

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XII LEGISLATURA —

Nn. 1, 104, 328, 765, 847, 909 e 1073-A

RELAZIONE DELLA 11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE)

(RELATORE SMURAGLIA)

Comunicata alla Presidenza il 17 marzo 1995

SUI

DISEGNI DI LEGGE

Norme in tema di democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacali (n. 1)

d'iniziativa popolare, a norma dell'articolo 71, secondo comma, della Costituzione e degli articoli 48 e 49 della legge 25 maggio 1970, n. 352

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 LUGLIO 1993

Norme per l'elezione del consiglio unitario delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro (n. 104)

d'iniziativa dei senatori SALVATO, CRIPPA, PUGLIESE, ALÒ, BERGONZI, CAPONI, CARCARINO, CARPI, CUFFÀRO, DIONISI, FAGNI, FISCHETTI, MANZI, MARCHETTI, ORLANDO, ROSSI, SERRI e TRIPODI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 15 APRILE 1994

Norme in materia di rappresentanze sindacali unitarie, di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, di efficacia dei contratti collettivi di lavoro e principi in tema di democrazia industriale (n. 328)

d'iniziativa dei senatori SMURAGLIA, DE LUCA, DANIELE GALDI, PELELLA, LARIZZA, GRUOSSO e MICELE

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 25 MAGGIO 1994

Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di rappresentatività sindacale (n. 765)

d'iniziativa dei senatori MULAS, FLORINO, MAGLIOCCHETTI e MININNI-JANNUZZI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 AGOSTO 1994

Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia
di diritti delle rappresentanze sindacali (n. 847)

**d'iniziativa dei senatori MARCHINI, CARNOVALI, CARINI,
MANFROI e BRICCARELLO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 15 SETTEMBRE 1994

Norme in materia di rappresentanze sindacali unitarie, di
rappresentatività sindacale e di efficacia della contrattazione
aziendale (n. 909)

**d'iniziativa dei senatori SPISANI, ZACCAGNA, ZANETTI e
TERRACINI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 SETTEMBRE 1994

Nuove norme in materia di organizzazione e di attività sin-
dacale (n. 1073)

d'iniziativa della senatrice SALVATO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 OTTOBRE 1994

INDICE

Relazione	Pag.	5
Pareri:		
- della 1 ^a Commissione permanente	»	11
- della 5 ^a Commissione permanente	»	13
Disegni di legge:		
- testo unificato proposto dalla Commissione per i disegni di legge nn. 1, 104, 328, 765, 847, 909, 1073	»	14
- n. 1, d'iniziativa popolare	»	24
- n. 104, d'iniziativa dei senatori Salvato ed altri	»	38
- n. 328, d'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri	»	43
- n. 765, d'iniziativa dei senatori Mulas ed altri	»	51
- n. 847, d'iniziativa dei senatori Marchini ed altri	»	63
- n. 909, d'iniziativa dei senatori Spisani ed altri	»	65
- n. 1073, d'iniziativa della senatrice Salvato	»	67

ONOREVOLI SENATORI. - I problemi della rappresentatività del sindacato e di alcuni connotati di fondo della democrazia sindacale sono da anni sul tappeto ed hanno fornito molte occasioni di riflessione e di intervento per la dottrina e per la stessa giurisprudenza, compresa quella costituzionale.

La traccia fornita dall'articolo 39 della Costituzione non è mai stata seguita fino in fondo, talchè della norma è sempre rimasto praticamente in vigore soltanto il primo comma, che afferma solennemente la libertà dell'organizzazione sindacale.

Quanto all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, che forniva un concetto chiaramente definito di maggior rappresentatività delle organizzazioni sindacali, esso era destinato a svolgere un'importante funzione nel momento in cui fu emanato ed anche negli anni successivi, tant'è che superò anche il vaglio della Corte costituzionale; ma poi finì per entrare in crisi, a fronte dei mutamenti che in questo ultimo ventennio hanno subito il mondo del lavoro, il mondo sindacale, la stessa società italiana.

Il problema della rappresentatività, dunque, è uscito gradualmente dall'ambito degli studi e della riflessione degli addetti ai lavori per entrare prepotentemente nella discussione sindacale, nelle esperienze e nel dibattito dell'intero mondo del lavoro.

Nello stesso tempo, a fronte di una crescente crisi della rappresentatività dei sindacati più tradizionali e per insufficienza dello stesso Statuto a fornire regole e garanzie effettive di democrazia sindacale nei luoghi di lavoro, la discussione si è allargata e si è spostata su alcuni interrogativi di fondo, ai quali è diventato sempre più urgente dare risposte efficaci.

In realtà, tutta questa complessa problematica si scontra con esigenze talora contraddittorie, con diversità di opinioni a

volte anche aspre e perfino con interessi spesso confliggenti.

Se, infatti, è evidente la necessità della presenza - nelle relazioni industriali - di interlocutori validi e quindi di sindacati che abbiano una certa consistenza, non solo numerica ma anche associativa, per contro non si possono seriamente contrastare le spinte della base, che vuol sentirsi sempre più diffusamente rappresentata e che non si accontenta di rappresentatività presunte, ma vuole verifiche di effettività corrispondenti alle situazioni reali, che talora mutano da azienda ad azienda, da territorio a territorio, da categoria a categoria.

