

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori SALVATO, MANZI, MARINO, CAPONI,
MARCHETTI, BERGONZI, ALBERTINI, CARCARINO, CO’, CRIPPA,
RUSSO SPENA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996

Norme per l’elezione del consiglio unitario delle lavoratrici e
dei lavoratori nei luoghi di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Il 27 febbraio 1993 i consigli unitari CGIL-CISL-UIL indicevano una manifestazione nazionale che vide la partecipazione di più di duecentomila lavoratori. La protesta era indirizzata contro l'accordo del 31 luglio 1992, contro la politica di smantellamento dello Stato sociale del governo Amato e per rivendicare regole certe e democratiche per la vita sindacale a partire dalle strutture di base.

Da quell'iniziativa partì una campagna referendaria riguardante, fra l'altro, l'abrogazione di parti dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori e del concetto di organizzazioni sindacali «maggiormente rappresentative», una dizione che, con il passare degli anni e l'accumularsi di leggi e normative, ha finito per delineare un vero e proprio monopolio della rappresentanza sindacale, sempre più istituzionalizzata e sempre meno verificata.

Contemporaneamente il movimento dei consigli si adoperava per promuovere una legge d'iniziativa popolare sulla democrazia nei posti di lavoro.

«Una legge» - come scrivevano i rappresentanti dei consigli - «non per frammentare ma per unificare; non per allargare i monopoli, ma per superarli; per ricostruire la rappresentanza sindacale su basi rinnovate e democratiche».

A fine giugno sono state depositate circa settecentomila firme per i quesiti referendari e centomila firme per la proposta di legge d'iniziativa popolare.

L'articolo 19 è il vero e proprio architrave dell'intero impianto normativo dello Statuto dei lavoratori.

Infatti, l'articolo 19 definisce i criteri per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, individuando così i destinatari di tutti i diritti previsti dagli articoli seguenti (e cioè quelli di indire assemblee *referendum*, di usufruire di permessi retribuiti

e non, di locali per riunioni, bacheche, eccetera).

Il sistema dello Statuto attribuisce una ulteriore funzione alle rappresentanze sindacali, depositarie non solo di specifici spazi di contrattazione aziendale, ma anche e soprattutto della sostanziale tutela, ovviamente in sede sindacale, dei diritti fondamentali dei lavoratori sanciti dalla legge nella sua prima parte.

Con lo Statuto dei lavoratori si chiude un decennio segnato da importanti interventi legislativi che segnano altrettante vittorie per il movimento operaio e che seguivano ed accompagnavano le dure lotte dei lavoratori e delle lavoratrici, dei braccianti del sud come degli operai delle grandi fabbriche del nord, lotte che toccarono il culmine nella stagione dell'autunno caldo.

Lotte nelle quali nascevano i consigli, organismi di rappresentanza assolutamente nuovi.

Caratteristica realmente innovativa di queste nuove strutture, una vera e propria rottura col passato, era la elezione diretta dei delegati da parte di tutti i lavoratori dei reparti o gruppi omogenei, fossero essi iscritti o non iscritti al sindacato, su scheda bianca, secondo il principio «tutti elettori, tutti eleggibili». E così, mentre il Parlamento approvava lo Statuto (era il maggio 1970), per certi aspetti esso, ed in particolare l'articolo 19, già poteva considerarsi inadeguato, poichè altri e diversi erano gli strumenti di democrazia creati dalla spontaneità operaia.

Di ciò si resero conto le organizzazioni sindacali e così nel patto federativo siglato da CGIL-CISL e UIL all'indomani dell'autunno caldo i consigli dei delegati venivano individuati come le strutture di base della federazione, «con poteri di contrattazione sui posti di lavoro», e veniva stabilito che alla loro formazione concorrono in primo

luogo gli iscritti alle confederazioni e i lavoratori non iscritti che, su iniziativa delle stesse, per loro libera scelta, intendono parteciparvi: pertanto in tale organismo e, ove esiste, nell'esecutivo, deve essere assicurata la rappresentanza delle forze sindacali che operano nell'azienda stessa e che costituiscono la «Federazione».

