

## DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **BOATO** e **CORLEONE**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 DICEMBRE 1991

### Norme in materia di rappresentanza sindacale

ONOREVOLI SENATORI. - La crisi che il sindacato confederale sta attraversando, collegata all'emergere di nuovi soggetti sociali portatori di interessi particolari, ha determinato la necessità di una complessiva riforma normativa, che prendendo le mosse dall'articolo 39 della Costituzione, nel quale è prevista e riconosciuta la libertà di organizzazione sindacale, definisca le nuove norme per la regolamentazione della vita dei sindacati, allo scopo di ridare reale rappresentatività alle organizzazioni sindacali, non più dandola per ammessa e scontata, ma verificandola concretamente sulla base del consenso espresso dai lavoratori, nonchè per consentire di partecipare al gioco sindacale anche a tutte quelle forze che dimostrino di godere di un consenso tra i lavoratori.

Sulla necessità di modificare le regole del gioco sono tutti d'accordo; il problema è

però quello di accordarsi sulle nuove regole che non possono e non debbono essere un sistema per consentire al sindacato maggiormente rappresentativo di continuare a godere di particolari prerogative senza dimostrare concretamente di disporre di quel consenso tra i lavoratori che è l'unico indice sicuro della reale rappresentatività di un'organizzazione sindacale.

Vari disegni di legge sono già stati presentati pubblicamente, ma nessuno di essi è ritenuto soddisfacente dai firmatari, che hanno quindi creduto opportuno elaborare un proprio progetto di legge in materia.

Il disegno di legge, che ricalca fedelmente un progetto elaborato dal «Forum diritti lavoro», si articola sui seguenti punti: in primo luogo si è ritenuto indispensabile che le varie forze che possono contare su un reale consenso tra i lavoratori possano

in concreto avvalersi delle prerogative sindacali, e ciò anche in ossequio all'articolo 39 della Costituzione, che sancisce il pluralismo sindacale.

Si propone quindi l'abolizione della nozione di sindacato maggiormente rappresentativo, che verrà sostituita da quella di sindacato sufficientemente rappresentativo (o più semplicemente di sindacato rappresentativo). E pertanto ogni organizzazione sindacale o gruppo di lavoratori che nell'unità di lavoro ottenga l'adesione o la firma di almeno il 3 per cento degli occupati, o nelle imprese maggiori con più di 3.300 dipendenti, ottenga l'adesione o la firma di almeno 100 dipendenti, potrà indire l'elezione delle rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori (RULL).

La soglia numerica che garantisce l'elezione di almeno un rappresentante sindacale è ridotta a otto dipendenti. Per assicurare la rappresentanza sindacale anche nelle unità di lavoro minori è prevista la possibilità di rappresentanze sindacali unitarie collettive, che raggruppano gli occupati di più unità di lavoro, con criterio principalmente ispirato alla vicinanza territoriale.

Sarà quindi considerato sindacato rappresentativo quella organizzazione che ottenga la percentuale del 3 per cento di adesioni-iscrizioni nell'ambito territoriale, ovvero che raggiunga una percentuale del 5 per cento nelle elezioni delle rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori.

La contrattazione aziendale è integralmente affidata alla rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori. Tuttavia per materie particolari e specifiche i lavoratori potranno eleggere una delegazione apposita per trattare quella o quelle particolari questioni.

Gli accordi stipulati dalla rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori o dalla delegazione debbono essere sottoposti a ratifica dall'assemblea dei lavoratori; nel caso di accettazione da parte della maggioranza dei lavoratori, l'accordo stipulato acquista efficacia obbligatoria per tutti (cosiddetta efficacia *erga omnes*).

La contrattazione per la stipulazione dei contratti a livello nazionale (ma anche a

livello provinciale e regionale) è affidata a una delegazione composta per la metà dai delegati espressi da tutte le rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori, e per l'altra metà da delegati nominati dalle organizzazioni sindacali (sufficientemente) rappresentative.