Parimenti, se il movimento sindacale ha bisogno di momenti di solida coesione, per impostare politiche rivendicative valide per intere categorie o addirittura a livello intercategoriale, è altrettanto forte l'esigenza di una rappresentanza dei lavoratori effettiva a livello aziendale. E ciò pone subito problemi di raccordo fra i vari livelli sindacali, ma anche tra i vari livelli di negoziazione.

Per altro verso, la richiesta di contare di più, di poter decidere, di poter eleggere direttamente i propri rappresentanti, di poterli cambiare senza particolari formalità, procedure o difficoltà, è profondamente sentita da molte istanze di base e tende dunque ad affermarsi ed a cercare positivi riscontri, sul piano contrattuale e/o sul piano normativo. I primi accenni dello Statuto ad istituti importanti come il *referendum* finiscono per apparire insufficienti e per trovare scarsa applicazione; si diffondono, invece, nuove forme di consultazione, di partecipazione, di verifica delle piattaforme contrattuali e così via.

Il mancato sbocco di tutte queste istanze in soluzioni appaganti ed anche - per qualche tempo - una certa sordità di alcuni settori, hanno prodotto come risultato una

certa disaffezione nei confronti delle strutture sindacali; tant'è che i dati relativi al numero degli aderenti ai sindacati tradizionali non possono certo dirsi soddisfacenti.

Infine, si sono posti e si pongono due problemi di grande rilievo: da un lato come generalizzare l'efficacia della contrattazione collettiva, essendo essa - come è noto - limitata solo agli iscritti alle parti stipulanti; e dall'altro, come garantire la generalizzazione di una effettiva rappresentanza di tutti i lavoratori, in tutte le aziende, mediante la costituzione di organismi espressivi della loro volontà e dunque basati sul sistema elettivo.

Il primo problema non ha ancora trovato soluzione, non essendosi realizzata la concreta possibilità nè di attuare l'articolo 39 della Costituzione così come scritto, nè di modificarlo. Quanto al secondo, invece, la ricerca di una soluzione efficace si è realizzata dapprima attraverso ripetuti interventi della contrattazione collettiva (e per tutti valga il richiamo all'importante accordo del 23 luglio 1993) ed in seguito con la pressante richiesta di un intervento legislativo.

Intervento non facile, peraltro, perchè anche in questo caso si contrappongono due esigenze di fondo non sempre collimanti: quella di rispettare l'autonomia collettiva, per un verso, e quella di garantire a tutti un complesso di regole e di garanzie per l'altro; risultato quest'ultimo, che non si può ottenere se non attraverso una soluzione normativa, che abbia, tuttavia, il pregio di non invadere il campo riservato all'autonomia collettiva.

È così che già nella precedente legislatura, il problema si era posto, sul terreno normativo, con la presentazione di diversi disegni di legge, e con la presentazione, a seguito della raccolta di numerosissime firme, di un progetto di legge di iniziativa popolare, notoriamente promosso ed appoggiato dalla Cgil. Alla Camera dei deputati vi fu una discussione molto ampia e significativa, senza tuttavia che si riuscisse a trovare per tempo una soluzione appagante. Una commissione di esperti lavorò, quando era ministro del lavoro l'onorevole Giugni, in modo parallelo al dibattito parlamentare

(peraltro rimastò sempre in sede di Commissione lavoro) e vi furono anche momenti di confronto - sia pure indiretto - sulle questioni principalmente dibattute. Ma la legislatura si concluse senza esiti positivi.

Intanto, venivano proposti alcuni quesiti referendari, volti, uno ad eliminare del tutto l'articolo 19 dello Statuto, un altro ad eliminarne la parte più «restrittiva» rispetto alle istanze emergenti, ed un terzo diretto ad ottenere risultati analoghi per ciò che attiene al pubblico impiego. Si trattava, in realtà, di *referendum* «di stimolo», la cui finalità più evidente appariva quella di indurre il legislatore ad intervenire. La Corte costituzionale dichiarò ammissibili i quesiti referendari, con una decisione che solleva qualche perplessità per ciò che attiene ai rapporti tra il primo e il secondo quesito, e tuttavia pose il problema su un tappeto che non era più solo quello del dibattito culturale e sindacale, ma acquistava particolare concretezza, se non altro per la necessità di trovare soluzione prima della celebrazione del *referendum* (tanto più che, a ben vedere, un esito positivo del *referendum* avrebbe comunque costretto il legislatore ad intervenire).

Nella legislatura in corso, venivano presentati diversi disegni di legge, riprendendo in gran parte tutta la precedente tematica e qualcuno facendosi anche carico dei nuovi problemi posti dall'esistenza dei quesiti referendari. Restava poi all'attenzione del Parlamento, come previsto dalle norme regolamentari, il progetto di legge di iniziativa popolare.

Di questi disegni di legge, pendenti al Senato, veniva iniziato l'esame presso la Commissione lavoro; il loro numero si arricchiva ulteriormente fino a raggiungere una quota particolarmente elevata (sette). Si poneva, quindi, la necessità di adottare un testo base, da sottoporre alla discussione ed al processo emendativo. Dopo ampie discussioni, prima in Commissione e poi in comitato ristretto, veniva adottato come base un testo unificato al quale venivano presentati 102 emendamenti, a riprova della complessità della problematica. Comple-

sità che del resto è ulteriormente emersa anche nel corso delle numerosissime audizioni svolte dal comitato ristretto, che praticamente aveva ascoltato le istanze, le esigenze e le opinioni di tutte le parti interessate, comprese - ovviamente - quelle dei promotori del *referendum* e quelle dei promotori del disegno di legge di iniziativa popolare.