Negli anni che seguono non vengono pertanto elette rappresentanze aziendali dalle singole organizzazioni, e i contratti collettivi riconoscono ai consigli i diritti attribuiti dallo Statuto alle rappresentanze sindacali aziendali.

Ciò costituisce un indubbio riconoscimento per i consigli, ma è nel contempo la predeterminazione del loro futuro declino e tendenziale scomparsa.

Infatti, sia il loro rinnovo che la loro, stessa sopravvivenza, sono subordinati all'accordo delle tre confederazioni: è sufficiente che anche una sola disconosca il consiglio e decida di costituire una propria rappresentanza sindacale aziendale, perché il consiglio stesso decada e ai suoi membri non venga più riconosciuto alcun diritto.

Ciò non a caso porta i consigli «sopravvisuti» a combattere una battaglia per rinnovare le regole della democrazia sindacale a partire dai luoghi di lavoro.

Così scrivevano ventidue delegati dei consigli in un loro appello:

«Le vicende sindacali degli ultimi dieci anni - dalla sconfitta politica di fronte al grande processo di ristrutturazione degli anni '80, all'ultimo contratto dei metalmeccanici, passando per l'accordo del 31 luglio 1992, fino alla manovra di politica economica e sociale del governo Amato - hanno reso consapevoli milioni di lavoratrici e di lavoratori del fatto che il loro punto di vista è ininfluenza sulle scelte che il sindacato compie e che esso non attinge alle enormi risorse di mobilitazione messe a disposizione, mentre sono in gioco conquiste e diritti fondamentali del movimento sindacale e della vita materiale della gente: dalla scala mobile alla contrattazione, dalle pensioni alla sanità, fino al diritto al lavoro stesso.

Siamo quindi di fronte ad una crisi profonda del sindacato, che è crisi di credibilità, di rappresentanza, ma soprattutto crisi di democrazia.

E la questione della "democrazia sul posto di lavoro" diventa così oggi questione non più eludibile per la stessa democrazia del nostro Paese. Se non la si affronta e se non la si risolve, la crisi del sindacato esploderà, contribuendo ad alimentare estremismi, corporativismi e leghismi di ogni genere.

La crisi di democrazia del sindacato nasce dall'assenza di regole, di procedure democratiche che siano esigibili da tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti ad un sindacato.

Questa assenza consente ad un apparato politico autoreferenziale una legittimazione a decidere, nel bene e nel male, per tutti, al di sopra di ogni verifica del consenso, del mandato e della rappresentanza. Questa autoreferenza, questa "irresponsabilità democratica", si fonda sulla potestà di esercitare il monopolio della rappresentanza e della contrattazione per tutto il mondo del lavoro, garantita alle confederazioni "maggiormente rappresentative" dall'articolo 19 dello statuto dei lavoratori».

Un monopolio che non trova oggi più il contraltare del potere informale, della democrazia sostanziale e della partecipazione unitaria dei lavoratori rappresentato dai consigli negli anni '70, gli anni, appunto, dello Statuto, oltre il fatto che milioni di lavoratori delle piccole e piccolissime aziende non hanno avuto e non hanno diritto di rappresentanza. La questione che si pone è quindi quella di ridefinire il punto centrale della sovranità, di affermare il diritto di milioni di lavoratrici e lavoratori di essere la fonte del potere sindacale, il soggetto che ne motiva, sostiene e convalida le scelte.

Insomma si tratta di dare ai lavoratori il diritto di voto.

Il presente disegno di legge elaborato dai consigli unitari, già nella XI legislatura, in tema di rappresentanza sindacale vuole essere un contributo che si affianca alle proposte delle forze politiche di sinistra e sindacali che hanno l'obiettivo di spostare di-

ritti e poteri dalla parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Gli obiettivi che questo disegno di legge si propone sono i seguenti:

1) tutelare la libertà di organizzarsi sindacalmente sul luogo di lavoro;

2) garantire a tutti, nel settore privato e della pubblica amministrazione, l'elezione libera e periodica dei propri rappresentanti;

3) assegnare alla rappresentanza sindacale unitaria nell'unità di lavoro la funzione di agente contrattuale con il potere di stipulare accordi aventi efficacia *erga omnes*;

4) garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di voto dirimente (assenso/dis-senso) sugli accordi stipulati dalle loro rappresentanze a tutti i livelli.

