

Breve nota sulle proposte di legge C . 875 e C. 1060 sulla rappresentanza sindacale del personale delle Forze armate e della polizia ad ordinamento militare.

Pur nel sostanziale apprezzamento delle iniziative parlamentari in discorso, volte a dar seguito alla sentenza n. 120 del 2018 della Corte costituzionale, si reputa doveroso, prima di analizzare i contenuti delle medesime con alcuni suggerimenti emendativi, allargare l'orizzonte del possibile intervento legislativo.

A tal riguardo, il personale militare, insieme agli appartenenti alla Polizia di stato, è ricompreso all'interno del personale in regime di diritto pubblico (art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 sulla disciplina del pubblico impiego) e la linea di fondo di un intervento in materia di libertà e attività sindacale, nonché di rappresentanza sindacale, a mio avviso dovrà seguire, sia pure con le necessarie specificità, il modello della tutela collettiva esistente negli altri comparti delle Pubbliche amministrazioni.

In particolare, il necessario intervento normativo non potrà che coinvolgere la disciplina collettiva per gli appartenenti alla polizia di Stato, per elementari esigenze di omogeneità sotto tale profilo e, pertanto, operare anche una profonda rivisitazione del d. lgs. n. 195 del 1995 sulle procedure di contrattazione.

Comunque le aree normative, da prendere in considerazione, dovrebbero essere, in via di prima esemplificazione: la configurazione giuridica del sindacato; la disciplina della libertà ed attività sindacale (con una rielaborazione, per il comparto sicurezza, dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori) ; la ridefinizione delle materie regolate dalla legge e non attribuibili alla contrattazione collettiva (art., 1478, co. 7, dell'ordinamento militare e art. 2, co, 4, l. n. 216 del 1992); la rappresentatività sindacale (ai fini della partecipazione alla contrattazione collettiva) e il procedimento di quest'ultima; la costituzione di rappresentanze sindacali di base.

In take contesto, ed iniziando con una comparazione delle due proposte di legge, la prona questione da affrontare è quella della **configurazione giuridica del sindacato** dei militari e, sul punto, mi sembra opportuno caldeggiare la formulazione dei

primi tre commi dell'art. 1 della proposta C. n. 1060; a questo punto, per completare il quadro di riferimento introduttivo, potrebbero essere aggiunti i commi 3 e 5 dell'art. 5 della proposta C. n. 875.

Manifesto dei **dubbi**, pur alimentati dalla sentenza della Corte costituzionale, in ordine alla necessità di un' **autorizzazione** o assenso preventivi (**ministeriale**) per la costituzione del sindacato o lo svolgimento della propria attività, da parte di quest'ultimo (come, ad esempio, prevede l'art. 10 della proposta C. n. 875), la quale costituisce un'indubbia "anomalia" per qualunque organizzazione sindacale e che, comunque, non è prevista non solo per gli altri comparti del pubblico impiego, ma neppure con riferimento ai sindacati degli appartenenti alla Polizia di Stato.

L'autorizzazione ministeriale, introdotta con legge ordinaria, come si concilia con una disposizione costituzionale (l'art. 39 sulla registrazione sindacale) indubbiamente superiore sul piano delle fonti ?

Inoltre non appare possibile addurre una ragione giustificatrice per creare un circuito autorizzatorio *solo* per i sindacati dei militari, ricordando sempre che la legge n. 121 del 1981, la quale ha introdotto il principio della libertà di associazione sindacale per gli appartenenti alla polizia di Stato ha optato, con riferimento alla costituzione del sindacato in senso diverso, in presenza, peraltro, di lavoratori che svolgono mansioni (di polizia e sicurezza) sostanzialmente omogenee.

I sindacati rimangono, sul piano giuridico, associazioni non riconosciute, regolate dagli statuti ed atti costitutivi; possono anche essere stabilite, per legge, in via rafforzativa, norme sulla "trasparenza" dei bilanci (art. 3 della proposta C. n. 875), ma senza incidere sulla natura giuridica, se non attraverso un provvedimento che dovrebbe - se del caso - coinvolgere *tutti* i sindacati di *tutte* le categorie dei lavoratori subordinati. Peraltro un accertamento, di taglio amministrativo, si potrebbe anche prestare a valutazioni ampiamente discrezionali dell'Amministrazione concedente, con effetti distorsivi e sperequativi tra organizzazioni sindacali.

