

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori GIUGNI, ACQUAVIVA, ACONE, MARNIGA,
BOZZELLO VEROLE, MANIERI e MARIOTTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 GENNAIO 1989

Norme in materia di rappresentatività dei sindacati ai fini dell'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, della legge 29 marzo 1983, n. 93, e dell'efficacia dei contratti collettivi di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - 1. Un disegno di legge, che si proponga di definire i criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, trova la propria ragione d'essere nei profondi mutamenti intercorsi nel sistema di relazioni industriali del nostro Paese, in particolar modo negli ultimi tempi.

Si assiste infatti, e non da oggi, ad un fenomeno di frammentazione della rappresentatività del sindacalismo confederale, i cui aspetti più evidenti sono costituiti dalla nascita e dal rafforzamento di organizzazioni sindacali autonome da quelle confederali, ma anche, e soprattutto, dalla nascita di organizzazioni spontanee, rappresentative di gruppi ristretti di lavoratori, la cui azione si pone in forte polemica con quella delle associazioni del sindacalismo autonomo.

In una situazione come l'attuale, caratterizzata da una forte conflittualità - dislocata in particolar modo nel settore dei servizi ed in alcuni settori nevralgici del pubblico impiego - ma anche dall'azione di contestazione di singoli o gruppi di lavoratori che non riconoscono i risultati negoziali conseguiti da altre organizzazioni sindacali, è stata posta l'esigenza non solo di una razionalizzazione del sistema di contrattazione, ma anche dell'introduzione di criteri di verifica della rappresentatività dei sindacati.

A questo proposito l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione sarebbe inutile e forse controproducente; la norma tiene infatti conto esclusivamente degli iscritti e non appare idonea a risolvere i conflitti tra le organizzazioni sindacali e la base non organizzata. Da

questo punto di vista, anzi, l'attuazione della norma costituzionale nella sua attuale formulazione potrebbe risolversi in un fattore incentivante la frammentazione sindacale.

Di qui la necessità di agire su di un duplice piano: sul piano costituzionale innanzitutto, attraverso una modifica dell'articolo 39 della Costituzione che superi le difficoltà di ordine tecnico ed anche politico che si sono frapposte alla sua attuazione. A tal fine è stato proposto il disegno di legge costituzionale n. 1508, che rinvia alla legge ordinaria, nel rispetto dei principi di libertà e democrazia sindacale, la determinazione dei criteri di rappresentatività.

2. L'esigenza da cui muove il presente disegno di legge è pertanto, soprattutto, quella di garantire un'effettiva trasparenza dei meccanismi di conferimento della rappresentatività, attraverso la predisposizione di regole certe in grado di operare una selezione dei soggetti effettivamente rappresentativi. D'altro canto, solo dopo che una simile esigenza ha trovato la propria sistemazione, è possibile non solamente approntare meccanismi di estensione generalizzata dell'efficacia dei contratti collettivi, ma anche, e in primo luogo, individuare i criteri per l'attribuzione dei diritti sindacali.

Le medesime ragioni, che impongono un intervento legislativo per la definizione e la verifica della rappresentatività delle associazioni dei lavoratori, consigliano poi di non limitarne l'ambito di operatività al solo settore privato, ma, al contrario, di estenderne il campo di applicazione anche al settore del pubblico impiego, dove si sono manifestati conflitti di rappresentatività del tutto analoghi a quelli del settore privato, nonostante la parziale razionalizzazione dei soggetti e delle procedure contrattuali avvenuta in seguito all'introduzione della contrattazione di comparto ed al conseguente riconoscimento della legittimazione alle sole confederazioni sindacali o alle organizzazioni di comparto maggiormente rappresentative. Il presente disegno di legge è pertanto finalizzato a stabilire i criteri di rappresentatività delle associazioni sindacali, e, per ciò che riguarda il pubblico impiego, anche ai fini della formazione della delegazione contrattuale. Esso non affronta direttamen-

te il problema del comportamento durante il conflitto di lavoro, cui è destinato il disegno di legge attualmente in discussione alla Camera dei deputati. Nè ritiene di fare propria la proposta, da più parti formulata, di riservare ai soli sindacati rappresentativi la titolarità del diritto di sciopero, dovendosi ritenere, in conformità con la grande maggioranza dei giuristi e della giurisprudenza stessa, che tale titolarità spetti, per volontà della Costituzione, al singolo lavoratore. È tuttavia evidente che da una chiara e trasparente determinazione di tali criteri non potrà non derivare un rafforzamento di autorevolezza dei soggetti effettivamente rappresentativi, con benefici effetti sulla governabilità degli stessi conflitti.

