



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori CAMUSSO, FINA, ZAMBITO, D'ELIA, GIACOBBE e VALENTE

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L'11 MAGGIO 2023

Norme sulla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori privati e dei datori di lavoro e sull'efficacia *erga omnes* della contrattazione collettiva

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge introduce norme volte a disciplinare la rappresentanza sindacale ed imprenditoriale al fine di rafforzare la contrattazione collettiva ed in particolare i contratti collettivi nazionali di lavoro. Il nostro Paese ha indubbiamente una storia consolidata di contrattazione collettiva e la tutela costituzionale della libertà di affiliazione al sindacato sancita dall'articolo 39 ha sicuramente favorito la crescita ed il ricorso alla contrattazione. Ciononostante, pur nella vasta copertura assicurata dalla contrattazione, nel mondo del lavoro cominciano a determinarsi dei segnali di difficoltà, tali da richiedere di predisporre una cornice normativa che chiarisca i criteri di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese e, conseguentemente, dei contratti collettivi nazionali di settore. Negli ultimi decenni, la moltiplicazione di forme di lavoro che le norme non ricomprendono nella definizione *strictu sensu* di « lavoro subordinato » – anche nei casi in cui si svolgono in modalità subordinata – determina un quadro di incertezza normativa al punto da causare la disapplicazione dei contratti collettivi nazionali vigenti. Esemplificativa in tal senso è la vertenza dei ciclofattorini (*riders*) che, al di là della soluzione giurisprudenziale sancita con sentenza della Corte di cassazione, di fatto, evidenzia la difficoltà di raggiungere una soluzione contrattuale con efficacia *erga omnes* per migliaia di lavoratori e lavoratrici del settore.

Analoga situazione si verifica anche nel caso di quelle forme di lavoro su piattaforme digitali, sempre più diffuse, sia nei Paesi industrializzati che in quelli in via di

sviluppo, e frutto del progresso tecnologico che, in assenza di una normativa contrattuale, rischiano di proporre un modello di trasformazione dei rapporti di lavoro esistenti e di riorganizzazione del ruolo del lavoro nella società privi delle necessarie tutele.

Per contro, il ruolo di garanzia della contrattazione collettiva nazionale è stato recentemente ribadito dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, che indica proprio nello strumento della contrattazione collettiva il modo migliore per perseguire l'obiettivo di crescita dei salari. Infatti la direttiva impone agli Stati membri di elaborare piani d'azione nazionali per aumentare la copertura della contrattazione collettiva nella forza lavoro, se questa è inferiore all'80 per cento.

In secondo luogo, la regolamentazione normativa contenuta nel presente disegno di legge trae fondamento dalla sempre più frequente proliferazione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro a cui, per contro, non corrisponde una moltiplicazione dei settori produttivi di riferimento, semmai, al contrario, si determina una stratificata sovrapposizione delle aree di applicazione dei contratti, favorendo così un vero e proprio gioco al ribasso a danno della qualità delle previsioni contrattuali di tutela dei lavoratori e delle retribuzioni.

Dal punto di vista della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e datoriali, il presente disegno di legge risulta essere necessario dal momento che di fatto nell'ordinamento non esiste una regolamentazione normativa che permetta di misu-

rare l'effettiva rappresentatività delle singole organizzazioni dei sindacati o imprenditoriali, con l'eccezione del settore del pubblico impiego.

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina le rappresentanze sindacali nella pubblica amministrazione, rappresenta un importante esempio di efficacia della regolazione sia in termini di svolgimento democratico della rappresentanza elettorale diretta dei lavoratori, sia in termini di unità di misura della rappresentatività ai fini della stipulazione dei contratti. Un altro esempio di procedura di misurazione della rappresentatività che valorizza le relazioni sindacali e industriali è costituito dagli Accordi interconfederali della rappresentanza sindacale, che però non hanno dispiegato appieno il loro potenziale.