Diverso discorso è quello, sperimentato nell'ambito del pubblico impiego (ed anche richiesto per le organizzazioni sindacali della polizia di Stato), dell'accertamento della **rappresentatività sindacale** ai fini della titolarità negoziale, che anche le proposte di legge in esame prevedono (v. art. 11, primo comma, della proposta C. n. 875, il quale richiede il dato elettivo del 7 per cento a livello nazionale), ma che

deve essere declinato tenendo conto della soluzione introdotta dal Testo unico del 2011 sul pubblico impiego, applicata, con qualche variante, anche per i sindacati della polizia di Stato.

Innanzitutto l'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che la rappresentatività sindacale richiesta, ai fini dell'ammissione al tavolo della contrattazione di comparto, non deve essere inferiore al cinque per cento, considerando, a tal fine, la media tra il **dato associativo** (deleghe sindacali) e il **dato elettorale** (voti riportati nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie). Tale criterio è applicato anche alle organizzazioni sindacali della polizia di Stato, ma con riguardo al solo dato associativo, non disponendo il personale di quest'ultima di forme di rappresentanza elettiva.

Il punto di riferimento, anche per la soglia di rappresentatività, non potrà che essere quello richiesto per gli altri comparti del pubblico impiego, con la necessità di chiarire se la predetta soglia, analogamente alla polizia di Stato, debba misurarsi sul solo dato associativo, ovvero anche su quello elettorale, in quanto sono presenti, nelle proposte di legge, forme di rappresentanza di base (il che dovrà, poi, comportare, per evidenti ragioni di omogeneità, anche un "allineamento" dell'organizzazione sindacale della polizia di Stato).

Per quanto riguarda il **dato associativo** il testo unico sul pubblico impiego fa riferimento alla percentuale delle deleghe rilasciate dai **lavoratori in servizio**, il che si giustifica in quanto l'"accertamento" della rappresentatività sindacale è funzionale alla partecipazione al tavolo della contrattazione collettiva; in tale logica, pertanto, sembrerebbe preferibile, anche nel nostro caso, far riferimento ai militari comunque assoggettabili ad obblighi di servizio.

Si tratta, infine, di individuare un **periodo "transitorio"** nel quale, al fine di consolidare le nascenti organizzazioni sindacali, si richieda una soglia di rappresentatività più bassa, con l'avvertenza, comunque, di arrivare, nel tempo, alla soluzione prevista dall'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Una volta legittimate le organizzazioni sindacali al tavolo della contrattazione collettiva bisogna fare alcune osservazioni preliminari:

1) appare solo fonte di confusione terminologica parlare di "concertazione", laddove quest'ultima si colloca, all'interno del d.lgs. n. 195 del 1995, come surrogato sbiadito della contrattazione;

2) occorre stabilire i "confini" della contrattazione e, pertanto, appare necessario individuare, a monte, le materie non negoziabili, affidate alla riserva legislativa, per poi, dar corso allo sviluppo autonomo della contrattazione collettiva;

3) è indispensabile disegnare, in termini più congrui, il procedimento di contrattazione, con un superamento della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 195 del 1995 (rivisitazione che dovrebbe coinvolgere ovviamente anche le organizzazioni sindacali della polizia di Stato).

Per quanto riguarda il **punto 1** appare consigliabile **espungere** dai testi di riforma il termine "**concertazione**", in quanto o ci troviamo dinanzi ad una vera contrattazione, ovvero ad obblighi di informazione e di consultazione.

Il **punto 2** costituisce il "cuore" del problema: trovare un coerente equilibrio tra le specificità dell'ordinamento militare (nonché dello stesso ordinamento della polizia di Stato), che consigliano di mantenere molti profili nella competenza esclusiva del legislatore e l'"apertura" verso la regolamentazione assicurata dalla contrattazione collettiva.

Sotto il primo versante i dati normativi attualmente vigenti sono rappresentati dall'art. 1478, settimo comma, del Codice dell'ordinamento militare - opportunamente richiamato dall'art. 5, quarto comma, della proposta C. n. 875 - e l'art. 2, quarto comma, della legge n. 216 del 1992 che, del pari, disegna un ampio ventaglio di riserva legislativa anche all'attività di contrattazione svolta dai sindacati della polizia di Stato (art. 6 del d.lgs. n. 195 del 1995), nella rilevazione delle "**specificità**" dei lavoratori del comparto sicurezza, che, anche nel processo di contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico, rimangono ancora in regime di diritto pubblico (art. 3 d.lgs. n. 165 del 2001).