L'accordo o il contratto collettivo stipulato (a maggioranza) dalla delegazione così composta acquista efficacia *erga omnes*, fatta salva però la possibilità di *referendum* abrogativo.

La contrattazione *in pejus*, che ha avuto ampia applicazione negli anni ottanta, sarà vietata per una serie di diritti di origine legale che il progetto intende definire; potrà invece essere effettuata per un'altra serie di diritti, ma in tal caso dovrà essere sottoposta all'esplicita approvazione del singolo lavoratore o del gruppo di lavoratori interessati.

Per finire, la proposta elaborata sul progetto del «Forum diritti lavoro», ritenendo necessario che la democrazia interna alle organizzazioni sindacali sia effettiva, prevede la possibilità di ogni iscritto al sindacato rappresentativo di rivolgersi alla magistratura del lavoro, nel caso di ritenuta violazione delle norme legali o statutarie relative alla vita interna dell'organizzazione.

Un'ultima considerazione nei casi previsti dall'articolo 11 (diritti dei componenti della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori) o dall'articolo 19 (diritti dei lavoratori che ricoprono cariche in un'organizzazione sindacale rappresentativa), occorre coordinare il progetto di legge con la disciplina dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300).

Poichè non si è voluto riformare, con separato progetto di legge, lo statuto dei lavoratori, si è reso necessario modificarne alcune norme, come ad esempio l'articolo 20 (vedi articolo 13 della proposta).

La disciplina dei permessi retribuiti e non retribuiti, ex articoli 23 e 24 dello statuto dei lavoratori, dovrà in ogni caso essere migliorata, ridefinendo i rapporti fra monte ore e numero degli occupati nell'unità di lavoro, con particolare attenzione per le unità minori.

**DISEGNO DI LEGGE**

—

## CAPO I

**COSTITUZIONE  
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI  
NEI LUOGHI DI LAVORO**

## Art. 1.

*(Rappresentanza unitaria  
delle lavoratrici e dei lavoratori)*

1. Le rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori (RULL) sono elette, secondo le norme che seguono, in tutte le unità di lavoro, o amministrative, comprese quelle della pubblica amministrazione; queste ultime si intendono definite ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93, ovvero possono essere definite mediante successivi contratti o accordi collettivi conformi alla presente legge.

## Art. 2.

*(Numero dei componenti la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori)*

1. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, possono essere eletti nella rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori:

a) un componente ogni otto dipendenti nelle unità di lavoro che occupano fino a quaranta dipendenti;

b) cinque componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in ragione di uno ogni venti dipendenti, applicando tale rapporto oltre i quaranta, nelle unità di lavoro che occupano fino a duecento dipendenti;

c) tredici componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in

ragione di uno ogni trenta dipendenti, applicando tale rapporto oltre i duecento, nelle unità di lavoro che occupano fino a millecento dipendenti;

d) quarantatrè componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in ragione di uno ogni cinquanta dipendenti, applicando tale rapporto oltre i millecento, nelle unità di lavoro che occupano oltre millecento dipendenti.

2. Ove a un unico datore di lavoro facciano capo più unità di lavoro, i contratti collettivi possono prevedere organi di coordinamento cui devolvere i poteri delle singole rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori.

### Art. 3.

*(Le rappresentanze sindacali collettive nelle unità di lavoro minori)*

1. Nelle unità di lavoro con meno di otto dipendenti gli accordi collettivi possono prevedere rappresentanze sindacali collettive, individuando, con criteri territoriali o in altro modo, le unità di lavoro i cui occupati concorreranno all'elezione della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Le modalità per l'esercizio dei diritti sindacali da parte dei componenti la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori, e per la ripartizione dei relativi oneri a carico dei datori di lavoro, potranno essere definite da apposite commissioni designate dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali.

### Art. 4.

*(Durata del mandato ed elezione della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori)*

1. Il mandato dei componenti la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori non può, in ogni caso, avere durata superiore a trentasei mesi.