L'Accordo interconfederale, denominato testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL e, successivamente, da molte altre organizzazioni sindacali datoriali, rappresenta un disegno di valorizzazione e razionalizzazione delle relazioni sindacali e industriali che, una volta realizzatosi, produrrà benefici all'intero sistema, contribuendo ad attenuarne le distorsioni esistenti. Alle norme di quegli accordi, e all'elaborazione degli spunti sottesi al disegno di legge presentato dal senatore Smuraglia nella XII legislatura (atto Senato n. 328), che a sua volta recepiva l'Accordo tripartito del 1993,

si ispira il presente disegno di legge, con l'obiettivo ultimo di definire un assetto stabile della contrattazione collettiva a supporto delle parti sociali e della loro attività negoziale.

L'articolo 1 del disegno di legge enuncia l'oggetto e la finalità della proposta, cioè definire la rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro privati.

Gli articoli da 2 a 4 definiscono le modalità di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni dei lavoratori.

L'articolo 5 dispone in merito ai parametri della rappresentatività delle organizzazioni datoriali.

L'articolo 6 prevede la possibilità di individuare ulteriori parametri di misurazione della rappresentatività sindacale, in caso di accordi confederali sottoscritti dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 7 prevede i requisiti di titolarità e di efficacia della contrattazione collettiva.

L'articolo 8 disciplina il rapporto tra i contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra i contratti collettivi ad efficacia generale e le disposizioni legislative e regolamentari.

L'articolo 9 attribuisce al giudice del lavoro la competenza sulle controversie sorte sulla base dell'applicazione della legge.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità ed oggetto)

1. Ai fini dell'efficacia *erga omnes* della contrattazione collettiva, la presente legge disciplina la rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici privati, determinata dalla media tra il dato associativo, calcolato sulla base del numero effettivo di iscrizioni alla singola organizzazione, e il dato elettorale della medesima.

2. La presente legge disciplina altresì la rappresentatività delle organizzazioni datoriali dei privati a livello nazionale, determinata dalla media tra il numero delle imprese affiliate e il dato della manodopera utilizzata dalle stesse, e la diffusione delle stesse nel territorio nazionale.

Art. 2.

(Misurazione del dato associativo delle associazioni sindacali dei lavoratori privati)

1. I datori di lavoro privati ricevono le comunicazioni relative alle deleghe per il versamento dei contributi associativi dei lavoratori iscritti a organizzazioni sindacali.

2. Ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale, il contributo associativo non può essere inferiore al valore eventualmente stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

3. Ai fini della misurazione del dato associativo, la revoca della delega è comunicata in forma scritta al datore di lavoro e acquista efficacia dal mese successivo a quello della comunicazione.

4. Il numero delle deleghe è rilevato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) attraverso un'apposita sezione della denuncia aziendale nel sistema di inoltro delle denunce mensili relative ai lavoratori dipendenti, cosiddetto « flusso UNIE-MENS ».

5. Il dato associativo riferito a ciascuna organizzazione sindacale è calcolato dall'INPS, con riferimento a ciascun anno civile, dividendo per dodici il numero complessivo delle rilevazioni mensili delle deleghe relative ai contributi associativi ed è comunicato entro il 31 gennaio dell'anno successivo al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), secondo modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

6. Le organizzazioni sindacali, oltre a quanto previsto al comma 5, possono comunicare al CNEL i dati relativi agli iscritti non certificati dall'INPS che siano comunque certificabili da altro soggetto terzo.

Art. 3.

(Misurazione del dato elettorale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori privati)

1. Il dato elettorale è misurato mediante la rilevazione dei risultati conseguiti dalle organizzazioni sindacali nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie costituite in conformità alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro o degli accordi interconfederali e comunicato all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

2. Le deleghe relative ai contributi associativi nelle unità produttive aventi i requisiti di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle quali non è costituita una rappresentanza sindacale unitaria, sono computate, oltre che per la misu-

razione del dato associativo ai sensi dell'articolo 2 della presente legge, anche ai fini della misurazione del dato elettorale.

3. I risultati delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie sono comunicati al CNEL secondo modalità stabilite con il decreto di cui all'articolo 2, comma 5.

4. Ai fini della misurazione del dato elettorale si considera la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie sul totale dei votanti nelle medesime elezioni.

5. Le elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie devono svolgersi ogni tre anni.

Art. 4.