Allora, sul piano della tecnica legislativa, si potrebbe agire su **tre livelli**. Il primo livello è rappresentato dalle materie escluse dalla **competenza contrattuale dei sindacati dei militari**, che, sulla falsariga dell'art. 1478, settimo comma, del Codice militare e di quanto ora riproposto dall'art. 5, quarto comma, della proposta C. n. 875, si riferiscono a quelle attinenti all'ordinamento, all'addestramento, alle operazioni, al settore logistico - operativo, al rapporto gerarchico - funzionale, mentre dovrebbe rientrare, all'interno delle materie negoziabili con il sindacato, **l'impiego del personale**, se è vero che entrambe le proposte di legge inseriscono, nell'area della competenza negoziale, "i criteri per la mobilità del personale" (art.

2, lett. n., della proposta C. n. 875 e art. 11, n. 10. della proposta V. n. 1060, la quale, al n. 11, vi include anche i criteri generali per l'attribuzione degli incarichi).

Il secondo livello dovrebbe avviare un "confronto" tra **Amministrazioni militari e sindacato** (declinato in termini di informazione e consultazione sindacale) su diversi versanti: le modifiche dello stato giuridico e dell'ordinamento del personale; l'organizzazione del lavoro, degli uffici e delle strutture (con le ricadute dell'introduzione di nuove tecnologie), la determinazione delle dotazioni organiche - tutte materie ora inserite dalla legge n. 216 del 1992 all'interno della riserva legislativa - nonché sui modi di conferimento degli uffici e dei comandi. In quest'area ci troviamo pur sempre dinanzi a prerogative unilaterali dell'Amministrazione (o, comunque, della legge in ragione della "specialità" dell'ordinamento militare) che vengono comunque "vagliate" sul piano informativo e consultivo dal sindacato, cercando di conciliare le esigenze di "trasparenza" della "gestione" (normativa ed amministrativa) con le ragioni dell'efficienza e le caratteristiche gerarchiche dell'ordinamento militare. A take stregua si tratta di sviluppare, nel senso indicato, gli obblighi di mera comunicazione che vengono previsti dall'art. 4, primo comma, della proposta C. n. 875,

Il terzo livello è quello di riconoscere il ruolo di **interlocutore negoziale del sindacato**, secondo un dettato normativo più chiaro che, nelle proposte di legge in esame, rimane alquanto sfumato, in quanto nella proposta di legge C. n. 875 si stabilisce che "i sindacati dei militari curano la tutela individuale e collettiva dei diritti ed interessi dei propri rappresentati" (art. 2, quarto comma), mentre nell'altra proposta di legge C. n. 1060, la competenza del sindacato nazionali sembra risolversi nella formulazione di "pareri, proposte e richieste" (art. 11, primo comma, lett. a).

In buona sostanza emerge un'eccessiva timidezza, che non si giustifica con il riconoscimento del ruolo fisiologicamente negoziale del sindacato. Tale rilievo sembra rafforzato dalla disposizione contenuta nell'art. 4, secondo comma, della proposta C. n. 875, laddove si demanda ad un futuro regolamento l'individuazione delle materie *obbligatoriamente* sottoposte alla negoziazione con i sindacati dei militari, sul presupposto - pare di capire - che la complessa elencazione ivi contenuta non attribuisca *direttamente* una competenza negoziale al sindacato.

Nel contempo le proposte di legge in discussione si intrattengono in un'elencazione (da presumere tassativa) delle "**materie**" di competenza del sindacato (art. 2,

quarto comma, della proposta C. n. 875 e art. 11 della proposta C. n. 1060), secondo la logica dettata anche dal d.lgs. n. 195 del 1995. L'enucleazione analitica delle materie potrebbe ora essere superata dalla futura legge, anche perché possibile fonte di contenzioso, per cui i **tre livelli** di intervento del legislatore potrebbero tradursi in una **proposta emendativa** che potrebbe articolarsi nei termini seguenti.

Innanzitutto definire le materie di esclusiva competenza legislativa e quelle oggetto di informazione e di consultazione sindacale e, a questo punto, stabilire, in modo chiaro che "il trattamento economico e normativo del personale e le condizioni di lavoro del medesimo sono regolate dalla contrattazione collettiva stipulata, con cadenza triennale, dalla delegazione di parte pubblica con le associazioni sindacali nazionali degli appartenenti alle forze armate e alle forze di polizia ad ordinamento militare (ma anche civile)".

