

## BREVE STORIA SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

La “rappresentanza sindacale” è un’espressione del sindacato direttamente collegata all’esercizio di un’attività che esso svolge nell’interesse di una porzione più o meno grande del mondo del lavoro.

- 1) Le prime rappresentanze sindacali chiamate **Commissioni Interne**, nascono all’inizio del Novecento, dopo la costituzione di alcune importanti Federazioni nazionali di categoria che riescono a instaurare accordi contrattuali a livelli di azienda.

In particolare possiamo ricordare che nel **1906** in Piemonte si stipulano i primi accordi a Torino all’Itala (settore meccanico-automobilistico) e ad Alessandria alla Borsalino (cappellificio). Questi accordi consistevano in uno scambio: la Federazione di categoria aveva il monopolio sul collocamento e in cambio concedeva un periodo di tregua conflittuale, a cui facevano seguito altri periodi durante i quali si usava la “conciliazione” prima di proclamare gli scioperi. Agli operai si riconosceva il diritto di eleggere una Commissione Interna costituita da alcuni dipendenti che rappresentavano il sindacato, ai quali era demandato il compito, unitamente alla direzione della fabbrica, di risolvere “*le controversie e tutti i conflitti di qualsiasi natura*”

Questi componenti dalla Commissione Interna dovevano essere iscritti al sindacato, e siccome si era nella fase di costituzione associativa del sindacato la loro elezione avveniva attraverso il voto dei soli iscritti. Questa procedura venne applicata prima nell’ambito dei sindacati aderenti al CGdL (Confederazione Generale del Lavoro) di origine socialista, e nella seconda decade del Novecento anche nelle Federazioni di origine cattolica che si assoceranno poi alla CIL (Confederazione Italiana del Lavoro).

- 2) Con l’avvento del fascismo le libere associazioni dei lavoratori vennero dichiarate illegali e il solo sindacato fascista poteva firmare i contratti di lavoro in rappresentanza dei dipendenti. Il Patto di Palazzo Vidoni (2 ottobre 1925) fra Confindustria e sindacati fascisti sanciva il reciproco monopolio sindacale. La legge del 3 aprile 1926 abolì il diritto di sciopero, trasformò il sindacato fascista in organo dello Stato, e poiché il contratto collettivo era ormai una realtà non eliminabile dai rapporti di lavoro, il fascismo conferì valore di legge ai contratti nazionali che diventarono validi “*erga omnes*”, lavoratori e imprese, anche per i non iscritti alla rispettiva organizzazione firmataria.

I fiduciari del sindacato fascista erano di nomina politica e non erano ammesse rappresentanze sindacali di fabbrica perché il sindacato corporativo fascista non affrontava i problemi specifici dei luoghi di lavoro, ed esercitava un’azione contrattuale tutta esterna all’azienda.

- 3) Dopo la prima caduta del fascismo (25 luglio 1943), nei 45 giorni del governo del generale Badoglio il ministro delle corporazioni Leopoldo Piccardi (un tecnico sensibile) procede alla nomina dei Commissari alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali corporative. Bruno Buozzi chiamato ad assumere il commissariamento dei sindacati accetta ponendo una serie di condizioni (fra cui il coinvolgimento di rappresentanti di altre correnti oltre a quella socialista, e cioè comunista, democristiana e azionista): la ricostituzione delle Commissioni Interne, per la ricostruzione di un rapporto con la base operaia, è la principale della condizione, insieme alla democratizzazione dei sindacati corporativi. Viene così stipulato l’accordo Buozzi-Mazzini (quest’ultimo commissario della Confindustria) che riabilita le C. I. elette da tutti i lavoratori (2 settembre 1943).

Si tratta di un accordo generale per tutte le aziende industriali: le C. I. sono istituite per impiegati e per operai quando per ciascuna delle due qualifiche siano presenti almeno 20 dipendenti; fra 5 e 19 dipendenti viene nominato il fiduciario d’impresa. Fra i compiti assegnati

alle C. I. oltre a quelli tradizionali è prevista la delega da parte della locale associazione sindacale dei lavoratori per “*le trattative per la stipulazione dei contratti collettivi dei lavoratori*” dipendenti dell’impresa.

- 4) Nel Patto di Roma del 3 giugno 1944 non viene ripreso il tema della C. I. in quanto l’accordo del 02.09.1943 ha validità per tre anni e l’impegno viene assegnato alla democratizzazione dei sindacati corporativi dentro alla CGIL unitaria.
- 5) Le costituzione e il funzionamento delle C. I. vengono rinnovati per successivi accordi interconfederali (il primo il 7 agosto 1947), anche dopo la rottura della CGIL unitaria e l’instaurazione del pluralismo sindacale (8 agosto 1953 e 18 aprile 1966); la Commissione diventa unica per tutto il personale ed i suoi compiti vengono limitati, “*tutto quanto appartenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro e alle relative controversie*” va rimesso alle proprie organizzazioni sindacali.

Ma emerge per ciascuna organizzazione sindacale collocata nel pluralismo la necessità di costituire propri nuclei aziendali fedeli e preparati dall’organizzazione per orientare il dibattito e l’iniziativa sindacale in fabbrica, cercando di contrastare il tendenziale corporativismo o aziendalismo delle C. I. Queste strutture vennero denominate **Sas** (Sezioni aziendali sindacali) per la Cisl, **Ssa** (Sezioni sindacali aziendali) per la Cgil e **Nuclei aziendali** per la Uil, però non godevano di un riconoscimento della controparte e quindi avevano una ristretta agibilità. La conseguenza è la nascita di un dualismo e anche di contrapposizioni. Situazione che si prolunga negli anni ’60.

