

Elezioni RLS e lavoratori in somministrazione lavoro.

CENTRO STUDI

Circolare n.10 del 2016



Carissimi amici e amiche,

Innanzitutto auguri di un meraviglioso Natale ed uno splendido 2017 a tutti voi.

Chiudiamo l'anno attraverso una Circolare che approfondisce un quesito che ci avete posto, questo per sottolineare come in questo 2017 il Centro Studi si sia retto sul contributo di tantissimi di voi. Grazie veramente di cuore. Ci è stato chiesto recentemente: "In tema di elezione della RSU e della RLS, si chiede se possono partecipare alle votazioni anche i lavoratori con contratto di somministrazione dell'unità produttiva." Un quesito interessante ed operativo. Abbiamo chiesto a Marco Micaroni Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali e Contenzioso del Lavoro di Autostrade per l'Italia S.p.a. di aiutarci a dipanare la complessa materia. Vi inviamo le sue riflessioni ringraziandolo per il tempo che ha voluto dedicare ad AIDP nello spirito di condivisione che caratterizza il nostro network.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

ELEZIONI RLS E LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE LAVORO.

Marco Micaroni Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali e Contenzioso del Lavoro di Autostrade per l'Italia S.p.a.

Il quesito che si pone è se i lavoratori con contratto di somministrazione possano o meno partecipare alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (ma anche a quelle delle rappresentanze sindacali unitarie) nell'ambito delle aziende utilizzatrici.

Il contesto generale di riferimento

La questione va inquadrata all'interno del contesto normativo di riferimento: il D.Lgs 81/2008, il D.Lgs 81/2015, gli Accordi Interconfederali in materia, la contrattazione collettiva di settore.

La nomina degli RLS è definita dall'art.47 del D.Lgs n.81/2008: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva.

L'art.36 del D.Lgs 81/2015 (che riprende l'art. 24 del D.Lgs 276/2003) si occupa dei diritti sindacali e garanzie collettive dei lavoratori in somministrazione. Al comma 1 viene espressamente previsto che "ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni". Il comma 2 dispone che il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Gli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 10 gennaio 2014 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil disciplinano sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.



L'accordo interconfederale 22 giugno 1995 si occupa dell'attuazione del decreto legislativo n. 626/94 (la norma che precede il D.Lgs 81/08) in tema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza. L'intesa ricorda che la legge demanda alla contrattazione collettiva diversi aspetti tra cui le procedure per l'elezione o designazione dell'RLS. Senza entrare eccessivamente in dettaglio (l'accordo disciplina i diversi casi di elezione se in presenza di rsa o rsu e secondo il numero di dipendenti presente in azienda/unità produttiva), il concetto fondamentale è che il rappresentante dei lavoratori deve essere eletto dai lavoratori al loro interno, con un'elezione che si dovrà svolgere a suffragio universale e diretto e a scrutinio segreto. Secondo l'A.I. hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva. L'intesa stabilisce anche che gli organismi paritetici provinciali si occupino di risoluzione di eventuali controversie riguardanti i diritti di rappresentanza.

La contrattazione collettiva interviene di solito ancora più in dettaglio sulla materia, in qualche caso anche con specifica regolamentazione integrativa a quanto disciplinato nelle norme contrattuali. Molto interessante, per esempio, il regolamento integrativo del comparto dei chimici per la elezione o validazione dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza del 1997.

Alcuni specifici punti tratti dal regolamento aiutano ad inquadrare ulteriormente la questione:

- *art.1 costituzione:* in tutti i luoghi di lavoro e in tutte le aziende in cui si applicano i ccnl di pertinenza le strutture territoriali di Cgil, Cisl e Uil procederanno alla costituzione delle rsu-rls in un'unica tornata elettorale. Per le rsu si procederà su basi elettive su liste di organizzazione; per i rls si provvederà ad indicare tra i nominativi dei candidati alle rsu coloro che avranno scelto di ricoprire la carica di rls;
- *art.2 elezioni primarie:* al fine di valorizzare il ruolo e il potere dei propri iscritti Cgil,Cisl e Uil potranno promuovere elezioni primarie finalizzate alla scelta, da parte degli iscritti, dei candidati da presentare nelle rispettive liste di organizzazione per la elezione delle rsu- rls;
- *art.4 riconoscimento e presentazione delle liste:* le strutture territoriali del sindacato indicano l'avvio della tornata elettorale per l'elezione delle rsu e l'individuazione dei rls;
- *art.6 compiti del comitato elettorale:* le strutture territoriali sindacali costituiranno un comitato elettorale per ogni unità aziendale
- *art.9 elettori eleggibili:* sono elettori tutti i lavoratori non in prova dipendenti dalla realtà produttiva interessata; sono eleggibili tutti i lavoratori dipendenti che si presentano nelle liste di Cgil,Cisl e Uil e quelli che sono candidati nelle liste eventualmente presentate dagli altri soggetti sindacali che, ai sensi dell'accordo interconfederale per la costituzione delle rsu, ne hanno titolo.