Allora – e con riferimento al **n. 3** - occorre rivisitare il **procedimento di contrattazione** previsto dal d.lgs. n. 195 del 1995 - con una disciplina che coinvolge tutto il comparto dei dipendenti in regine di diritto pubblico (ex art. 3 d.lgs. n. 165 del 2001) - mantenendo del primo i criteri di accertamento della rappresentatività ai fini della contrattazione e la composizione della delegazione di parte pubblica, ma innovando sul piano dell'iter procedimentale, mutuando i profili del procedimento dall'**art. 47 del d. lgs. n. 165 del 2001** sul pubblico impiego privatizzato in ordine : a) ai controlli sulle compatibilità finanziarie demandati alla Corte dei Conti ovvero al Consiglio dei Ministri nel momento finale di recepimento, con atto normativo, del contratto (art. 7, comma 11, d.lgs. n. 195 del 1995) ? b) alla **sottoscrizione del contratto** con l'adozione del **criterio maggioritario** (art. 43, terzo comma, d.lgs. n. 165 del 2001 ed eliminazione, pertanto, della disposizione la quale consente alle organizzazioni sindacali "dissenzianti" di inoltrare osservazioni, "esaminate" in sede di Consiglio di Ministri (art. 7, comma 11, d. lgs, n. 195 del 1995).

Non appare opportuno rinviare, ad un successivo regolamento o legge, la necessità di stabilire un "coordinamento normativo" della nuova legge con l'assetto ora vigente (d.lgs. n. 195 del 1995); se l'attività negoziale del sindacati dei militari parte ora con la legge, occorre dotarsi di un procedimento adeguato ed idoneo allo scopo.

Il passo successivo dell'indagine, rimanendo nell'ambito del "ruolo negoziale" del sindacato, è quello di stabilire se può essere utile attivare un livello di

contrattazione decentrata, sulla quale le proposte di legge fanno un cenno con notevoli incertezze. A tal riguardo, ad esempio, l'art 3 della proposta C. n. 1060, da un lato accentra il potere di contrattazione "decentrata" sui sindacati nazionale e, dall'altro, al successivo art. 12, prefigura un potere negoziale delle rappresentanze sindacali di base, del quale non sono ben chiari gli interlocutori; allo stesso modo l'art. 14, primo comma, espressamente prevede che le rappresentanze sindacali di base "negozano con gli organi competenti la distribuzione delle risorse accessorie eventualmente attribuire all'ente periferico".

In realtà anche qui dovrebbe essere mutuato il modello dei livelli contrattuali esistente nel pubblico impiego nelle sue diverse articolazioni che prevede: una "**colegittimazione negoziale**" tra sindacati che stipulano il contratto collettivo nazionale di comparto e le rappresentanze sindacali aziendali; lo svolgimento del contratto collettivo integrativo aziendale nei **limiti e nelle materie definite dal contratto collettivo di comparto**; la declaratoria di nullità delle **clausole contrattuali** del contratto collettivo aziendale in deroga ai vincoli dettati dal contratto collettivo nazionale o a quelli di bilancio.

Adottando questo schema alla disciplina in discorso è scelta preferibile quella di lasciare alla **contrattazione collettiva nazionale** il compito di **definire gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva decentrata**, sotto un duplice versante: l'individuazione del perimetro nel quale circoscrivere il campo di applicazione del contratto aziendale, nonché delle "materie" demandate alla sua regolamentazione. Tale opzione legislativa, rispetto a quella perseguita da entrambe le proposte di legge di stabilire direttamente competenze delle rappresentanze sindacali di base (art. 14 della proposta C. n. 875; art. 12 della proposta C. n.1060), si dimostrerebbe più rispettosa del dettato costituzionale, che, laddove nell'art.39, primo comma, della Carta fondamentale, garantisce la libertà dell'organizzazione sindacale, tutela anche la libertà del sindacato di stabilire l'articolazione dei livelli contrattuali, gli ambiti di intervento dei medesimi e la possibile derogabilità.

Prima di affrontare il nodo della rappresentanza sindacale di base occorre affrontare il capitolo dello svolgimento della **libertà e dell'attività sindacale** nei luoghi di lavoro, che costituisce la necessaria proiezione del dettato costituzionale. Sul punto le proposte in discorso risultano largamente deficitarie (in quanto non si confrontano – seppure dialetticamente – con la disciplina contenuta nello **Statuto dei lavoratori**) e, per altro verso, evasive, laddove affrontano il tema individuando

un limite generale che "l'attività sindacale si svolge senza interferire con le attività di servizio e operative" (art. 2, secondo comma, della proposta C. n. 1060; principio analogo ma posto, in termini generali, per l'attività dei sindacati dei militari è contenuto all'art. 5 della proposta C. n. 875), che, a ben guardare, può risolversi nella sostanziale negazione dell'esercizio dell'attività sindacale, a fronte, peraltro, di un'attività sindacale della quale non vengono neppure precisati i contenuti (e, conseguentemente, i limiti).