2. Entro un mese dalla data di scadenza del mandato, i componenti in carica provvedono a indire le elezioni per il rinnovo della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori.

3. L'indizione delle elezioni spetta, nello stesso termine di cui al comma 2, anche ai sindacati sufficientemente rappresentativi nella provincia nonchè a organizzazioni sindacali o gruppi di lavoratori che, a tal fine, raccolgano nell'unità di lavoro l'adesione o le firme di almeno il 3 per cento degli occupati, ovvero di almeno cento occupati nelle unità di lavoro o amministrative con oltre tremilacinquecento dipendenti.

#### Art. 5.

*(Attività preparatorie per l'elezione della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori)*

1. L'indizione delle elezioni avviene mediante comunicazione, che ne precisa la data, da affiggersi negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in altro luogo accessibile a tutti i lavoratori.

2. Ogni formazione sindacale o gruppo di lavoratori che si proponga di partecipare alle elezioni deve comunicare, con le modalità previste al comma 1, la lista dei propri candidati, nonchè i nomi dei membri del comitato elettorale e degli scrutatori da essa prescelti.

#### Art. 6.

*(Modalità delle elezioni)*

1. Hanno diritto di partecipare all'elezione della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori tutti i dipendenti occupati nell'unità di lavoro.

2. I candidati, i membri del comitato elettorale e gli scrutatori devono essere dipendenti occupati nell'unità di lavoro; i membri del comitato elettorale e gli scrutatori non possono essere candidati.

3. Per la validità delle elezioni non è richiesto alcun limite minimo di partecipazione.

4. Gli eletti vengono proclamati dal comitato elettorale immediatamente dopo la ricezione, da parte del presidente del seggio, del verbale relativo allo scrutinio.

5. I verbali degli scrutini, nei quindici giorni successivi, devono esser inviati all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione che, a richiesta, fornisce le percentuali dei voti riportati da ciascuna formazione sindacale o gruppo di lavoratori rispetto al totale dei voti espressi.

6. Le modalità delle elezioni verranno disciplinate con apposito regolamento.

#### Art. 7.

##### *(Contributi sindacali)*

1. Le organizzazioni sindacali o i gruppi di lavoratori presenti nell'unità di lavoro possono, a richiesta, essere destinatari dei contributi sindacali che i dipendenti intendono loro versare; si applicano le modalità e le garanzie previste dall'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. L'indicazione dell'organizzazione sindacale o del gruppo di lavoratori ha validità annuale.

#### CAPO II

##### POTERI DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

#### Art. 8.

##### *(Potere negoziale della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori)*

1. Alla rappresentanza unitaria compete il potere di negoziare le condizioni di lavoro e ogni altra questione attinente all'attività lavorativa; tale potere negoziale

concerne sia i contratti collettivi di lavoro aziendali, contenenti una disciplina generale dei rapporti di lavoro aziendali, sia gli accordi aziendali, contenenti la disciplina di specifiche questioni.

Art. 9.

*(Formazione del contratto collettivo di lavoro o dell'accordo aziendale con efficacia erga omnes)*

1. Affinchè il contratto collettivo di lavoro o l'accordo aziendale acquisti efficacia vincolante per tutti gli occupati è necessario che lo stesso, una volta approvato dalla maggioranza dei componenti la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori, venga successivamente ratificato dalla maggioranza dei presenti all'assemblea degli occupati, convocata allo scopo.

2. Alla negoziazione del contratto di lavoro o dell'accordo aziendale hanno diritto di partecipare, previa richiesta al datore di lavoro, esperti designati dai sindacati sufficientemente rappresentativi della provincia.

Art. 10.

*(Diritti indisponibili)*

1. L'approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori occupati nell'unità interessata è necessaria anche nelle ipotesi in cui venga rinegoziato, con riferimento a uno specifico gruppo o settore dell'unità di lavoro, un diritto di origine contrattuale.

2. I contratti e gli accordi collettivi non possono disporre dei diritti soggettivi di lavoratori.

3. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle norme di legge, salvo che queste lo consentano espressamente.