L'importanza del ruolo della contrattazione collettiva viene anche confermata, per esempio, dall'interpello in materia di sicurezza n. 16 del 6 ottobre 2014. Il Ministero del Lavoro ricorda: “ le modalità di elezione o designazione del RLS dovranno essere oggetto di regolamentazione dalla contrattazione collettiva di riferimento per l'azienda. Ove tale contrattazione non sia ancora esistente e la precedente abbia superato i propri termini di efficacia è opinione di questa commissione che continui ad operare la precedente disciplina contrattuale in regime di ultrattività. Ciò per evitare che, per ritardi della contrattazione (che potrebbero anche, ad esempio, essere strumentali ad opera di qualcuna delle parti), i lavoratori risultino privi della loro rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro; presenza, si ripete, che il D.Lgs n.81/2008 prevede espressamente. Di conseguenza, i RLS il cui mandato sia scaduto, perché riferito ad una contrattazione collettiva a sua

volta scaduta, potranno continuare a svolgere legittimamente le proprie funzioni di rappresentanzaciò beninteso fino a quando non intervenga la successiva regolamentazione contrattuale e, quindi, in base ad essa si proceda a una nuova elezione o designazione di RLS. Ove manchino le rappresentanze sindacali aziendali, i lavoratori potranno direttamente eleggere i RLS in azienda ed essi svolgeranno le proprie funzioni fino a quando non intervenga la contrattazione aziendale e quindi, in base ad essa, si proceda a una nuova elezione o designazione dei RLS”.

La risposta al quesito

Ad una prima teorica lettura di principio, focalizzandosi su quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e soprattutto sull'art.36 del Decreto legislativo n.81/2015, avendo gli stessi diritti sindacali dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice, sembrerebbe potersi sostenere che i lavoratori in somministrazione possano eleggere o essere eletti rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In realtà, se ciò non è espressamente previsto dall'ampia delega affidata alla contrattazione collettiva (ciò potrebbe per esempio essere deciso tra le parti in relazione ad alcune peculiarità aziendali), sono più convincenti le ragioni del “no”, per i seguenti motivi:

- *da un punto di vista giuridico*: intanto il lavoratore in somministrazione, quasi per definizione, è comunque un lavoratore “temporaneo”, sia se assunto a tempo determinato che a tempo indeterminato; per compiti come quello di RLS, questa cosa appare poco “coerente”, anche in relazione agli adempimenti formativi connessi al ruolo. Ma soprattutto, **il lavoratore in somministrazione lavoro è assunto dall'agenzia di somministrazione, non dall'azienda dove si scelgono i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**
- *da un punto di vista gestionale*: **le procedure di elezione degli RLS sono “di fatto” completamente lasciate all'iniziativa dei rappresentanti dei lavoratori sia dalle norme che dalla contrattazione collettiva**: se i sindacati non sono d'accordo nell'estendere l'elettorato attivo e passivo ai dipendenti in somministrazione, quindi, si entrerebbe in un conflitto che potrebbe essere letto come indebita ingerenza delle aziende per poter controllare proprio le strutture che dalla legge sono invece deputate ad esercitare una autonoma vigilanza dei comportamenti datoriali.

Per il “no” si esprime per esempio con molta chiarezza l'Ufficio studi e Formazione della Uil nazionale della Pubblica amministrazione in una apposita “guida alle elezioni” emanata nel 2007. Nell'ambito del capitolo dedicato ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, tra l'altro, si leggono i seguenti passaggi:

- in nessun caso l'amministrazione può procedere a designare i RLS, né farsi promotrice di consultazioni elettorali al fine di individuare i rls in una o più unità operative;
- i lavoratori che prestano la loro attività presso le pubbliche amministrazioni in forza di contratti di somministrazione-lavoro non hanno diritto di elettorato attivo, né passivo, in quanto dipendenti giuridicamente dall'agenzia di somministrazione.

Resterebbe aperta la questione di quando allora un lavoratore in somministrazione potrebbe essere eletto rsu/rls od eleggere i suoi rappresentanti. Una risposta viene dal contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro del 27 gennaio 2014. L'art. 18

di detto ccnl si occupa di diritti sindacali. La lettera c) dispone che il “rappresentante sindacale in azienda viene eletto o nominato tra i lavoratori in somministrazione operanti in una impresa utilizzatrice”.