La proposta delinea un modello sindacale che veda sui luoghi di lavoro un ruolo e una attiva funzione sia della rappresentanza elettiva che delle associazioni sindacali. È esplicitato il diritto, costituzionalmente tutelato, per una associazione sindacale di contrattare per i suoi iscritti, nel caso si collochi all'esterno della rappresentanza unitaria.

L'incentivo per motivare la partecipazione alla rappresentanza elettiva è definito dal potere che la legge assegna: quello di stipulare contratti collettivi validi per tutti. Ne consegue che il consiglio non è più emanazione dei sindacati, ma dispone di una reale autonomia per negoziare le condizioni di lavoro, salariali e ogni altra questione attinente l'attività lavorativa.

L'elezione non è attivata o negata da poteri esterni, ma viene indetta sia per iniziativa di una percentuale, non elevata, di lavoratori che di ogni singola associazione sindacale. La rappresentanza eletta è proclamata dal comitato elettorale.

Si tende ad istituire un rapporto virtuoso tra tutti gli istituti della democrazia, sia diretta che rappresentativa, con la più ampia tutela della minoranze e con regole certe di controllo da parte dell'insieme dei lavoratori sulle scelte della stessa rappresentanza elettiva: l'accordo aziendale deve infatti essere approvato anche dall'assemblea e, in caso una percentuale di lavoratori lo richie-

da, va sottoposto a *referendum* globalmente abrogativo. Sono infatti necessarie regole di democrazia che inducano alla responsabilità non solo i rappresentanti ma anche i rappresentati, per questo è decisivo lo strumento del *referendum*, garante che i lavoratori siano pienamente responsabilizzati anche per la decisione finale.

Oggi, dopo la prova referendaria, la situazione è mutata nel senso di rendere ancora più necessaria ed urgente la legge che si propone.

Infatti, l'approvazione di uno dei due quesiti referendari sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori ha realizzato una situazione giuridica densa di rischi per una reale democrazia sindacale. Se, infatti, è venuta meno la presunzione della maggiore rappresentatività alle confederazioni storiche, questa qualificazione è oggi desunta unicamente dalla sottoscrizione di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva interessata. In questo modo la legislazione di sostegno (i diritti sindacali riconosciuti dal titolo III dello Statuto dei lavoratori) garantisce solo le organizzazioni che hanno già avuto accesso al sistema contrattuale, rendendo estremamente difficile l'accesso ad esso di nuovi soggetti sindacali.

Alcune recenti vicende giurisdizionali hanno confermato questo timore: i soggetti sindacali, come ad esempio la Federazione dei lavoratori metalmeccanici unitaria (FLMU), elusi dal tavolo contrattuale, si sono visti negare i diritti sindacali a prescindere da ogni indagine sulla loro effettiva rappresentatività. Ed è vero anche il contrario: la sottoscrizione di un contratto collettivo - eventualmente insieme con numerose altre organizzazioni - non sempre dipende da una rappresentatività effettiva.

La Corte costituzionale, di recente, ha dichiarato infondata la questione di legittimità dell'articolo 19 come modificato dal *referendum*, ma ciò non sposta in nulla i termini del problema politico: altro è affermare che un certo assetto normativo non contrasta con la Costituzione, altro è ritenerlo politicamente inopportuno e, dunque proporsi di modificarlo.

Infine, il problema non è risolto dagli accordi interconfederali sulle rappresentanze sindacali unitarie; innanzitutto, la natura giuridica di contratti collettivi impedisce loro di vincolare tutti i datori di lavoro e tutti i sindacati, vincolo che può derivare solo da un atto di legge. Inoltre per pervenire ad un accordo CGIL, CISL e UIL hanno dovuto realizzare mediazioni che inquinano la natura elettiva delle rappresentanti sindacali unitarie; ci riferiamo al fatto che un terzo dei seggi sono riservati a soggetti designati dalle organizzazioni sindacali.

Riteniamo che la questione della democrazia sui luoghi di lavoro non sia una questione

meramente «sindacale» anche se di rilievo, ma una grande questione sociale e democratica. La democrazia sui luoghi di lavoro è metro e misura della democrazia reale nel nostro Paese e parte integrante della riforma delle istituzioni: non può dunque essere delegata dal Parlamento ad altri.