3. L'impianto dello Statuto dei lavoratori, come è noto, è costruito sull'idea della confederazione maggiormente rappresentativa, idea da ritenersi non superata, avendo ancora una base di riferimento pienamente valida costituita dal principio - immanente in tutta la storia del sindacato italiano - della solidarietà intercategoriale o quanto meno extraziendale. Ad esso d'altronde lo Statuto ha associato il criterio del sindacato stipulante il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva. Sicchè, la rappresentatività è comprensiva anche di eventuali organizzazioni di categoria che non appartengano alle confederazioni, ma abbiano una capacità contrattuale verificata dall'esperienza. Il vero problema, invece, onde evitare che la rappresentatività, a livello aziendale, diventi una mera finzione, è quello di identificare una soglia al di sotto della quale non vale più neppure l'appartenenza alla confederazione maggiormente rappresentativa. Tale soglia è applicabile a tutti i sindacati, anche a quelli, pur in possesso dei requisiti previsti dallo Statuto, che devono in ogni caso fornire la prova di avere un numero minimo di iscritti o di adesioni. Combinando questi due criteri si introduce un ulteriore e più forte filtro selettivo, che può servire, tra l'altro, in maniera egregia a contenere il noto fenomeno dell'ampliamento eccessivo del concetto di confederazione maggiormente rappresentativa prodotto dalle decisioni accumulate dall'esperienza giudiziaria di questi anni, che tendenzialmente riconoscono la «maggior-

re rappresentatività» ad ogni somma di organizzazioni di categoria che si autodefinisca confederazione.

Per questi motivi, inoltre, nel disegno di legge non è previsto un allargamento del riconoscimento di questa posizione di rappresentatività a tutti quanti i gruppi formali o informali, comunque costituiti o comunque emergenti. Questi gruppi godono comunque della libertà sindacale; ma, a tal proposito, rimane valido l'argomento che fu usato nel 1969, e cioè che per ottenere l'ammissione ai diritti sindacali e, indirettamente ed eventualmente, la legittimazione contrattuale occorre anche essere in possesso del requisito dell'appartenenza all'organizzazione tradizionale storica, e cioè alla confederazione, oppure occorre essere stati partecipi del processo contrattuale che si riferisce a quell'unità produttiva o al comparto. Ma a tale condizione dovrà aggiungersi quella di aver conseguito il *quorum* minimo di adesioni.

Circa il modo come determinare tale *quorum* minimo, è questo uno dei primi dilemmi che si prospettano, in quanto concerne la scelta tra iscritti ed elettori.

Nel presente disegno di legge, la soluzione adottata è stata quella della combinazione dei due criteri, nel senso che si deve chiedere, in primo luogo, che il sindacato si presenti con un certo numero di iscritti. Tanto più che può ritenersi ormai superato il problema, che si era posto a proposito dell'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, di come verificare il numero degli iscritti. Tale problema, infatti, si risolve ora agevolmente attraverso la ricognizione delle deleghe che vengono conferite da parte dei lavoratori. La soglia di iscritti dovrà essere bassa perchè occorre consentire l'accesso a un numero sufficientemente largo di organizzazioni sindacali, per rispetto delle esigenze del pluralismo sindacale. In secondo luogo, il progetto non ignora certamente il sindacato che non abbia abbastanza iscritti ma molti elettori, attuando così la combinazione dei due criteri, di cui si diceva sopra.

Quando il contratto collettivo deve assumere un'efficacia che vada al di là degli iscritti, è poi opportuno che vi sia la possibilità di verificare il rapporto di consenso con i non iscritti e, quindi, con tutti i lavoratori in

quanto tali. A tal fine, è destinato lo strumento del *referendum*.

Sul *referendum*, peraltro, nel progetto si è proceduto con un'adeguata cautela.