La discussione sugli emendamenti, ai quali si aggiungeva anche un «pacchetto» del Governo, si svolgeva in modo ampio e pacato, ma evidenziando anche il permanere di opinioni assai divergenti su questioni di non poco momento. Così, il testo conclusivo approvato dalla Commissione dopo il voto dei singoli emendamenti, cerca di esprimere una sintesi di quelle opinioni, di cui si è cercato di reperire la base comune o almeno quella più diffusa nell'ambito della Commissione.

È del tutto evidente che un testo che vuol riassumere e sintetizzare le posizioni di sette disegni di legge tanto diversi tra loro può apparire - a ciascuno dei proponenti di quei disegni di legge - come inadeguato. Ma il problema, come accennato, era di trovare non la soluzione ideale, in astratto, ma la migliore possibile, considerando la questione in termini realistici, vale a dire rispettando sia le esigenze dell'autonomia collettiva, sia le istanze dei promotori del *referendum* e dell'iniziativa popolare.

Bisogna dire, a questo riguardo, che la discussione, iniziata con l'ambizione, da parte di tutti di addivenire ad una soluzione normativa in qualche modo esauriente (pur nel rispetto dell'autonomia collettiva), ha dovuto prendere progressivamente atto dell'inconciliabilità di alcune posizioni e dunque della irrealizzabilità di un testo completo, largamente condiviso, soprattutto se avesse preteso di esaurire tutti gli aspetti e i problemi della delicata materia. Si concordò quindi, dapprima su una soluzione legislativa non troppo ampia e che rinunciava alla ispirazione ad un intervento su tutte le questioni, ed in seguito sulla linea di una soluzione ancora più «leggera» (il testo finale, approvato in Commissione, è di soli 11 articoli). Ciò per due motivi fondamen-

tali: anzitutto, per l'esigenza, largamente condivisa anche se in modo variegato per quanto riguarda le singole modalità, di non invadere il campo dell'autonomia collettiva; in secondo luogo, per la necessità, anch'essa largamente condivisa, di accelerare i tempi per evitare il sopravvenire del *referendum* senza aver reperito una adeguata soluzione legislativa. Ed è a questa seconda esigenza, soprattutto, che si deve anche la sofferta rinuncia ad alcune disposizioni pure assai importanti ma fortemente controverse. Si fa riferimento in particolare agli articoli 7 e 8 del testo unificato della Commissione (relativi alla negoziazione a livello aziendale ed ai diritti di informazione): normativa di grande rilievo, ma rispetto alla quale era difficile superare posizioni di grande contrapposizione, mentre appariva evidente che cercare a tutti i costi di sciogliere anche questi nodi, a rigore non direttamente incidenti sui quesiti referendari, avrebbe potuto produrre la conseguenza di rendere impossibile l'approvazione in tempo utile, da parte di entrambe le Camere, di un testo idoneo ad evitare, appunto, il *referendum*. È a tutti noto, infatti, che in particolare l'articolo 7 conteneva una soluzione del problema del raccordo tra negoziazione aziendale e negoziazione nazionale diversa da quella adottata nell'accordo del 23 luglio 1993, pur facendosi carico di quella esigenza, ma nella convinzione piuttosto diffusa (e condivisa praticamente da tutti i giuslavoristi) che la riserva del terzo, del tutto ammissibile in un accordo tra le parti sociali, non potrebbe invece essere recepita in sede legislativa senza incorrere in seri dubbi di legittimità, anche costituzionale.

È evidente, che la proposta di accantonare queste due norme per discuterle separatamente, con più calma e senza l'assillo del *referendum*, può anche suscitare perplessità e contrasti, ma risponde ad una logica, che non è né di rinuncia né di compromesso, ma di sano e concreto realismo. Non mancano, del resto, esempi, nella pratica parlamentare, di stralci di disposizioni di un unico testo di legge, che poi hanno battuto strade diverse, una più accelerata e

una più lenta, ma ugualmente approfondita.

Va detto, tuttavia, che non è vero che il testo approvato dalla Commissione lavoro e ora sottoposto all'esame dell'Aula serva al più per evitare il *referendum* e per il resto non sia concretamente attuabile.

In effetti, per incidere sui quesiti referendari, sarebbe bastato un articolo solo; se quelli approvati sono undici, è proprio perchè si è cercato, pur accantonando alcuni scogli, e pur rinviando per una serie di questioni alla contrattazione collettiva, di realizzare quelle garanzie minime cui si è fatto cenno all'inizio e che sono alla base non solo del progetto di iniziativa parlamentare e dei *referendum*, ma anche di una diffusa e comprensibile richiesta.

Sotto questo profilo, vanno sottolineati alcuni aspetti essenziali del testo di cui si discute.

Anzitutto, è da sottolineare la generalizzazione della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) in tutte le unità produttive, sulla base di alcuni principi di fondo: elettorato attivo e passivo a tutti i lavoratori; voto segreto su liste e con sistema proporzionale; periodicità delle elezioni almeno triennale.

