioni

sindacali firmatarie dovesse risultare priva del requisito di rappresentatività previsto dalla legge. Con riferimento alle agevolazioni contributive di carattere generale, la più recente delle quali è l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani lavoratori, introdotto in forma stabile nel nostro ordinamento dalla legge n. 205 del 27 dicembre 2017 "*Legge di Bilancio 2018*" (art. 1, commi 100 e seguenti), la maggiore rappresentatività comparata è espressamente richiesta. In tal senso, si vedano anche le seguenti norme in maniera di incentivi all'occupazione:

- l'art. 1, comma 1175 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dal 1 luglio 2007 subordina i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale tra l'altro al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- l'art. 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Si segnala infine che l'art. 51 del d.lgs. 81/2015, nel definire cosa si intenda per contratti collettivi ai fini dello stesso decreto legislativo, pur imponendo un collegamento soggettivo tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le rappresentanze interne, sia le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) sia le rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) lascia a queste ultime (Rsa e Rsu) un'ampia autonomia negoziale, che indubbiamente è in linea con l'art. 39 della costituzione, il cui legittimo esercizio può anche produrre accordi che si discostano dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3.3 Maggiore rappresentatività sindacale nella pubblica amministrazione

A differenza di quanto avviene nel rapporto di lavoro privato, nel pubblico impiego la maggiore rappresentatività sindacale non è solo un parametro che "misura" la capacità delle organizzazioni di rappresentare e tutelare un interesse collettivo, ma discrimina legalmente i sindacati abilitati all'attività di contrattazione collettiva nazionale.

In passato i requisiti per la qualificazione di un sindacato come maggiormente rappresentativo erano accertati mediante un accordo tra il presidente del Consiglio dei ministri e le confederazioni maggiormente rappresentative. La relativa norma (d.lgs. 29/1993), assai criticata, fu abrogata a seguito del referendum dell'11 giugno 1995, promosso insieme a quelli sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

La norma abrogata fu sostituita prima dal decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396 e successivamente dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", il quale prevede che siano ammessi alla contrattazione collettiva nazionale di comparto o di area i sindacati che raggiungano un indice di rappresentatività non inferiore al 5%, calcolato sulla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Nello specifico, (i) il dato associativo è calcolato dalla percentuale delle deleghe per il pagamento dei contributi associativi in favore di ogni singolo sindacato sul totale delle deleghe rilasciate dai lavoratori nell'ambito del contratto da stipulare, mentre (ii) il dato elettorale è calcolato dalla percentuale dei voti ottenuti dalla lista espressa da ciascun sindacato sul totale dei voti espressi per l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie nello stesso ambito. A questo si aggiunge, per le negoziazioni aventi a oggetto la definizione dei comparti e/o le norme da applicare a più comparti, la regola per la quale sono ammesse alle trattative le confederazioni sindacali alle quali siano affiliati sindacati rappresentativi in almeno due comparti o aree contrattuali.

L'attuale normativa in materia rappresentatività sindacale nel pubblico impiego affida all'Aran - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (cfr. art. 43 del d.lgs. 165/2001) oltre al compito di sottoscrivere i contratti collettivi, quello di verificare in via preventiva che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

Pur con le differenze che esistono tra rapporto pubblico e privato di lavoro, la funzione svolta dall'Aran per la verifica della rappresentatività sindacale, anche in termini procedurali,

potrebbe essere utile ai fini dell'adozione di un sistema regolamentazione o di autoregolamentazione del settore privato, che veda coinvolta una autorità pubblica indipendente.

3.4 Accordi interconfederali sulla rappresentanza sindacale

A distanza di due anni dalla stipula dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, la Confindustria ha raggiunto con le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil un nuovo accordo in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipulazione di contratti collettivi nazionali di lavoro, noto come protocollo del 13 maggio 2013.