4. Sono comunque salve le clausole più favorevoli ai lavoratori.

5. Salvo il caso previsto nel comma 4, le clausole dei contratti e degli accordi collettivi difformi dalle norme di legge inderoga-

bili sono sostituite di diritto dalle norme suddette.

6. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle clausole di contratti o di accordi collettivi di diverso livello, salvo che queste ultime lo consentano espressamente e salve, comunque, le clausole più favorevoli ai lavoratori.

7. Per accertare se la clausola collettiva è meno favorevole ai lavoratori della norma legislativa o di altra norma collettiva, occorre aver riguardo alla disciplina complessivamente disposta per il medesimo istituto.

8. La clausola contrattuale che nei casi previsti dal comma 3 introduce una disciplina meno favorevole ai lavoratori rispetto a quella prevista dalla legge non acquista efficacia se non viene ratificata mediante *referendum* tra i lavoratori interessati con voto favorevole della maggioranza dei votanti.

9. Il contratto o l'accordo collettivo continua a produrre i propri effetti dopo la scadenza o dopo la disdetta fino a che non intervenga un nuovo contratto o accordo collettivo.

10. Il nuovo contratto o accordo collettivo può essere rifiutato da singoli settori di lavoratori mediante *referendum* di separazione; nei confronti dei settori di lavoratori che hanno rifiutato il nuovo contratto o accordo collettivo continua ad applicarsi il contratto o l'accordo collettivo precedente.

11. Agli effetti del comma 10 si intende per singolo settore di lavoratori un insieme di addetti che presenti caratteristiche omogenee in relazione all'oggetto, al luogo o al tempo della prestazione lavorativa.

12. Il *referendum* di cui ai commi 10 e 11 può essere richiesto da un numero di lavoratori pari al 10 per cento di quelli appartenenti al settore interessato; l'indizione di tale *referendum* e di quello previsto al comma 9 e le relative modalità di svolgimento saranno disciplinati con apposito regolamento.

13. Sono abrogati il terzo e il quarto periodo del comma 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984,



n. 863; il comma 3 dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 726 del 1984; il comma 1 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Art. 11.

*(Modifiche della legge 20 maggio 1970, n. 300, e diritti dei componenti la RULL)*

1. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato; le disposizioni del titolo III della medesima legge facenti riferimento alle rappresentanze sindacali aziendali e ai dirigenti delle stesse devono intendersi riferite, rispettivamente, alle rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Il primo comma dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Salvo clausole più favorevoli dei contratti e degli accordi collettivi, ogni componente della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori ha diritto, per l'espletamento del proprio mandato, a permessi retribuiti nella misura di almeno otto ore mensili ».

3. Il secondo e il terzo comma dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono abrogati.

4. Ai componenti la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori spettano i diritti previsti dagli articoli 22, 23, 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300; alla rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori spettano i diritti previsti dagli articoli 25 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Ai dirigenti delle organizzazioni sindacali o dei gruppi di lavoratori che nell'unità di lavoro raggiungono l'adesione degli occupati nelle misure di cui all'articolo 4, comma 3, nonché a tali organizzazioni o gruppi spettano i diritti previsti dal comma 4 salvo quelli concernenti i permessi retribuiti; ciascuna organizzazione sindacale o gruppo di lavoratori provvede a comunicare preventivamente per iscritto al datore di lavoro i nomi dei detti dirigenti, il cui

numero non deve superare i rapporti indicati all'articolo 2, comma 1, per l'elezione della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 12.

*(Elezione dei delegati delle rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori per la formazione delle rappresentanze sindacali unitarie di categoria)*

1. Le rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori, eleggono al proprio interno i delegati, che a livello provinciale, regionale e nazionale concorrono a formare le rappresentanze sindacali unitarie di categoria (RSUC), di cui all'articolo 16.

2. Hanno diritto di partecipare all'elezione tutti i componenti le rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori della categoria nel relativo ambito territoriale.