Le rappresentanze unitarie, con propri regolamenti, possono prevedere, sempre in virtù dell'articolo 1, procedure di verifica della propria attività.

Possono inoltre essere elette rappresentanze unitarie interaziendali nelle aziende con numero di dipendenti inferiore a sedici.

Mentre per alcuni aspetti relativi a modalità e forme concrete di attuazione si è lasciato alla contrattazione collettiva il compito di definirle, anche per rispettare al massimo l'autonomia collettiva, sono state fissate alcune regole minime, tali da garantire comunque la funzionalità delle nuove Rappresentanze sindacali unitarie (RSU). È stata così determinata la composizione e si è previsto che mentre i dirigenti possono costituire proprie rappresentanze unitarie, i quadri (e il riconoscimento appare piuttosto significativo) debbono comunque tro-

vare una loro *specificata* rappresentanza all'interno delle RSU.

Fondamentale, la definizione dei soggetti che possono presentare liste per le elezioni delle RSU: non più solo i sindacati stipulanti i contratti collettivi applicati nelle unità produttive o i sindacati maggiormente rappresentativi, ma anche quelli che raggiungono una certa consistenza e i comitati o altre forme associative di lavoratori che rappresentino almeno il 3 per cento degli occupati nella unità produttiva o amministrativa. In questo modo, si consente chiaramente alla base di farsi avanti e di creare nuove forme organizzative, fermo restando che esse diventeranno poi titolari di diritti autonomi solo se raggiungeranno un certo livello di rappresentatività, così ovviandosi al pericolo di una eccessiva frammentazione.

Di notevole rilievo anche la parte con cui si assegna alle RSU la maggior parte dei diritti e delle tutele previsti dallo Statuto dei lavoratori, riservandone peraltro una quota (soprattutto per ciò che attiene ai permessi ed al diritto di convocare assemblee) anche a favore delle organizzazioni sindacali. In questo caso, non si tratta affatto di un privilegio riconosciuto a favore di queste ultime, ma del riconoscimento della necessità di consentire anche ai sindacati come tali di svolgere una loro attività (ad esempio preparare i propri congressi, preparare le piattaforme per la contrattazione nazionale, e così via) all'interno delle singole aziende, con adeguate garanzie. E va sottolineato con forza che di privilegio non può parlarsi in nessun caso, proprio perchè non si tratta più dei sindacati maggiormente rappresentativi, ormai destinati a scomparire come tali, ma solo di quelli che possono essere dotati di effettiva e verificata rappresentatività, nel senso chiaramente definito nell'articolo 9.

Infine, sono stati determinati i criteri per sostituire alla rappresentatività presunta dell'articolo 19 dello Statuto, una rappresentatività effettiva, verificata sulla base del numero delle deleghe ottenute per le quote sindacali e sulla base del numero dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

I due criteri, combinati insieme, forniscono - secondo il testo approvato dalla Commissione - un indice di riferimento sicuro per stabilire quali sono i sindacati davvero rappresentativi. Le soglie indicate per l'uno e l'altro requisito, che sono state frutto di ampia discussione in seno alla Commissione, appaiono sostanzialmente eque, consentendo una rappresentatività più diffusa, ma corrispondente comunque a una consistenza non solo quantitativa, ma anche associativa ragguardevole.

Dunque, siamo in presenza di un sistema dotato di autonomia e di una certa completezza e rispettoso, tuttavia, dell'autonomia collettiva, nei confronti della quale non sembra si possano ravvisare invasioni di campo o di competenza. Le regole enunciate, come si è detto, sono regole di base e di garanzia minima; il resto spetta alla contrattazione collettiva, per un verso, ed all'esperienza sindacale e fattuale, dall'altro.

D'altronde, sembra evidente che la fine della rappresentatività presunta e la generalizzazione delle RSU, su base elettiva, in tutti i luoghi di lavoro, nei limiti, ovviamente, di cui all'articolo 1, costituiscono un notevole passo avanti per un pieno sviluppo della democrazia sindacale. A questo dovrebbero essere interessati tutti; i lavoratori, che vedono aumentare i propri poteri di scelta e di iniziativa; i sindacati, che si vedono riconosciuti nella loro possibilità di azione, ma devono guadagnarsi sul campo la rappresentatività, con ciò peraltro rinforzando non solo la propria funzione ma anche i propri legami con la base; le forze imprenditoriali, che con questo sistema non si trovano di fronte ad una convulsa frammentazione, ma nello sviluppo di una reale democrazia sindacale possono trovare le premesse per una crescita ulteriore del sistema di relazioni industriali.

Il resto verrà, nella ulteriore elaborazione parlamentare dopo l'approvazione di questa legge, nel dibattito dottrinario che ne seguirà anche ai fini dell'esplorazione sulle parti ancora non risolte, nell'esperienza sindacale, che potrà arricchire di contenuti le scarse indicazioni del legislatore.

Ovviamente, qualunque lavoro compiuto in sede di elaborazione parlamentare può essere oggetto di critica, di rilievi, di suggerimenti e di proposte migliorativi; ciò che si può pretendere, peraltro, è che la discussione avvenga con gli stessi toni e le stesse forme di civilissimo confronto e di reciproca lealtà con cui si è svolta in Commissione lavoro. Si è trattato di un'esperienza che ha arricchito in qualche modo tutti quelli che vi hanno partecipato, sia che abbiano condiviso la soluzione finale, sia che l'abbiano avversata.