Onorevoli Colleghi, la presentazione di questo disegno di legge vuole anche essere da parte nostra un atto di solidarietà nel confronto del movimento unitario dei consigli dei delegati e dei lavoratori, che rivendicano di poter fruire, come diritto di cittadinanza, del diritto di elezione dei propri rappresentanti sul luogo di lavoro.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Modifica dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300)

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

«Art. 19. - *(Consiglio unitario elettivo)*. -
1. In ogni unità produttiva che occupi almeno quindici dipendenti in costanza di rapporto di lavoro è costituito un consiglio unitario elettivo, con voto segreto e con elettorato attivo e passivo di tutti i lavoratori. La stessa disposizione si applica alle imprese agricole che occupino più di cinque dipendenti.

2. Le elezioni sono indette dal consiglio uscente ai sensi del comma 6, e, in mancanza, da un gruppo di lavoratori non inferiore al 3 per cento del totale dei dipendenti dell'unità produttiva; tale limite minimo non può, comunque, essere superiore a 20. L'iniziativa può altresì essere presa da una organizzazione sindacale effettivamente rappresentativa, oppure che abbia negoziato e sottoscritto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva. L'elezione del consiglio avviene con voto segreto e la ripartizione dei seggi avviene con metodo proporzionale.

3. L'elezione non ha effetto se non partecipa al voto almeno la metà degli aventi diritto.

4. Le candidature possono essere presentate da un gruppo di lavoratori in numero almeno pari al 3 per cento dei lavoratori dell'unità produttiva; tale limite minimo non può comunque essere superiore a 20. Le candidature possono, altresì, essere presentate dalle organizzazioni sindacali, che possono indire le elezioni a norma del comma 2.

5. Ulteriori modalità di svolgimento delle elezioni possono essere stabilite in apposito

regolamento deliberato dal consiglio a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti. Tale regolamento deve garantire l'equilibrata rappresentanza dei lavoratori, le specifiche professionalità e le minoranze.

6. I rappresentanti eletti costituiscono il consiglio. Il consiglio dura in carica tre anni e, almeno quindici giorni prima della scadenza, deve provvedere alla convocazione di nuove elezioni. In mancanza, l'iniziativa della convocazione delle elezioni può essere presa dai soggetti di cui al comma 2. Il consiglio decade anticipatamente quando siano cessati dall'incarico più del 50 per cento dei suoi originari componenti, oppure quando più del 50 per cento dei lavoratori sottoscriva l'indizione di nuove elezioni.

7. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi, il consiglio è composto:

a) nelle unità produttive fino a 50 addetti, da quattro componenti;

b) nelle unità produttive da 51 a 200 addetti, da sei componenti;

c) nelle unità produttive da 201 a 3.000 addetti, da sei componenti ogni 300 dipendenti o frazione di 300;

d) nelle unità produttive con più di 3.000 addetti, dal numero di componenti di cui alla lettera c), cui si aggiungono sei componenti ogni 500 addetti o frazione di 600, per il numero di addetti superiore a 3.000.

8. Il consiglio, entro trenta giorni dalla sua elezione, delibera un regolamento per il proprio funzionamento.

9. Il consiglio costituisce la forma di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

10. Nell'ambito di aziende con più unità produttive i consigli possono istituire organi di coordinamento».

Art. 2.

(Contenzioso)

1. Qualsiasi impedimento frapposto dal datore di lavoro all'indizione delle elezioni

del consiglio ed al loro regolare svolgimento costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni; in tal caso, la legittimazione attiva è attribuita a chiunque vi abbia interesse.

2. Il pretore in funzione di giudice del lavoro del luogo in cui è collocata l'unità produttiva decide con decreto, applicando la procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i ricorsi presentati da chiunque vi abbia interesse, concernenti l'indizione delle elezioni, il loro svolgimento e la proclamazione dei risultati, nonchè il funzionamento del consiglio stesso.

3. Il consiglio, ove vi abbia interesse, può proporre ricorso ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Art. 3.