Senza entrare nel merito di altri possibili impieghi di tale strumento di democrazia diretta, esso, ai fini sopraindicati, è importante come strumento di verifica e proprio nella fase finale della contrattazione. Ma ciò non significa che debba essere usato sempre; piuttosto, deve essere utilizzato nei casi di accertato dissenso, che sono poi quelli dell'accordo separato o di una consistente minoranza di lavoratori che non accetta l'accordo stipulato, specie se separato o comunque non espressione di rappresentanze della maggioranza.

A tal riguardo nel disegno di legge vi è anche l'introduzione di un istituto nuovo nella prassi sindacale, che è stato chiamato «*referendum* di separazione». Come è noto, le ragioni dei conflitti più gravi, specie nei servizi pubblici, sono dovute alla tendenza centrifuga di alcuni gruppi professionali omogenei nell'ambito della categoria di appartenenza. Ebbene, di fronte a questo fenomeno si è ritenuto di attribuire e riconoscere, in qualche misura, il diritto di agire autonomamente alle categorie che non vogliono più far parte di un'altra categoria. Questo processo di «uscita» e di conseguente costituzione di una nuova unità contrattuale deve essere però adeguatamente regolato attraverso tutta una serie di filtri, di cui il principale e fondamentale è costituito dalla condizione che il *referendum* di separazione può essere chiesto soltanto da una organizzazione costituita in sindacato, anche se nuovo. Questo «nuovo» sindacato potrà proporre il *referendum* di separazione, qualora sia in grado di raccogliere un numero adeguato di adesioni nell'ambito della categoria che si propone di costituire, fissato nel 33 per cento dei lavoratori appartenenti a quest'ultima. Inoltre, un aspetto molto importante è quello che concerne i tempi di tale *referendum*: esso deve essere necessariamente proposto con congruo anticipo rispetto alla scadenza del contratto collettivo. È evidente, infatti, che svolgerlo dopo potrebbe condurre ad una inammissibile sommatoria del contratto nuovo con quello eventualmente ottenuto come categoria separata, senza neppure affrontare, quin-

di, il rischio di un rinnovo contrattuale il cui esito per la nuova categoria potrebbe anche essere del tutto negativo. E, infine, occorre anche una maggioranza qualificata, perchè con tale *referendum* non si decide su un episodio contrattuale, ma sulla stessa struttura della contrattazione.

Un altro punto fondamentale della materia affrontata dal disegno di legge è quello relativo alla scelta tra criterio maggioritario e criterio di pariteticità. A tal proposito bisogna distinguere tra diritti sindacali e contrattazione. Per i primi si è prevista l'introduzione di un criterio di proporzionalità. Per la contrattazione, invece, una volta identificata la soglia di rappresentatività, la prassi in atto non viene modificata.

In altre parole, ai fini della contrattazione si è tutti uguali, anche se, come è noto, questa diventa una eguaglianza formale alla quale, poi, non corrisponde un'eguaglianza in termini di rapporti di forza, perchè, ovviamente, vi sono sindacati che contano di più e sindacati che contano di meno.

4. I criteri previsti dal presente disegno di legge non si sostituiscono, pertanto, a quanto stabilito dall'articolo 19 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, di ormai consolidata applicazione, anche se non mancano significative innovazioni: l'esclusione dei contratti collettivi provinciali, praticamente inesistenti, se non come sede integrativa di quelli nazionali; la precisazione che occorre effettivamente aver partecipato all'attività negoziale che precede la stipula del contratto collettivo nazionale; il ripristino, nell'apertura della norma, della dizione che fu propria del progetto Brodolini e che vale a definire l'articolo 19 in modo corrispondente alla lettura che ne ha dato la Corte costituzionale come norma definitoria e non definitiva. Vi è, piuttosto, l'integrazione di tali indici con ulteriori strumenti di individuazione dell'effettiva capacità rappresentativa delle organizzazioni sindacali. L'aver voluto mantenere fermo il riferimento alla nozione di «maggiore rappresentatività» nasce dalla convinzione della persistente validità della logica dello Statuto dei lavoratori, tesa a sostenere quelle organizzazioni sindacali caratterizzate da una diffusione esterna alla singola impresa

e, quindi, capaci di rappresentare interessi più vasti.

Come si è detto, però, nel progetto si stabilisce che la rappresentatività debba essere ancorata al possesso di ulteriori requisiti.