In queste condizioni, raccomandare all'Aula un esame attento e auspicabilmente positivo del testo approvato dalla Commissione non è tanto frutto della speranza di trovare un concreto riscontro del proprio lavoro (anche se ciò sarebbe logicamente comprensibile), quanto e soprattutto espressione della convinzione di aver cercato di operare al meglio, in una situazione obiettivamente assai difficile, per cominciare a sciogliere uno dei nodi che oggi appaiono tra i più rilevanti nel mondo del lavoro e nella stessa società civile.

Nel raccomandare altresì all'Assemblea di approvare la proposta di «stralcio» degli articoli 7 e 8 del testo unificato preso a base, a suo tempo, dalla Commissione, si ribadisce l'intendimento di non procedere ad un accantonamento definitivo o comunque *sine die*, ma di trasferire quelle norme ad una sede di elaborazione meno immediata, ma pur sempre corrispondente ad una esigenza effettiva. Oltre tutto, non va dimenticato che il testo unificato rappresentava la sintesi di un complesso di norme contenute nei vari disegni di legge: la prosecuzione del dibattito parlamentare sulle disposizioni sopra ricordate potrà consentire ai proponenti, eventualmente anche in via emendativa, il recupero di quanto ritenuto ancora di perdurante interesse e non tale da esaurirsi nelle sintetiche disposizioni in questione.

Insomma, se anche la procedura si collocherà su un duplice binario, questo non significherà che il secondo sia un binario morto. Sarà cura, del resto, di tutti coloro che hanno interesse ad una normativa più

ampia e dettagliata in tema di democrazia sindacale, di seguire con attenzione il cammino ulteriore delle norme sulla negoziazione e sui diritti di informazione, garantendo così, con la decisione che oggi viene sottoposta all'Aula, il soddisfacimento di una duplice esigenza, quella di definire ra-

pidamente un sistema più sintetico e «leggero» e quella di approfondire, con pacata e attenta riflessione, gli ulteriori, possibili, risvolti.

SMURAGLIA, *relatore*

PARERE DELLA 1^a COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI COSTITUZIONALI, AFFARI DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E DELL'INTERNO, ORDINAMENTO GENERALE DELLO STATO E DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)

**sul testo unificato proposto dalla Commissione di merito
per i disegni di legge nn. 1, 104, 328, 765, 847, 909, 1073**

(Estensore: CORASANITI)

8 febbraio 1995

La Commissione, esaminato il testo unificato dei disegni di legge per quanto di competenza, esprime parere favorevole con le seguenti osservazioni.

Merita apprezzamento la complessiva elaborazione del testo, che prefigura una soluzione normativa equilibrata recante una disciplina uniforme sia per il lavoro privato che per quello pubblico e tale da superare, con appropriati strumenti di verifica, il carattere meramente presuntivo della rappresentatività sindacale, che inficia la disciplina adottata con l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. La finalità è raggiunta mediante la previsione di organismi di rappresentanza unitaria la cui preordinazione, offerta al vaglio elettivo (con sistema proporzionale) di tutti i lavoratori dipendenti dall'azienda, anche sulla base di rapporti temporanei e parziali, è affidata all'iniziativa tanto di centrali sindacali, comunque collegate con le aziende in quanto stipulanti contratti collettivi nazionali in esse applicati, quanto di associazioni sindacali destinatarie di deleghe dei lavoratori nonché di comitati dei lavoratori stessi, con commisurazione, negli ultimi due casi, della rappresentatività a un valore percentuale del numero dei lavoratori occupati. È stato rilevato che tale soluzione implica l'impiego sia di criteri di rappresentatività politica, i quali escludono ogni vincolo di mandato, sia di criteri di rappresentatività professionale, i quali sono ispirati a un più penetrante e assiduo controllo, da parte dei rappresentati della gestione svolta dai rappresentanti in quanto gestione di interessi. Ciò, per un verso, è coerente con il riconoscimento alla rappresentanza sindacale di un contenuto politico e di una cura di interessi anche non patrimoniali dei lavoratori (ad esempio la salute nelle aziende), e per altro verso rispecchia i termini del problema della rappresentatività sindacale come storicamente configuratisi in ordine all'applicazione dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, e cioè con riferimento alla ricerca di un equilibrio fra presenza delle centrali sindacali e partecipazione dei lavoratori delle

aziende. L'eventuale alterazione dell'equilibrio raggiunto in concreto nelle singole aziende per effetto di una successiva riduzione delle deleghe al di sotto della percentuale prevista, potrebbe non essere bilanciata dal ricorso allo strumento di verifica previsto dall'articolo 1, comma 5 (*referendum* sul rinnovo anticipato dell'organismo di rappresentanza su richiesta di un terzo del personale).

Quanto alla qualificazione del sistema elettorale, pur dovendosi riconoscere che essa avrebbe potuto essere operata come «sistema proporzionale a scrutinio di lista», sembra opportuno, anche in riferimento a quanto indicato nell'articolo 4, comma 5, lasciare alla contrattazione collettiva la determinazione delle specifiche tipologie di scrutinio.