Partendo, viceversa, dal tracciato contenuto nello Statuto dei lavoratori, a mio avviso non vi sono ostacoli insormontabili per estendere i principi di **libertà sindacale** contenuti nel **titolo II** dello Statuto dei lavoratori: il divieto di atti discriminatori e di trattamenti collettivi discriminatori (art. 15 e 16 dello Statuto) e il divieto dei sindacati c. d. di comodo (art. 17 dello Statuto).

Problema più complesso è quello dello svolgimento dell'attività sindacale, con la declinazione di **specifici diritti sindacali**, disciplinati dal **titolo III** dello Statuto e, in questo ambito, occorre essere dettagliati, nella consapevolezza che, sul punto, anche il modello della rappresentanza sindacale per gli appartenenti alla polizia di Stato deve essere necessariamente ed ulteriormente sviluppato, laddove prevede solo un blando diritto di riunione (art. 82, terzo e quarto comma, della legge n. 121 del 1981).

Partendo proprio dal **diritto di assemblea** (art. 20 dello Statuto) si può ragionevolmente ritenere che l'impianto della norma statutaria possa essere trasferito alle forze armate e alle forze di polizia ad ordinamento civile e militare e, a tale stregua, sul punto, dovrebbero convergere le due proposte di legge sotto i profili della legittimazione alla convocazione (da attribuire alle rappresentanze sindacali di base), delle materie da declinarsi, in senso restrittivo, come "materie di interesse sindacale", per un monte ore anno pro – capite di 10 ore retribuire (all'interno dell'orario di lavoro), con partecipazione, previa comunicazione all'Amministrazione militare, dei rappresentanti dei sindacati nazionali e con locale messo a disposizione da quest'ultima (e scelto di comune accordo con la medesima). Per quanto riguarda i limiti all'esercizio del diritto di assemblea, che potranno anche essere apposti dalla futura contrattazione collettiva (la quale, peraltro, potrà anche integrare la regolamentazione legislativa), l'art. 2, terzo comma, della proposta C. 875, se, da un lato, pone un generico divieto di limitare l'esercizio del diritto di riunione (ma, in realtà, di assemblea) senza indicare la

“sanzione” applicabile, dall’altro, demanda le modalità di tempo e di luogo per l’esercizio del diritto ad un accordo con i comandanti, al fine di assicurarne la compatibilità “con le esigenze del servizio”. Tuttavia, al fine di non vanificare del tutto l’esercizio del diritto, occorrerebbe stabilire che, fermi i requisiti, già indicati, per la legittima convocazione dell’assemblea, quest’ultima può subire limitazioni solo in presenza di **indifferibili esigenze di servizio**, adeguatamente **giustificate dall’Amministrazione militare** ai soggetti collettivi che hanno avanzato la richiesta di convocazione, anche ai fini del successivo “controllo” – in caso di contenzioso – in sede giudiziale.

Non ci sono ostacoli neppure per estendere l’art. 25 dello Statuto, che regola il **diritto di affissione** di testi e comunicati di rilievo “esclusivamente sindacale”, come fondamentale canale comunicativo tra rappresentanza sindacale e singoli, nonché il **diritto al locale**, di cui all’art. 27 dello Statuto, per l’ordinario svolgimento, da parte della rappresentanza sindacale di base, della propria attività di tutela ed assistenza dei singoli lavoratori. Per il versamento dei **contributi sindacali** si dovrà far riferimento, come per gli altri lavoratori pubblici e privati, alla disciplina della contrattazione collettiva, anche se gli orientamenti più recenti della giurisprudenza spingono verso l’obbligo, in capo al datore di lavoro, di provvedere alla riscossione dei contributi associativi e al successivo versamento a tutti i sindacati (ancorché non rappresentativi e non firmatari del contratto collettivo), su semplice richiesta dei lavoratori.