È cioè necessario che le rappresentanze sindacali aziendali soddisfino un requisito quantitativo costituito da un minimo di iscritti non inferiore al 3 per cento del totale degli addetti all'unità produttiva (nell'ambito delle categorie nelle quali le rappresentanze sindacali aziendali sono organizzate; ad esempio: dei dirigenti come distinti dalle altre categorie, in genere organizzate unitariamente; o dei piloti rispetto al personale di terra; anche qui riassumendo la nozione consolidata nell'articolo 23 dello Statuto dei lavoratori), rilevabile attraverso le deleghe conferite ai sensi dell'articolo 26 dello Statuto dei lavoratori.

In alternativa al raggiungimento di questa soglia, è anche sufficiente l'aver conseguito adesioni superiori al 15 per cento alle elezioni di organismi rappresentativi aziendali unitari. La soglia minima è più elevata di quella degli iscritti, per ragioni del tutto evidenti.

La rappresentatività è riconosciuta anche alle organizzazioni in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 19 dello Statuto (così come modificato dal presente disegno di legge) che, abbiano o non il minimo di iscritti o di adesioni elettorali previste, operino però attraverso rappresentanze sindacali unitarie, quali per l'appunto gli attuali consigli di fabbrica, il cui mandato rappresentativo è attribuito congiuntamente dalla CGIL, CISL, UIL, mentre è riservata ai lavoratori la scelta delle persone chiamate a svolgere tale mandato. Infine, onde consentire una effettiva verifica delle adesioni ottenute tra i lavoratori ed evitare forme di cristallizzazione del consenso in precedenza conseguito, viene stabilito che gli indici di rappresentatività indicati non abbiano validità superiore ai ventiquattro mesi; una norma che, logicamente, deve ritenersi applicabile anche con riferimento alle rappresentanze di cui sopra.

Sempre nella prospettiva di favorire organizzazioni realmente rappresentative dei lavoratori, l'articolo 2 modifica il terzo comma dell'articolo 23 dello Statuto dei lavoratori (relativo ai permessi sindacali retribuiti) in

base ad un duplice criterio. Da un lato, si riduce l'entità complessiva delle ore di permesso attualmente fruibili in misura fissa in base alla legge n. 300 del 1970 attribuendone la titolarità ad ogni rappresentanza sindacale aziendale solo per un quarto rispetto a quella oggi prevista.

Dall'altro, si prevede invece di ripartire la quantità restante in misura proporzionale al numero delle deleghe raccolte da ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva. L'innovazione mira a correggere l'applicazione di un criterio paritario a situazioni diverse, che finisce per attribuire una condizione di favore alle organizzazioni meno rappresentative, senza alcuna convincente giustificazione. Il riferimento è qui solo alla base degli iscritti, perchè solo in rapporto ad essa, ed al suo carattere relativamente più stabile, può essere individuata e stimata la quantità di tempo occorrente ai delegati sindacali per lo svolgimento del loro mandato.

Particolarmente significativa è poi la previsione, contenuta nel secondo capoverso, di una disposizione incentivante la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie, cui viene attribuito un numero di permessi retribuiti pari al totale di quelli previsti dalla legge aumentato del 30 per cento. La ripartizione è rimessa a specifici accordi sindacali tra le organizzazioni di categoria o, in mancanza, ai criteri fissati dal precedente comma.

L'articolo 3, infine, demanda agli accordi sindacali l'applicazione della nuova disciplina dei permessi nel rapporto di pubblico impiego, in conformità ad una tecnica già utilizzata dal legislatore nell'articolo 23 della legge-quadro n. 93 del 1983 e che tiene conto delle peculiarità tuttora esistenti nel settore pubblico.

Nel settore pubblico vengono ridefiniti i criteri per la determinazione dei sindacati maggiormente rappresentativi, soprattutto a livello di comparto (articolo 4). In tale settore, infatti, a differenza di quello privato, in materia non regolato dalla legge, tali sono considerati i sindacati che abbiano un numero di iscritti (rilevabile attraverso le deleghe di pagamento dei contributi) non inferiore al 3 per cento del totale degli addetti al comparto (sempre nell'ambito della categoria nella qua-

le essi sono organizzati); ovvero che abbiano ottenuto adesioni pari al 15 per cento dei votanti in elezioni per il rinnovo di organismi presso le unità amministrative di cui all'articolo 14 della legge n. 93 del 1983 (comma 1).