Si segnala infine la carenza di esplicite previsioni per il personale navigante, di volo e marittimo, la cui peculiarità postula una specifica disciplina.

PARERE DELLA 5ª COMMISSIONE PERMANENTE
(PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, BILANCIO)

**sul testo unificato proposto dalla Commissione di merito
per i disegni di legge nn. 1, 104, 328, 765, 847, 909, 1073**

(Estensore: COPERCINI)

7 febbraio 1995

La Commissione programmazione economica, bilancio, esaminato il testo unificato esprime, per quanto di competenza, parere di nulla osta, a condizione, ai sensi dell'articolo 81 della Costituzione che i permessi retribuiti ai componenti delle rappresentanze unitarie di cui all'articolo 5, siano ricompresi nei limiti previsti dall'articolo 3, comma 31, della legge n. 537 del 1993.

DISEGNO DI LEGGE

TESTO PROPOSTO DALLA COMMISSIONE (*)

**Norme in materia di rappresentanza e
rappresentatività sindacale**

Art. 1.

(Rappresentanza sindacale unitaria)

1. In ogni unità produttiva avente i requisiti di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e nelle unità amministrative individuate dai contratti collettivi stipulati ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, i lavoratori hanno diritto di eleggere una rappresentanza sindacale unitaria. I contratti e gli accordi collettivi, stipulati dai sindacati di cui all'articolo 9, stabiliscono le modalità per la elezione garantendo l'attuazione dei seguenti principi:

- a) elettorato attivo e passivo a tutti i lavoratori;
- b) voto segreto su liste e con sistema proporzionale;
- c) periodicità delle elezioni almeno triennale, a pena di decadenza in caso di mancato rinnovo entro tre mesi dalla scadenza.

2. Alle rappresentanze sindacali unitarie spettano i diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione previsti da norme di legge e da contratti collettivi, alle condizioni stabilite dalle medesime fonti.

3. La rappresentanza sindacale unitaria delibera il proprio regolamento di funzionamento che può prevedere procedure di verifica dell'attività della rappresentanza stessa.

(*) Ad unificazione dei disegni di legge nn. 1, 104, 328, 765, 847, 909 e 1073.

4. Nelle unità con un numero di dipendenti superiore a 3 ed inferiore a 16, possono essere elette rappresentanze sindacali unitarie interaziendali con le modalità che verranno definite dalla contrattazione collettiva di livello nazionale, fermi restando i principi generali contenuti nella presente legge.

5. Decorso un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, dove manchino i contratti collettivi di cui al comma 1, le rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite in base ai criteri che risultino più diffusi nei contratti collettivi, rilevati a cura del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

6. Le controversie, relative alle elezioni di cui al presente articolo, rientrano nella competenza del Pretore, in funzione di giudice del lavoro, del luogo in cui le elezioni si svolgono.

7. Ai fini del calcolo dei dipendenti, si tiene conto dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratti di formazione lavoro e di apprendistato, e con contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, nonchè dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo, dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori collocati in cassa integrazione.

Art. 2.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie)

1. Il diritto di promuovere la costituzione e il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie compete ai soggetti legittimati alla presentazione delle liste elettorali.

2. Possono presentare proprie liste:

a) i sindacati stipulanti i contratti collettivi nazionali applicati nelle unità produttive o amministrative in cui si svolge l'elezione;

b) le associazioni sindacali destinatarie di deleghe di aventi diritto al voto, in misura non inferiore al 3 per cento degli occupati nell'unità produttiva o amministrativa;

c) i comitati o altre formazioni associative di lavoratori dell'unità produttiva o amministrativa cui aderisca, mediante firme apposte in calce alla lista, non meno del 3 per cento degli occupati nella unità produttiva o amministrativa; per unità produttive e amministrative con aventi diritto al voto superiori a 2.000 unità, il requisito è stabilito in 100 deleghe o firme.

Art. 3.

(Composizione della rappresentanza sindacale unitaria)

1. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi, la rappresentanza sindacale unitaria è composta:

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 500, per il numero di addetti superiore a 3.000.

2. I dirigenti possono costituire proprie rappresentanze, alle quali spettano i diritti e le prerogative del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Qualora i quadri occupati nell'unità produttiva raggiungano o superino il 3 per cento del totale degli addetti, la composizione delle rappresentanze deve essere incrementata in modo da garantire almeno un rappresentante della categoria. Per l'elezione, si procede con apposito collegio rispetto al quale esplicano l'elettorato attivo e passivo solo gli appartenenti alla categoria stessa.

Art. 4.

(Disciplina elettorale)

1. I soggetti che hanno assunto l'iniziativa, formano, con i rappresentanti delle liste presentate, una commissione elettorale, che garantisce la regolarità delle varie fasi ed infine proclama eletta la rappresentanza che ha ottenuto il maggior numero di voti, sempre che abbia partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto.

2. Della indizione delle elezioni è data notizia al datore di lavoro, perchè metta a disposizione tutto quanto occorre per lo svolgimento.

Art. 5.