3. Il numero dei delegati da eleggere è stabilito con accordo delle organizzazioni sindacali sufficientemente rappresentative della categoria, in ciascun ambito territoriale; tale numero dovrà comunque consentire a qualsiasi organizzazione sindacale l'elezione di almeno un delegato al raggiungimento del 5 per cento dei voti espressi.

CAPO III

POTERI NEGOZIALI  
DELL'ASSEMBLEA DEGLI OCCUPATI  
(REFERENDUM PROPOSITIVO)

Art. 13.

*(Convocazione dell'assemblea degli occupati e modifica dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300)*

1. Il primo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« L'organizzazione sindacale o il gruppo di lavoratori che nell'unità di lavoro raccolga, a tale fine, l'adesione o le firme di almeno il 3 per cento degli occupati,

ovvero di almeno cento occupati nelle unità di lavoro o amministrative con più di tremilacinquecento dipendenti, ha facoltà di convocare l'assemblea degli occupati fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di quindici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. La maggioranza dei presenti all'assemblea convocata con le modalità di cui al presente comma ha facoltà di conferire a una delegazione dei lavoratori occupati nell'unità il potere di negoziare un accordo sindacale su specifiche questioni ».

#### Art. 14.

*(Norme applicabili agli accordi negoziati dalla delegazione dei lavoratori)*

1. Affinchè l'accordo aziendale approvato dalla maggioranza della delegazione di cui al primo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 13 della presente legge, acquisti efficacia *erga omnes* occorre la ratifica di cui all'articolo 9, fermo restando il diritto di partecipare alla negoziazione da parte degli esperti ivi menzionati.

2. Anche per gli accordi negoziati dalla delegazione di cui al comma 1 valgono i limiti previsti dall'articolo 10.

#### CAPO IV

#### POTERI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE

#### Art. 15.

*(Nozione di organizzazione sindacale sufficientemente rappresentativa)*

1. È organizzazione sindacale sufficientemente rappresentativa quella che in una provincia, o regione, o a livello nazionale raggiunga almeno uno dei seguenti indici:

a) adesione pari al 3 per cento del totale delle adesioni o delle deleghe complessivamente espresse dai lavoratori occupati in ciascuna categoria professionale rappresentata, o comparto di lavoro della pubblica amministrazione;

b) consenso pari al 5 per cento dei voti espressi nell'elezione delle rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori da parte degli occupati nella medesima categoria professionale, o comparto di lavoro della pubblica amministrazione.

#### Art. 16.

*(Formazione della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori integrata. Potere negoziale)*

1. Le organizzazioni sindacali sufficientemente rappresentative, raggiunto l'accordo di cui all'articolo 12, comma 3, provvedono, entro i successivi trenta giorni, a indire a livello provinciale, regionale o nazionale l'elezione dei delegati delle rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Le modalità delle elezioni di cui al comma 1 saranno disciplinate con apposito regolamento.

3. Avvenuta la proclamazione degli eletti, ciascuna organizzazione sindacale o gruppo di lavoratori che abbia ottenuto l'elezione di uno o più candidati, provvede, nei quindici giorni successivi, a integrare la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori di categoria con un numero di componenti pari a quello degli eletti della propria lista.

4. Alla rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori di categoria integrata ai sensi del comma 3 compete il potere di stipulare il contratto collettivo di lavoro per l'ambito territoriale che le è proprio.

5. Per il rinnovo del contratto è necessaria la formazione di una nuova rappresentanza unitaria di categoria.

#### Art. 17.

*(Formazione del contratto collettivo provinciale, regionale o nazionale con efficacia erga omnes)*

1. Affinchè i contratti collettivi stipulati a livello provinciale, regionale o nazionale acquistino efficacia vincolante per tutti gli occupati della categoria nei diversi livelli territoriali è necessario:

a) che il contratto collettivo sia stato approvato dalla maggioranza dei componenti la rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori di categoria integrata;

b) che, ove sia stato richiesto entro trenta giorni dalla stipula un *referendum* in tutto o in parte abrogativo, il medesimo sia stato respinto dalla maggioranza dei voti espressi dagli occupati della categoria al livello territoriale in questione; hanno facoltà di richiedere il detto *referendum* i componenti della rappresentanza unitaria delle lavoratrici e dei lavoratori di categoria integrata che non risultino firmatari del contratto collettivo, purchè in numero almeno pari al 10 per cento del totale ed altresì i lavoratori occupati della categoria, al livello territoriale in questione, purchè in numero almeno pari al 3 per cento delle adesioni sindacali o delle deleghe complessivamente espresse a tale livello territoriale.