Il criterio elettorale, peraltro, può essere considerato un valido indice di rappresentatività solo in presenza di un'ampia diffusione degli organismi rappresentativi e quindi di partecipanti alle votazioni. Per tale motivo il comma 2 dell'articolo 4 prevede che le adesioni elettorali in precedenza indicate abbiano valore soltanto ove tali organismi siano costituiti in un numero di unità superiore al 50 per cento. In caso contrario, viene fatto riferimento alle adesioni conseguite nelle elezioni per la nomina di rappresentanti del personale previste dalla legge o da accordi sindacali del comparto (come sono almeno per ora, per esempio, i consigli di amministrazione dei Ministeri), ferme restando le percentuali previste dal comma 1, o quelle inferiori introdotte dagli accordi intercompartimentali a cui è devoluta dalla vigente normativa la determinazione dei comparti stessi, e a cui appare opportuno, per ragioni di flessibilità, attribuire una facoltà di correzione della norma di legge.

5. Anche se il tema della efficacia generalizzata della contrattazione collettiva non si pone nei termini di generale necessità e priorità, che avevano a suo tempo ispirato gli autori dell'articolo 39 della Costituzione, esso assume tuttavia rilievo fondamentale in talune circostanze, che è opportuno siano approfondite dal legislatore. Individuati i criteri certi di determinazione della rappresentatività, è possibile disciplinare l'ambito soggettivo del contratto collettivo a livello sia aziendale che nazionale di categoria; mentre, come è noto, il problema non si pone nell'ambito del pubblico impiego, dove il meccanismo attuale di recezione in decreti del Presidente della Repubblica degli accordi sindacali ne garantisce l'applicazione indifferenziata nei confronti di tutti i pubblici dipendenti.

L'articolo 5 del disegno di legge stabilisce al comma 1 che il contratto collettivo aziendale è efficace nei confronti di tutti i lavoratori dell'impresa e che esso opera, nei confronti

dei singoli contratti individuali di lavoro, con l'efficacia prevista dall'articolo 2077 del codice civile, risolvendosi così con chiarezza un problema tuttora dibattuto nella dottrina, anche se superato nella giurisprudenza, che applica ormai costantemente tale soluzione. Tuttavia, onde consentire la manifestazione del dissenso da parte di eventuali organizzazioni sindacali non firmatarie o di gruppi di lavoratori non consenzienti, viene introdotta, previa richiesta di almeno il 20 per cento dei lavoratori, la possibilità per la rappresentanza sindacale aziendale non firmataria (o per il sindacato provinciale cui essa aderisca) di indire un *referendum*.

La percentuale è diretta ad evitare le azioni di «disturbo» che non raccolgano significative adesioni tra i lavoratori. Il dissenso può altresì essere espresso anche da gruppi di lavoratori, qualora la richiesta di *referendum* avvenga su iniziativa di non meno del 33 per cento dei lavoratori interessati all'ambito di applicazione del contratto (previa designazione, presso l'Ispettorato del lavoro, di un comitato promotore) e, infine, semprechè la volontà della maggioranza non risulti già dalla consistenza stessa dei sindacati firmatari, calcolata secondo i criteri di cui all'articolo 1.

L'articolo 7 attribuisce valore normativo alla consolidata interpretazione giurisprudenziale secondo cui l'articolo 2077 del codice civile si applica anche ai contratti collettivi di diritto comune e nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro firmatari del contratto o associati all'organizzazione stipulante.

Nel comma 2 peraltro - ispirandosi al meccanismo attualmente esistente nell'ordinamento francese e della Repubblica federale tedesca - viene introdotto un sistema di estensione del contratto collettivo nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria cui esso si riferisce mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e su iniziativa dei sindacati dei lavoratori firmatari.

Anche in tale ipotesi, tuttavia, è possibile esprimere il dissenso, formalizzandolo con una opposizione inviata al Ministro del lavoro e della previdenza sociale (entro e non oltre quindici giorni dalla stipulazione del contratto) da parte di un sindacato non firmatario

appartenente ad una confederazione maggiormente rappresentativa o che abbia negoziato e sottoscritto il contratto precedentemente in vigore.