(Diritti delle rappresentanze sindacali unitarie e dei loro componenti)

1. Salvo migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva, alle rappresentanze sindacali unitarie competono:

a) il diritto di convocare assemblee, ai sensi dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

b) il diritto di promuovere *referendum*, ai sensi dell'articolo 21 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

c) il diritto di affissione, di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n.300;

d) il diritto di disporre di locali idonei, di cui all'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. I componenti della rappresentanza sindacale unitaria godono delle tutele di cui agli articoli 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Per lo svolgimento del loro mandato possono usufruire di permessi, con le modalità di cui agli articoli 23 e 24 della citata legge n. 300 del 1970. I permessi retribuiti non possono essere inferiori, nel loro complesso, a otto ore mensili per il numero dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, ovvero nelle unità produttive fino a 200 dipendenti, un'ora all'anno per cia-

scun dipendente per il medesimo numero. Le ore di permesso complessive sono attribuite per due terzi alla rappresentanza sindacale unitaria, che ne fruisce secondo le modalità stabilite nel proprio regolamento di funzionamento, e per un terzo alle associazioni sindacali rappresentative, in proporzione al numero di aderenti nell'unità produttiva o amministrativa. Lo stesso criterio si applica per la ripartizione delle ore di assemblea retribuite. Nell'area di applicazione del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, i permessi retribuiti competono nell'ambito del monte ore complessivo stabilito ai sensi dell'articolo 54 del predetto decreto legislativo e successive integrazioni e modificazioni e ai sensi dell'articolo 3, commi 31, 32, 33 e 34 della legge 23 dicembre 1993, n. 537.

3. Qualora la rappresentanza sindacale unitaria non sia rinnovata alla scadenza, e in ogni altro caso in cui venga a mancare, i diritti e le prerogative di cui al comma 1 spettano ai rappresentanti designati dai sindacati firmatari del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva o amministrativa, in proporzione al numero di aderenti nell'unità medesima, misurato con le modalità di cui all'articolo 10, nonchè alle organizzazioni sindacali rappresentative, valutate con modalità analoghe.

Art. 6.

(Diritti delle associazioni sindacali)

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le associazioni sindacali rappresentative hanno diritto di usufruire di un idoneo locale comune per le riunioni alle condizioni di cui all'articolo 27 della citata legge n. 300 del 1970, di appositi spazi per le affissioni nonchè di indire assemblee fuori dell'orario di lavoro, secondo le modalità di esercizio stabilite dai contratti collettivi. Ad esse possono essere attribuite dai medesimi contratti collettivi condizioni più favorevoli. Il diritto di convocare assemblee fuori dell'orario di lavoro compete, nella

Articolo di cui la Commissione propone lo stralcio.

fase elettorale, anche ai soggetti che abbiano presentato liste ai sensi dell'articolo 2. I diritti attribuiti ai sindacati rappresentativi vengono esercitati a mezzo di rappresentanti designati, entro limiti numerici determinati dalla contrattazione collettiva; ad essi, i cui nominativi saranno comunicati al datore di lavoro, ove siano dipendenti dell'azienda, compete la tutela prevista dagli articoli 18, 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 7.

(Funzioni delle rappresentanze unitarie)

1. Le decisioni delle rappresentanze unitarie vengono adottate a maggioranza assoluta dei componenti.
2. Gli accordi stipulati dalle rappresentanze unitarie a livello aziendale, con le modalità di seguito specificate, obbligano i datori di lavoro alla loro osservanza nei confronti di tutti i lavoratori e sono vincolanti per tutti i dipendenti delle unità cui si riferisce l'accordo.
3. La facoltà di negoziare le materie devolute al livello aziendale dai contratti collettivi nazionali di lavoro è esercitata secondo le modalità ed alle condizioni in essi previste.
4. Nelle materie rinviate dal contratto collettivo nazionale di lavoro alla sede negoziale aziendale, le rappresentanze unitarie negoziano con il datore di lavoro, con l'assistenza delle associazioni sindacali territoriali aderenti a quelle che hanno stipulato i contratti collettivi nazionali di categoria o di comparto applicati nell'impresa o unità produttiva o amministrativa. In ogni caso di disaccordo fra rappresentanze unitarie e rappresentanti delle associazioni sindacali territoriali, è indetto dalla rappresentanza unitaria, entro 7 giorni, un *referendum* tra i lavoratori interessati, limitatamente alle materie o voci sulle quali verte il disaccordo. I lavoratori decidono a maggioranza assoluta dei votanti.
5. Su richiesta di un terzo dei lavoratori interessati o dei rappresentanti eletti, il

Articolo di cui la Commissione propone lo stralcio.

contratto collettivo aziendale può essere sottoposto a *referendum* risolutivo entro sette giorni dalla sua stipula e, nel caso in cui la maggioranza assoluta dei voti validamente espressi si pronunzi contro l'accordo, esso perde efficacia fin dal momento della sua conclusione.

6. I contratti aziendali non possono disporre dei diritti dei singoli lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi di maggior livello, se non nelle ipotesi espressamente previste dalla legge e quando vengano approvati dalla maggioranza assoluta dell'agente contrattuale, composto ai sensi del comma 3.

Art. 8.