(Accertamento della rappresentatività sindacale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori privati)

1. Il CNEL accerta la rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

2. A livello nazionale sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno nella categoria o nell'area contrattuale una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale, misurati ai sensi degli articoli 2 e 3. A tal fine, con il decreto di cui all'articolo 2, comma 5, sono stabilite le categorie e le aree contrattuali e le modalità di comunicazione al CNEL delle informazioni relative ai contratti collettivi vigenti, rilevate attraverso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

3. Il CNEL, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello al quale si riferisce la rilevazione, pubblica nel proprio sito *internet* istituzionale i dati relativi alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali suddivisi per categoria e area contrattuale, nonché i dati relativi alla rappresentatività

delle confederazioni sindacali ottenuti sommando i dati relativi alle organizzazioni ad esse aderenti. Nel medesimo sito *internet* istituzionale sono altresì pubblicati i dati associativi ed elettorali suddivisi anche su base territoriale.

Art. 5.

(Parametri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro privati)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro privati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale individuano i parametri per l'accertamento della loro rappresentatività a livello nazionale.

2. In mancanza degli accordi di cui al comma 1, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono determinati i criteri di rappresentatività sulla base del rapporto tra il numero delle imprese associate e del personale impiegato presso le stesse, nonché della diffusione territoriale delle imprese stesse.

Art. 6.

(Accordi interconfederali)

1. Gli accordi interconfederali sottoscritti dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono individuare ulteriori parametri rispetto a quelli indicati dalla presente legge, utili ai fini della determinazione della rappresentatività sindacale.

Art. 7.

(Titolarietà ed efficacia della contrattazione collettiva)

1. Le organizzazioni sindacali costituite ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300,

sono ammesse alla contrattazione collettiva laddove titolari di una rappresentatività pari ad almeno il 5 per cento come determinato secondo i criteri di cui all'articolo 4 della presente legge.

2. La rappresentanza sindacale unitaria, ove costituita, o le rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni rappresentative comunque titolari di deleghe certificate pari ad almeno il 5 per cento degli iscritti nell'impresa o nell'unità produttiva, sono titolate a contrattare nell'ambito della contrattazione aziendale nel rispetto della normativa vigente in materia e sulle materie indicate nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Gli accordi collettivi, anche interconfederali, definiscono le modalità di presentazione delle piattaforme e l'individuazione della delegazione trattante e delle relative attribuzioni.

4. I contratti nazionali e gli accordi collettivi formalmente sottoscritti dalle organizzazioni sindacali rappresentative di almeno il 50 per cento più uno nell'ambito contrattuale nazionale o territoriale di riferimento e dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro rappresentative di almeno il 50 per cento più uno dell'ambito contrattuale nazionale o territoriale di riferimento hanno efficacia *erga omnes* per tutti gli appartenenti alla categoria a cui il contratto fa riferimento.

5. La sottoscrizione formale del contratto o dell'accordo collettivo è atto vincolante ed esigibile per le parti.

Art. 8.

(Rapporto tra i contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra i contratti collettivi ad efficacia generale e le disposizioni legislative e regolamentari)

1. I contratti collettivi ad efficacia generale stipulati a livello di singolo datore di lavoro, a livello territoriale o ad altro livello

inferiore a quello nazionale, devono osservare le disposizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Questi ultimi non possono derogare in senso peggiorativo alle disposizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di cui all'articolo 7, comma 4. Le disposizioni contrattuali contrastanti sono nulle, conseguentemente, l'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato.

2. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le imprese che applicano contratti collettivi non conformi ai criteri di efficacia generale di cui alla presente legge provvedono all'applicazione di un contratto collettivo con efficacia *erga omnes* del settore di appartenenza.

3. I rinvii a contratti o accordi collettivi contenuti in norme di legge vigenti si intendono riferiti ai contratti collettivi ad efficacia generale disciplinati dalla presente legge.

Art. 9.

(Competenza giurisdizionale)

1. Le controversie relative all'applicazione della presente legge rientrano nelle materie di competenza del giudice del lavoro.

€ 1,00