6. L'articolo 6 del disegno di legge si propone di affrontare i problemi innescati dai fenomeni di contestazione nella legittimazione negoziale dei sindacati da parte di gruppi di lavoratori, attraverso una proceduralizzazione del conflitto, che è qualificato all'estero come conflitto di «giurisdizione» sindacale. Esso riconosce il diritto dei gruppi professionali a costituirsi in categorie autonome, ma pone una specifica procedura, che garantisce la rispondenza di tale esigenza all'effettiva e stabile domanda dei lavoratori interessati. Essa infatti prevede che una associazione sindacale costituita tra i lavoratori di un gruppo professionale omogeneo (con esclusione, quindi, di gruppi spontanei ed informali, e cioè di strutture «effimere» di rappresentanza dei lavoratori) possa richiedere un *referendum* di separazione dall'unità contrattuale non oltre otto mesi prima della scadenza del contratto collettivo di categoria (e non dopo la stipulazione dello stesso, innescandosi in tal modo rincorse alla sommatoria dei benefici), ove ottenga l'adesione di almeno il 33 per cento dei lavoratori del gruppo.

Tale procedura è applicabile anche nel settore pubblico.

Nel caso di esito positivo del *referendum* - per cui è richiesta, in ossequio alla menzionata esigenza di stabilità del risultato, di per sé radicalmente innovativa del sistema contrattuale, una maggioranza dei due terzi - il rinnovo del contratto nel settore privato non riguarderà più tale gruppo, che dovrà attivarsi per ottenere il consenso della controparte ad un accordo separato. Nel pubblico impiego, la delegazione sindacale per gli accordi collettivi dovrà essere integrata con i sindacati rappresentativi del gruppo professionale, cui è anche conferita la possibilità di chiedere una trattativa separata in relazione alle parti che abbiano un'esclusiva rilevanza per il gruppo professionale.

Nell'ambito del pubblico impiego viene introdotto, a somiglianza di quanto avviene nel settore privato per il contratto aziendale,

l'utilizzazione del *referendum* quale strumento di verifica dell'effettiva rispondenza dell'ipotesi di accordo agli interessi dei lavoratori. L'iniziativa, promossa da un'organizzazione sindacale non firmataria che sia rappresentativa in base ai criteri stabiliti dal presente disegno di legge, deve essere attivata entro e non oltre dieci giorni dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi (articolo 8). Il *referendum* ha luogo purchè, entro venti giorni dalla richiesta, l'organizzazione dissenziente raccolga un numero di adesioni non inferiore al 25 per cento dei lavoratori addetti al comparto, onde evitare semplici operazioni di «disturbo» da parte di sindacati che non siano poi realmente sostenuti dalle volontà dei dipendenti in nome e per conto dei quali essi agiscono.

Attualmente l'articolo 6 della legge n. 93 del 1983 stabilisce che la delegazione sindacale sia composta dalle organizzazioni nazionali di categoria maggiormente rappresentative per ogni singolo comparto e dalle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 8, comma 1, del disegno di legge modifica tale norma stabilendo che la delegazione sia composta dalle organizzazioni di categoria che siano in possesso dei requisiti di rappresentatività previsti dall'articolo 4 del presente disegno di legge e dalle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale a cui le suddette organizzazioni categoriali aderiscano.

Si tratta all'evidenza di un criterio giustificato dalla necessità di utilizzare indici certi di rappresentatività sindacale a livello categoriale e di comparto (iscritti e percentuale di adesioni elettorali).

Il disegno di legge si chiude con una norma di regolamentazione del *referendum* in considerazione del grande spazio affidato a tale istituto quale strumento di verifica del consenso della base in materia di contrattazione collettiva.

Il comma 1 dell'articolo 9 delega agli stessi soggetti collettivi l'individuazione delle concrete modalità di svolgimento delle consultazioni referendarie, in considerazione del fatto che l'imposizione dall'esterno di «modelli» di comportamento verrebbe sentita dalle organizzazioni sindacali come un'indebita ingerenza.

Tuttavia l'interesse generale a che i *referendum* si svolgano con modalità realmente democratiche è garantito dal controllo, demandato all'Ispettorato del lavoro su richiesta di uno dei soggetti collettivi, della regolarità delle operazioni elettorali (comma 1). Nel caso di mancato accordo tra tutte le organizzazioni interessate alla consultazione referendaria è sempre l'Ispettorato a determinare le modalità di svolgimento delle operazioni di voto ed a controllarne il corretto svolgimento (comma 2), assicurando così la presenza di un soggetto neutrale e non pregiudizialmente ostile ai sindacati che garantisca un uso realmente democratico dell'istituto.