Pur senza introdurre strumenti realmente innovativi, il suddetto protocollo ha il merito di "cercare una soluzione" al problema del parametro di misurazione della rappresentatività sindacale, con l'espresso proposito di accertare le organizzazioni legittimate a negoziare e stipulare contratti collettivi nazionali di categoria, in attuazione di quanto già concordato tra le medesime parti, ossia limitare l'ammissione alle trattative alle organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al suddetto fine è stata adottata, *mutatis mutandis*, la formula scelta dal legislatore per misurare la rappresentatività nel pubblico impiego, per la quale la rappresentatività minima di ciascuna organizzazione sindacale deve raggiungere almeno il 5%, calcolata facendo la media semplice fra la percentuale degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu). Per quanto riguarda il numero degli iscritti di ciascuna categoria, il protocollo affida all'Inps - Istituto nazionale di previdenza sociale - l'onere di certificarlo sulla base di un'apposita convenzione, utilizzando i dati mensilmente trasmessi dai datori di lavoro con la denuncia telematica delle retribuzioni (*flusso Uniemens*). Mentre per i voti espressi dai lavoratori in sede di rinnovo delle Rsu (elezioni) il riferimento è al numero assoluto dei voti espressi, rilevato dalle commissioni elettorali.

Con il protocollo del 13 maggio 2013 le parti hanno condiviso anche l'obiettivo di favorire la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di categoria sulla base di piattaforme unitarie, fermo restando che qualora ciò non avvenga il datore di lavoro deve avviare la negoziazione sulla base della piattaforma presentata da quelle organizzazioni sindacali che complessivamente rappresentano il 50% più uno dei lavoratori (iscritti e votanti), applicando la formula della media semplice indicata in precedenza, hanno inoltre previsto che i contratti stipulati sulla base di una piattaforma non unitaria siano sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori e che entrano in vigore solo se approvati a maggioranza semplice. Di contro, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali che raggiungano i livelli di rappresentatività previsti dal medesimo protocollo, sono efficaci per tutti i lavoratori del settore, iscritti o meno alle organizzazioni sindacali firmatarie, e vincolano queste ultime in base al rapporto che le lega alle confederazioni Cgil, Cisl e Uil, che hanno sottoscritto il protocollo stesso.

Il 10 gennaio 2014 la Confindustria e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, in attuazione degli accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013, hanno stipulato il c.d. Testo Unico sulla rappresentanza, che aggiorna l'accordo sulle Rsu del 20 dicembre 1993. Quest'ultimo documento è strutturato in vari capitoli:

- misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria;
- regolamentazione delle rappresentanze in azienda;
- titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale;
- clausole transitorie e finali.

Nonostante le buone intenzioni delle parti, i suddetti accordi, che per altro si applicano solo nell'ambito del sistema della confindustriale, non hanno dato un contributo determinante ai sistemi e alle procedure di accertamento della rappresentatività sindacale.

4 Considerazioni finali

L'esigenza di misurare in modo oggettivo la rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori è ampiamente condivisa, come dimostrano gli interventi normativi e le iniziative delle parti sociali di questi ultimi anni. D'altronde, i contratti collettivi di lavoro hanno un ruolo di fondamentale importanza non solo nella definizione dei doveri e nella tutela dei diritti dei lavoratori, ma anche nell'integrare o modificare norme altrimenti inderogabili, sulla base di precisi rinvii e devoluzioni stabiliti dalla legge. Ma occorre tener presente che al tempo della gig economy ci sono anche lavoratori - di fatto - privi di qualunque tutela sindacale e che esiste il diffuso ricorso a incarichi *on demand* anche nel settore delle professioni regolamentate, con tariffe reali più basse di quelle degli addetti ai servizi domestici (sic).

Per la misurazione della rappresentanza sindacale si dovrebbe adottare un nuovo paradigma, non più legato solo a concetti quali l'iscrizione alle organizzazioni sindacali o i voti espressi nelle elezioni delle Rsu, ma che utilizzi anche altri dati, rilevati, ad esempio, dai *social* più diffusi e dalle banche dati pubbliche (Inps, Anpal, ecc.), affidando a un soggetto pubblico indipendente l'incarico di accertare i valori espressi da ciascuna organizzazione sindacale e pubblicare i risultati.