(Diritti del consiglio)

1. I diritti e le garanzie che gli articoli 4, 6, 18, 20, 21, 22, 24, 25 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, attribuiscono alle rappresentanze sindacali aziendali o ai loro dirigenti sono attribuiti, rispettivamente, al consiglio o ai suoi componenti. Ciascun lavoratore ha diritto di chiedere al proprio datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il versamento di un contributo al consiglio mediante ritenuta sulla retribuzione.

2. Il consiglio esercita i diritti di cui al comma 1 secondo le norme del proprio regolamento, che devono garantire parità di trattamento tra tutti i rappresentanti eletti.

3. Salvo clausole più favorevoli previste dai contratti collettivi di lavoro e di unità produttiva, ciascun componente del consiglio ha diritto di fruire, per l'espletamento del suo mandato, di permessi retribuiti nella misura di dieci ore mensili, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima. Il monte ore complessivo dei permessi retribuiti del con-

siglio non potrà comunque essere inferiore a due ore all'anno per ciascun dipendente.

4. Il consiglio stipula con il datore di lavoro contratti collettivi aventi efficacia per tutti i lavoratori dipendenti dell'unità produttiva. Assistono il consiglio nelle trattative le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 9, nonché quelle che abbiano negoziato e stipulato contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Il consiglio può, altresì, farsi assistere da esperti, anche scelti tra persone estranee all'unità produttiva.

5. Il contratto collettivo approvato dal consiglio è efficace ed applicabile a tutti i lavoratori se ottiene la maggioranza dei voti validamente espressi in un *referendum* indetto dal consiglio stesso entro quindici giorni dalla stipulazione, secondo le modalità stabilite dal regolamento.

6. I contratti di cui al comma 5 sono stipulati per iscritto, devono essere applicati, a parità di condizioni, a tutti i lavoratori ai quali si riferiscono e sostituiscono di diritto le clausole difformi dei contratti individuali, salvo che queste non contengano disposizioni di miglior favore per i lavoratori. Detti contratti non possono derogare a disposizioni più favorevoli per i lavoratori previste da leggi o da contratti collettivi nazionali e territoriali, salvo che la deroga non sia espressamente consentita dalle leggi o dai contratti collettivi derogati.

7. Le norme di legge o di contratto collettivo che prevedono diritti di informazione o consultazione a livello aziendale in favore di rappresentanze sindacali o dei lavoratori comunque costituite, anche nella forma di commissioni miste, trovano applicazione anche in favore del consiglio.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai rapporti di lavoro di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

9. L'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

Art. 4.

(Consiglio interaziendale)

1. Nelle unità produttive con meno di sedici addetti il consiglio può essere eletto per

una pluralità di unità produttive dello stesso datore di lavoro nelle quali il numero complessivo di addetti sia superiore a quindici. La stessa disposizione si applica quando le diverse unità produttive appartengono a società collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

2. Il consiglio può altresì essere eletto per una pluralità di unità produttive di datori di lavoro differenti quando la somma degli addetti sia superiore a quindici. Nel settore edile il consiglio può essere costituito per ogni cantiere nel quale siano occupati più di quindici lavoratori ancorchè dipendenti da imprenditori diversi.

3. Le elezioni sono validamente indette con l'invio a tutti i datori di lavoro compresi nell'ambito interaziendale considerato di apposita comunicazione sottoscritta da un'organizzazione sindacale di cui al comma 2 dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, oppure da almeno il 20 per cento dei lavoratori occupati in tale ambito interaziendale. La comunicazione è altresì inviata all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione territorialmente competente.

4. L'onere economico derivante dai permessi retribuiti fruiti dai componenti del consiglio è ripartito tra i diversi datori di lavoro in proporzione al numero dei dipendenti. Le assemblee che riguardano i lavoratori di più unità produttive di regola si svolgono fuori dei luoghi di lavoro secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

5. Per quanto non diversamente disposto dal presente articolo, trovano applicazione l'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, nonchè gli articoli 2 e 3 della presente legge.

Art. 5.