In considerazione della delicatezza del *referendum* di contestazione del contratto collettivo aziendale proposto dal 33 per cento dei lavoratori interessati (articolo 5, comma 3), si è invece preferito attribuire direttamente il controllo all'Ispettorato del lavoro, evitando così situazioni di conflittualità che potrebbero crearsi a livello di impresa sulle concrete modalità di svolgimento della consultazione referendaria (articolo 9, comma 3).

DISEGNO DI LEGGE**Art. 1.**

1. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 19. (*Costituzione delle rappresentanze sindacali*) - 1. Le norme del presente titolo si applicano alle rappresentanze sindacali aziendali costituite in ogni unità produttiva:

a) nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) nell'ambito delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che abbiano negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva.

2. Ai fini del comma 1, tali rappresentanze sindacali aziendali devono avere un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe conferite ai sensi dell'articolo 26, non inferiore al 3 per cento del totale degli addetti all'unità produttiva nell'ambito delle categorie per cui le stesse sono organizzate, ovvero devono avere conseguito adesioni superiori al 15 per cento dei votanti nell'ambito delle categorie per cui le stesse sono organizzate, in occasione di elezioni di organismi unitari rappresentativi costituiti presso le medesime unità produttive.

3. Le condizioni di cui al comma 2 si intendono comunque soddisfatte con riferimento alle organizzazioni di cui al comma 1, che siano rappresentate, nell'unità produttiva, attraverso organismi unitari.

4. Gli indici di rappresentatività indicati nei commi precedenti mantengono la loro validità per un periodo di ventiquattro mesi».

Art. 2.

1. Il terzo comma dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dai seguenti:

«I permessi retribuiti di cui al presente articolo non possono essere inferiori a due ore mensili, nelle aziende di cui alle lettere b) e c)

del comma precedente, è, nelle aziende di cui alla lettera a), a trenta minuti l'anno per ogni due dipendenti. Un pari numero di permessi aumentato di tre volte è ripartito in misura proporzionale al numero delle deleghe raccolte da ciascuna rappresentanza aziendale nell'unità produttiva.

Qualora siano istituite rappresentanze unitarie a base elettiva ad esse viene attribuito un numero complessivo di permessi retribuiti pari al totale dei permessi spettanti ai sensi dei precedenti commi aumentato del 30 per cento, da ripartirsi in base ad accordi tra le organizzazioni sindacali di categoria o, in mancanza, in base al criterio di cui al comma precedente».

Art. 3.

1. Gli accordi sindacali di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, provvederanno ad applicare i principi dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge.

Art. 4.

1. Nel settore disciplinato dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, sono considerati organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative i sindacati che hanno un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe per il pagamento dei contributi sindacali, non inferiore al 3 per cento del totale degli addetti al comparto nell'ambito della categoria per cui tali sindacati sono organizzati, ovvero che hanno ricevuto, sempre nell'ambito del comparto, adesioni superiori al 15 per cento dei votanti nell'ambito della categoria per cui tali sindacati sono organizzati, in occasione delle elezioni di organismi rappresentativi costituiti presso le unità amministrative di cui all'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

2. A tale ultimo criterio viene fatto riferimento solo qualora gli organismi rappresentativi siano stati costituiti in un numero di unità amministrative superiore al 50 per cento. In caso contrario viene fatto riferimento alle

adesioni ricevute nelle votazioni di rappresentanti del personale previsti dalla legge o da accordi sindacali nell'ambito del comparto, in base alla percentuale di cui al comma 1 o a quella inferiore eventualmente stabilita nell'accordo intercompartimentale.

Art. 5.

1. Il contratto collettivo aziendale produce gli effetti di cui all'articolo 2077 del codice civile ed è efficace nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti a cui esso si riferisce.

2. La rappresentanza sindacale aziendale, ovvero il sindacato provinciale cui essa aderisca, che non abbia firmato il contratto, ha facoltà di chiedere, entro e non oltre venti giorni dalla data di stipulazione, previa sottoscrizione della richiesta da parte di non meno del 20 per cento dei lavoratori, lo svolgimento di un *referendum*.