Per la tutela dei lavoratori della gig economy, ma in realtà anche per la salvaguardia della libera concorrenza e delle imprese virtuose, si dovrebbero introdurre, mediante interventi legislativi, livelli minimi non derogabili di retribuzioni, previdenza e welfare, che consentano agli imprenditori di utilizzare forme regolari di flessibilità, su un mercato dal quale siano espulsi i "furbetti", e ai lavoratori di evitare che l'attività di *rider* diventi il lavoro di una vita.

Bibliografia essenziale

- Bellocchi, P., *Libertà e pluralismo sindacale*, Padova, 1998;
- D'Antona, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in DLRI, 1990;
- Dell'Olio, M., *Sindacato*, in Enc. dir., vol. XLII, 679 ss.;
- Fontana, G., *Profili della rappresentanza sindacale. Quale modello di democrazia per il sindacato?*, Torino, 2004;
- De Luca Tamajo, *La normativa inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976;
- Garofalo, M.G., *Rappresentanze aziendali e referendum. Opinione*, in Giorn. dir. lav. rel. ind., 1995, 665 ss.;
- Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2010;
- Grandi, M., *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1976, 66 ss.; I
- Ichino, P., *Riflessioni sulla riforma delle rappresentanze sindacali unitarie nel Protocollo del luglio 1993 e negli accordi istitutivi*, in Riv. it. dir. lav., 1995, I, 393 ss.;
- Leccese, V., *Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del luglio 1993 e i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in Argomenti dir. lav., 1997, 265 ss.;
- Liebman, S., *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda*, in Dir. rel. ind., 1996, 8 ss.;
- Maresca, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in RIDL, 2010;
- Natullo, G., *Le rappresentanze sindacali aziendali ieri, oggi; e domani?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 116/2011;
- Persiani, M., *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neo-corporativa*, in Dir. lav., 1984, I, 3 ss.;
- Tommasetti, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in DdRI, 2016, 2/xxvi;
- Treu, T., *Statuto dei lavoratori*, in Enc. dir., vol. XLII, 1043 ss.;
- Treu, T., *Il sindacato fuori della Costituzione: riconoscimento e rappresentatività*, in Jus, 1975, 199 ss.

[®]
Il Commerci@lista *lavoro e previdenza*

Rivista a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro
*in collaborazione con il **Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro***

Piazza Vittorio Veneto - Biella

Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

ISSN 2531-5250

© *Tutti i diritti riservati*

Direttore responsabile Domenico Calvelli

Redattore capo Alfredo Mazzocco

Redattore capo area lavoro Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria Paolo Sella

Redattore capo area societaria Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

- Bruno Anastasio*
 - Paride Barani*
 - Maurizio Centra*
 - Cristina Costantino*
 - Ermelindo Provenzani
 - Martina Riccardi
 - Marco Sambo
 - Graziano Vezzoni*
- (*) *Redattore esecutivo*

comitatoledazione@gruppoarealavoro.it

Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro

Consiglio Direttivo

Cristina Costantino (presidente), Pietro Aloisi Masella, Paride Barani, Giovanna D'Amico, Isabella Marzola, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni, Marialuisa De Cia

Collegio sindacale

Stefano Ferri (presidente), Massimo De Vita, Fabrizio Smorto

Collegio dei Probiviri

Ermelindo Provenzani (presidente), Domenico Calvelli, Rita Amati

SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI
PROGETTI



SUPPORTO
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su sella.it

Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

Banca Sella si riserva la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

Per tutte le condizioni contrattuali leggere attentamente i Fogli Informativi, disponibili presso le Succursali Banca Sella S.p.A. e sul sito internet www.sella.it.

sella.it