(Diritti di attività sindacale)

1. Ciascun gruppo di lavoratori che, nell'ambito di un'associazione esterna ai luoghi di lavoro, organizzi almeno il 3 per

cento del totale degli addetti, può esercitare il diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, fuori orario di lavoro e, entro l'orario di lavoro, nel limite di tre ore annue per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione, nonchè il diritto di affissione di cui all'articolo 25 della citata legge n. 300 del 1970; gode, altresì, per fini di interesse sindacale, del diritto a permessi retribuiti nella misura di un'ora l'anno per ogni iscritto e a permessi non retribuiti nella misura di cinque ore l'anno per ogni iscritto, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima. In tale comunicazione sarà indicato il nome del lavoratore che deve usufruire del permesso.

2. Ciascun gruppo di lavoratori che non corrisponda ai requisiti di cui al comma 1 ma che, nell'ambito di una associazione sindacale esterna ai luoghi di lavoro, organizzati almeno il 30 per cento degli appartenenti ad un particolare gruppo professionale oppure operi nell'ambito di una delle organizzazioni di cui all'articolo 9, può esercitare il diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, fuori dell'orario di lavoro, nonchè per fini sindacali il diritto di affissione e il diritto a permessi non retribuiti nella misura e con l'onere della previa comunicazione di cui al comma 1.

3. I dirigenti delle organizzazioni sindacali di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo beneficiano delle misure di cui agli articoli 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. A tal fine, nelle unità produttive fino a 300 addetti, ogni associazione può designare un dirigente ogni 50 aderenti o frazione di 50; nelle unità produttive con un numero di addetti superiore a 300, ogni associazione potrà designare un dirigente ogni 100 aderenti o frazione di 100.

Art. 6.

(Retribuzione sufficiente)

1. All'articolo 2099 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«La retribuzione del prestatore di lavoro non può essere inferiore nel suo complesso

a quella prevista dai contratti collettivi nazionali o territoriali vigenti per la categoria alla quale appartiene il datore di lavoro. Qualora dall'accordo delle parti risultino condizioni meno favorevoli, la retribuzione è adeguata dal giudice con riferimento ai trattamenti previsti dai contratti collettivi predetti per i lavoratori di pari mansioni e anzianità».

Art. 7.

*(Entrata in vigore degli accordi
e contratti collettivi interconfederali,
categoriali e territoriali)*

1. I contratti e gli accordi interconfederali, categoriali e territoriali sono privi di effetto se non conseguono la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* di cui al presente articolo.

2. Il *referendum* è indetto, congiuntamente o disgiuntamente, dalle organizzazioni stipulanti entro dieci giorni dalla stipulazione e deve svolgersi, a cura dei consigli interessati, non oltre il trentesimo giorno dalla sua indizione; il consiglio redige verbale dei risultati del *referendum* e comunica copia alle organizzazioni che l'hanno indetto e all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione territorialmente competente, il quale ne cura la conservazione e ne consente l'esame a chiunque ne abbia interesse.

3. La consultazione è efficace ai fini del comma 1 quando abbia riguardato la maggioranza assoluta dei lavoratori interessati o abbia avuto svolgimento in almeno i due terzi delle unità produttive o aree interaziendali in cui siano costituiti consigli.

Art. 8.

(Ultrattività dei contratti collettivi)

1. I contratti collettivi continuano a produrre effetti anche dopo la loro scadenza o disdetta, fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo.

Art. 9.

*(Effettiva rappresentatività
delle associazioni sindacali)*

1. Agli effetti delle norme di legge o di regolamento che prevedono il requisito della maggiore rappresentatività di organizzazioni sindacali, tale requisito è sostituito da quello della rappresentatività effettiva di cui al comma 2.

2. È effettivamente rappresentativa l'associazione sindacale che, nelle unità produttive e nelle aree interaziendali nelle quali devono prodursi gli effetti giuridici dell'attività di cui alle norme di legge e regolamentari del comma 1, abbia un numero di iscritti pari almeno al 10 per cento del totale degli iscritti a sindacati oppure abbia conseguito almeno il 10 per cento dei voti espressi nelle elezioni per i consigli unitari.

3. L'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è abrogato.

Art. 10.

(Definizione di unità produttiva)

1. Ai fini della presente legge e dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, per « unità produttiva » si intende ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto autonomo in cui sia organizzata l'attività di lavoratori per i fini di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, di pertinenza di imprenditori, datori di lavoro privati non imprenditori, nonché di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