2. Valgono anche per i contratti collettivi a livello provinciale, regionale e nazionale i limiti di cui all'articolo 10, in quanto applicabili.

3. Le modalità per la richiesta di *referendum* abrogativo e per il suo svolgimento verranno disciplinate con apposito regolamento.

#### Art. 18.

*(Convocazione dell'assemblea degli occupati da parte dell'organizzazione sindacale sufficientemente rappresentativa)*

1. Ogni organizzazione sindacale sufficientemente rappresentativa nella provincia ha facoltà di convocare l'assemblea degli occupati nell'unità di lavoro, cui può partecipare un rappresentante dell'organizzazione sindacale; anche all'assemblea così convocata si applicano le norme di cui al primo e secondo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della presente legge.

2. All'assemblea può essere richiesto di esprimere valutazioni in merito a qualsiasi questione attinente all'attività lavorativa e alla disciplina dei rapporti di lavoro.

Art. 19.

*(Diritti dei lavoratori che ricoprono in carichi sindacali a livello regionale o nazionale, e modifiche della legge 20 maggio 1970, n. 300)*

1. I componenti le rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori di categoria integrate a livello provinciale, regionale o nazionale ed i lavoratori che ricoprono cariche ai detti livelli negli organi direttivi di una organizzazione sindacale sufficientemente rappresentativa hanno diritto a permessi retribuiti, nelle misure stabilite dai contratti o accordi collettivi, che si aggiungano a quelli eventualmente spettanti ad altro titolo.

2. Una quota pari al 20 per cento del complessivo monte ore dei permessi previsti per i lavoratori che ricoprono cariche negli organi direttivi di cui al comma 1 deve essere divisa in forma paritaria tra tutte le organizzazioni sindacali che abbiano presentato propri rappresentanti alle elezioni di cui all'articolo 16.

3. Ai lavoratori che ricoprono cariche negli organi direttivi di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista dall'articolo 31, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300; il secondo comma dello stesso articolo è abrogato.

4. Ai componenti le rappresentanze unitarie delle lavoratrici e dei lavoratori di categoria integrate a livello provinciale, regionale o nazionale designati ai sensi dell'articolo 16, comma 3, della presente legge, ed ai lavoratori che ricoprono cariche negli organi direttivi di cui al comma 1 che non abbiano richiesto l'aspettativa ai sensi del comma 3 del presente articolo, si applica l'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. L'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è abrogato.

## CAPO V

GARANZIE DEMOCRATICHE  
PER L'ORGANIZZAZIONE  
DEI SINDACATI RAPPRESENTATIVI

## Art. 20.

*(Condizione per l'esercizio dei poteri  
delle organizzazioni sindacali  
rappresentative)*

1. Le organizzazioni sindacali che raggiungono le percentuali di adesione o di consensi di cui all'articolo 15 devono assumere, per l'esercizio dei poteri previsti al capo IV, statuti democratici.

## Art. 21.

*(Competenza della magistratura del lavoro)*

1. Gli aderenti alle organizzazioni sindacali rappresentative possono, ove ritengano violate le norme legali statutarie concernenti la propria organizzazione, ricorrere al pretore in funzione di giudice del lavoro e richiedere la cessazione della violazione e la rimozione degli effetti.

2. Il pretore in funzione di giudice del lavoro è altresì competente per ogni controversia relativa all'applicazione della presente legge e dei regolamenti ad essa collegati.