- 6) Le C. I. si trovarono a essere bersaglio della contestazione spontanea sviluppatasi nel 1968-69. Soprattutto l’ampiezza del dibattito che coinvolse la base dei lavoratori nel redigere le piattaforme rivendicative nel 1969 misero in luce l’invecchiamento di alcune strutture operaie tradizionali come le C. I. Nasceva spontaneamente uno strumento nuovo e più ampio di partecipazione, quello dei **Consigli di fabbrica**, costituiti da delegati di “area” eletti dai lavoratori, ma non contrattati come rappresentanza con la controparte (salvo qualche raro caso). Le C. I. vennero allora considerate più una forma burocratica di rappresentanza che uno specchio della realtà operaia.
- 7) Lo Statuto dei lavoratori (20 maggio 1970) raccogliendo l’impostazione pluralistica della Costituzione (art. 39) cercò di dare una disciplina alla rappresentanza sindacale in azienda istituendo per legge (art 19) le **Rsa** (Rappresentanze sindacali aziendali) che in forma paritetica fra le varie organizzazioni possono essere costituite “*ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva*”, ma con precise limitazioni alle organizzazioni che ne possono fruire:
  - a) associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative su piano nazionale;
  - b) associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell’unità produttiva.

Questa formulazione è stata però modificata da un referendum nel 1995 che ha cancellato la condizione a) considerata un privilegio riservato dalla legge a Cgil, Cisl e Uil; nel contempo ha parificato il diritto di rappresentanza alla molteplicità di sigle firmatarie di accordi aziendali come occasione per il loro riconoscimento formale.

- 8) A partire dalla metà degli anni ’80 Cgil, Cisl e Uil hanno riavviato il confronto interno nel tentativo di individuare nuovi modelli che potessero superare la crisi della rappresentatività ipotizzando nuove forme di rappresentanza in azienda da realizzare con accordi sindacali.

In data 29 maggio 1989 si è pervenuti a un’ipotesi di accordo tra Cgil, Cisl e Uil per la costituzione dei **Consigli aziendali delle rappresentanze sindacali** (**Cars**), che però si

presentava abbastanza complicato nelle sue modalità di realizzazione (stabiliva una ripartizione fifty/fifty tra le quote di rappresentanza di organizzazione e le quote elettive). Le critiche a questa ipotesi di accordo sono state tali che il progetto non è stato più seguito e le tre Confederazioni hanno definito con intesa quadro (1° marzo 1991) un nuovo modello organizzativo: le **Rsu** (Rappresentanze sindacali unitarie).

- 9) La grande crisi economica iniziata nel 1992 portò il governo a coinvolgere i sindacati in politiche pubbliche attraverso un accordo di concertazione (Patto tripartito del 23 luglio 1993) con ricadute su tutti i lavoratori. Nel patto sono inserite normative sugli assetti contrattuali e sulle rappresentanze sindacali. Per queste ultime viene adottata la nuova disciplina delle **Rsu** come un mix di 2/3 di rappresentanti derivanti da elezione da parte di tutti i lavoratori dell'unità produttiva, e 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL applicato in quella sede aziendale, in proporzione ai voti ottenuti dalle loro liste.

La clausola di 1/3 veniva giustificata dalla finalità di *“assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi”*.

Nel protocollo presentato dal governo veniva recepita la disciplina delle Rsu sottoscritta fra Cgil, Cisl e Uil il 1° marzo 1991, che però non era stata concordata tra le parti sociali. Questo accordo interconfederale per le Rsu era però necessario, tanto più che si auspicava un successivo intervento legislativo per generalizzare l'efficacia dei contratti collettivi aziendali espressi dalla maggioranza dei lavoratori.

Il perfezionamento dell'intesa sulle Rsu fu stipulato il 20 dicembre 1993: esso disciplina il diritto di concorrere con proprie liste elettorali per le associazioni sindacali

- a) firmatarie dell'accordo sulle Rsu e del CCNL applicato nell'azienda;
- b) associazioni con un proprio statuto che accettino l'accordo sulle Rsu e abbiano un 5% di aderenti fra i lavoratori dell'unità produttiva.

Era un miglioramento rispetto all'art. 19 dello Statuto come emendato, ma era anche il riconoscimento che esisteva ormai un forte gap di rappresentatività del sindacato che firmava accordi a valere per la generalità dei lavoratori. Cioè la forbice fra la copertura della contrattazione sindacale e il tasso di sindacalizzazione comportava una ricerca della rappresentatività non solo attraverso la misurazione delle adesioni degli iscritti ma anche attraverso il risultato elettorale del coinvolgimento di tutti i lavoratori.

- 10) Quelle premesse del 1993, che avrebbero dovuto essere perfezionate per tempo, sono state realizzate inizialmente solo nel settore pubblico: d. lgs. 396/1997 per la misurazione della rappresentatività e Accordo quadro 7 agosto 1998 per la costituzione delle Rsu. Il tutto basato sul contemperamento tra dato associativo e dato elettorale, come metodo di misurazione della rappresentatività ai fini dell'ammissione al tavolo delle trattative, ponendo le basi di una maggioranza deliberativa per la validità di un accordo e anche per l'estensione erga omnes dei contratti.

Finalmente il 28 giugno 2011 l'obiettivo dell'aggiornamento delle norme è stato raggiunto anche per il settore privato, integrando le regole interconfederali vigenti per le elezioni delle Rsu con la normativa sulla certificazione della rappresentatività per la legittimazione dei soggetti negoziali. Inoltre è stato confermato il Protocollo del 2008 per quanto riguarda la validità degli Accordi interconfederali generali e la stipula dei CCNL.