3. Nel caso in cui il contratto collettivo aziendale sia sottoscritto da rappresentanze sindacali le quali complessivamente non rappresentino, secondo i criteri di cui all'articolo 19, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, la maggioranza dei lavoratori addetti all'unità produttiva nell'ambito delle categorie per cui tali rappresentanze sono organizzate, il contratto collettivo stesso può altresì essere sottoposto a *referendum* qualora venga proposto, entro il termine di cui al comma 2, da non meno del 33 per cento dei lavoratori compresi nell'ambito di applicazione del contratto, mediante richiesta all'Ispettorato del lavoro nella quale viene designato un comitato promotore.

Art. 6.

1. I lavoratori appartenenti ad un gruppo professionale omogeneo possono richiedere un *referendum* di separazione dall'unità contrattuale qualora ricorrano le seguenti condizioni:

a) il *referendum* deve essere richiesto non oltre otto mesi prima della scadenza del contratto collettivo di categoria;

b) il *referendum* deve essere richiesto da una associazione sindacale costituita tra i lavoratori del suddetto gruppo professionale omogeneo;

c) la richiesta di *referendum* deve avere l'adesione di almeno il 33 per cento dei lavoratori appartenenti al suddetto gruppo.

2. Qualora la maggioranza dei due terzi dei lavoratori appartenenti a tale gruppo professionale si pronunci a favore della separazione, quest'ultimo non verrà più compreso, dopo la scadenza, nel campo di applicazione del contratto collettivo.

3. I commi 1 e 2 trovano applicazione anche nel settore regolato dalla legge 29 marzo 1983, n. 93. In caso di esito positivo del *referendum*, la delegazione di cui al comma 1 dell'articolo 8 viene integrata con i sindacati rappresentativi del gruppo professionale, i quali possono chiedere la trattativa separata delle parti di esclusiva rilevanza per lo stesso.

Art. 7.

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro produce gli effetti di cui all'articolo 2077 del codice civile ed è efficace nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro firmatari del contratto o associati alla organizzazione stipulante.

2. Su richiesta dei sindacati dei lavoratori firmatari, il contratto collettivo nazionale può essere esteso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria a cui esso si riferisce.

3. Tale estensione non può aver luogo nel caso in cui, entro e non oltre quindici giorni dalla stipulazione del contratto collettivo, un sindacato nazionale di categoria non stipulante, appartenente ad una confederazione maggiormente rappresentativa, o che abbia negoziato e sottoscritto il contratto precedentemente in vigore, notifichi opposizione con atto diretto al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 8.

1. La delegazione sindacale per gli accordi di cui agli articoli 6, 7, 8, 9 e 10 della legge 29 marzo 1983, n. 93, è composta dai rappresentanti:

a) delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria di cui all'articolo 4;

b) delle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale a cui aderiscono le organizzazioni sindacali di cui alla lettera a).

2. Il Consiglio dei Ministri, entro il termine di sessanta giorni dalla formulazione delle ipotesi di accordo di cui all'articolo 6, comma quinto, della legge 29 marzo 1983, n. 93, verificate le compatibilità finanziarie come determinate dall'articolo 15 della medesima legge, ne autorizza la sottoscrizione salvo che una organizzazione non firmataria di cui al comma 1 non abbia richiesto, entro e non oltre dieci giorni dalla data di sottoscrizione della predetta ipotesi, lo svolgimento di un *referendum*.

3. Il *referendum* ha luogo qualora, entro venti giorni dalla richiesta, la predetta organizzazione raccolga un numero di adesioni non inferiore al 25 per cento dei lavoratori addetti al comparto.

Art. 9.

1. I *referendum* previsti dagli articoli 5, comma 2, 6, comma 1, e 8, comma 3, si svolgono secondo modalità concordate tra i soggetti collettivi di cui ai predetti articoli. Su richiesta di uno di tali soggetti la verifica della regolarità delle operazioni viene svolta dall'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

2. In mancanza di accordo tra i soggetti di cui al comma 1, ciascuno di essi ha facoltà di richiedere l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, che provvede a determinare le modalità di svolgimento delle operazioni di voto e a controllarne il corretto svolgimento.

3. L'Ispettorato provvede altresì nei casi di *referendum* richiesti ai sensi dell'articolo 5, comma 3.