Per i **permessi e distacchi sindacali** il discorso deve essere più articolato e, comunque, deve essere affrontato in sede di contrattazione; ad esempio l’**stt.**, 32 del **d p. r. 18 giugno 2002, n. 164**, che recepisce un accordo collettivo per gli appartenenti alle **forze di polizia ad ordinamento civile**, provvede in tal senso, con riferimento alle organizzazioni sindacali rappresentative. Pertanto, sul punto, è sufficiente rinviare alla contrattazione collettiva e al suo successivo recepimento in legge (v., in un contesto simile, art. 10, terzo comma, della proposta C. 875).

La **tutela del rappresentante sindacale**, che svolge la propria attività sindacale nei luoghi di lavoro merita una particolare considerazione, ma, al di là di una certa verbosità della disciplina contenuta nell’art. 9 della proposta C. 875, può trovare un efficace sistema normativo nell’incrocio tra il divieto di atti discriminatori (per ragioni sindacali), sancito dall’art. 15 dello Statuto, e la garanzia che il suo trasferimento dall’unità o reparto, presso il quale svolge la propria attività

sindacale, è subordinato al nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza (art. 22 dello Statuto).

Lo **Statuto dei lavoratori** ha poi affrontato, in maniera congrua, il problema della "garanzia" di effettività dei diritti sindacali e, più in generale, attraverso il filtro interpretativo della giurisprudenza, il profilo della **giustiziabilità di tutti i diritti** (di informazione e di contrattazione) che la legge e i contratti collettivi riconoscono al sindacato. Ci riferiamo all'art. 28 che si applica a fronte di comportamenti antisindacali posti in essere dall'Amministrazione anche nei rapporti di lavoro ancora in regime di diritto pubblico (art. 63, terzo comma, d. lgs. n. 165 del 2001), come ha confermato la giurisprudenza della stessa Corte costituzionale.

Nel nostro caso si tratta non solo di garantire l'"esigibilità" della libertà ed attività sindacale riconosciuta ai militari, ma anche di presidiare, con l'azione giudiziaria, tutto il procedimento di contrattazione e di consultazione sindacale messo in piedi dalla futura legge sindacale. A tal riguardo l'articolazione locale del sindacato nazionale potrà proporre l'azione giudiziaria con la successiva declaratoria giudiziale di cessazione del comportamento antisindacale e di rimozione degli effetti.

Problema da considerare attentamente è quello della disciplina normativa della **rappresentanza sindacale di base**, laddove sulle spalle di quest'ultima si dovrebbero reggere: la negoziazione collettiva a livello locale e l'esercizio dei diritti sindacali, senza trascurare le funzioni e compiti che potrebbero essere attribuiti dal contratto collettivo nazionale.

Il primo passo è quello di stabilire la configurazione giuridica di tale forma di rappresentanza che, analogamente a quanto avviene nel **pubblico impiego privatizzato**, con le **rappresentanza sindacale unitaria** dovrebbe costituire la "proiezione" delle organizzazioni sindacali che si sottopongono al vaglio elettivo di tutti i lavoratori.

Nel pubblico impiego privatizzato è stato stipulato nel **1998** un **accordo collettivo quadro** che regola le modalità di costituzione e di funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie, con annesso il regolamento elettorale, per il personale dei comparti delle Pubbliche amministrazioni.

Sul piano della tecnica legislativa si potrebbe allora adottare la tempistica prefigurata dall'art 13 della proposta C, n. 1060: un decreto interministeriale

adottato in attuazione di un apposito accordo con i sindacati nazionali. A questo punto si tratta di stabilire quali indicazioni introdurre nella legge sindacale.

A mio avviso il provvedimento legislativo dovrebbe essere asciutto ed indicare che le rappresentanze sindacali unitarie si costituiscono con la presentazione delle liste elettorali da parte delle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie dell'ipotesi di accordo, ma anche non firmatarie, ma comunque rappresentative del personale dell'unità di riferimento (almeno il 5 per cento delle lavoratori), con elezione a suffragio universale e con voto segreto e metodo proporzionale tra liste concorrenti.

Alla rappresentanza sindacale unitaria spetta l'esercizio dei diritti sindacali, la competenza negoziale decentrata, da esercitarsi secondo il principio della maggioranza dei componenti, i diritti di informazione e di consultazione secondo modalità e materie definite dal contratto nazionale.

Si auspica, infine, l'adozione di termini ragionevolmente brevi per l'attività regolamentare di attuazione della legge.

Roma 20 marzo 2019



Pietro Lambertucci

Ordinario di diritto del lavoro

Università de L'Aquila