(Diritti di informazione)

1. Ai fini dello svolgimento delle funzioni ad essa attribuite, la rappresentanza unitaria deve essere informata:

a) annualmente, sul bilancio, sull'andamento della gestione dell'impresa, sulle prospettive occupazionali e sull'andamento delle assunzioni con modalità particolari;

b) ogni semestre, sui contratti di appalto e subappalto;

c) sull'introduzione di innovazioni organizzative, nuovi macchinari o nuove tecnologie;

d) sull'ambiente di lavoro, sull'applicazione delle norme di sicurezza, sull'impiego di fattori nocivi, ogni volta che ciò sia necessario o che la rappresentanza unitaria ne faccia comunque richiesta.

2. I contratti collettivi specificano le materie sulle quali la rappresentanza unitaria deve essere consultata prima della adozione di eventuali misure innovative; provvedono altresì ad ogni eventuale integrazione degli obblighi di comunicazione e informazione di cui al comma precedente.

3. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via preventiva alla rappresentanza unitaria i criteri e le ragioni giustificatrici della eventuale concessione a singoli lavora-

tori o a specifici gruppi di condizioni economiche e normative di miglior favore. La rappresentanza unitaria esprime entro sette giorni il suo parere senza pregiudizio per i diritti e le azioni dei singoli.

Art. 9.

(Rappresentatività sindacale a livello nazionale, regionale e provinciale)

1. Fino allo svolgimento delle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali unitarie sono considerati rappresentativi a livello nazionale, regionale e provinciale, i sindacati firmatari di contratti e accordi nazionali, regionali e provinciali applicati nell'impresa o nell'unità produttiva o amministrativa.

2. Successivamente alla scadenza di cui al comma 1, si considerano rappresentativi ai vari livelli, nei sensi di cui al comma 3, i sindacati che abbiano una valida consistenza associativa e un'adeguata consistenza numerica. Ai fini della rappresentatività a livello nazionale e regionale, si tiene conto, per quanto possibile, anche della equilibrata distribuzione sul territorio nonché dell'effettività, continuità e sistematicità dell'azione di tutela degli interessi collettivi.

3. I criteri di base per la rilevazione della rappresentatività sono costituiti dal numero degli iscritti, desumibile dalle deleghe conferite per i contributi sindacali, nonché dai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale in occasione delle elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie, valutati per ogni singolo livello. In ogni caso, per acquisire, in qualsiasi momento, la qualifica di sindacato rappresentativo ai vari livelli, l'organizzazione deve aver ricevuto adesioni non inferiori al 5 per cento dei votanti e deleghe non inferiori al 5 per cento del totale degli iscritti alle associazioni sindacali.

Art. 10.

(Computo degli iscritti e dei voti)

1. Ai fini del computo degli iscritti ai sindacati, i contributi associativi, ferma ogni

garanzia di segretezza, devono essere trasmessi dai datori di lavoro alle associazioni sindacali cui competono entro il termine di trenta giorni dalla data di applicazione della trattenuta; entro il 31 dicembre di ogni anno il datore di lavoro deve comunicare al Ministero del lavoro e della previdenza sociale il numero degli iscritti alle diverse associazioni sindacali. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale vigila, attraverso gli organi periferici, sul tempestivo adempimento e sulla corrispondenza dei dati comunicati alla effettiva consistenza numerica delle deleghe. In caso di inadempimento, l'Ispettorato del lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di lire 1 milione ad un massimo di lire 6 milioni.

2. In sede consuntiva di rendicontazione, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei dati raccolti, certificherà il numero di deleghe per ciascuna organizzazione sindacale nell'anno di riferimento.

3. I complessivi dati associativi ed elettorali vengono trasmessi al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, che provvede, d'intesa con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla tenuta e all'aggiornamento dei registri dei sindacati rappresentativi.

4. Ai fini del computo dei voti conseguiti dai sindacati nell'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, i risultati elettorali vengono trasmessi, tramite gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione territorialmente competenti, al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro che provvede, d'intesa con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla tenuta e all'aggiornamento dei dati.

Art. 11.

(Norme transitorie e finali)

1. Fino alla elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, di cui all'articolo 1, le disposizioni di cui ai precedenti articoli si applicano anche alle rappresentanze sindacali

unitarie costituite in base agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi applicati alla data di entrata in vigore della presente legge e ai loro componenti. Le elezioni di cui all'articolo 1 devono effettuarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. Sono abrogati gli articoli 19 e 29 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, e l'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'articolo 22 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546; sono altresì abrogate tutte le norme incompatibili con la disciplina di cui alla presente legge.

DISEGNO DI LEGGE N. 1

D'INIZIATIVA POPOLARE

Art. 1.*(Diritto di associazione ed attività sindacale)*

1. L'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 1. - *(Diritto di associazione e di attività sindacale)*. - 1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

2. Le associazioni sindacali che contino nella unità produttiva o amministrativa almeno il 5 per cento di iscritti sul totale degli addetti possono designare, con le modalità previste dai rispettivi statuti, propri rappresentanti, i quali esercitano i diritti di cui agli articoli 25, 26 e 27 e godono delle tutele previste dagli articoli 18, 22 e 24, nonchè di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato non inferiori ad un'ora all'anno per ogni delega conferita al datore di lavoro per le ritenute del contributo sindacale. Si considerano lavoratori addetti all'unità produttiva tutti i prestatori titolari di un rapporto di lavoro subordinato anche se a carattere speciale, a termine, a tempo parziale, con finalità particolari, ed anche la cui esecuzione sia per qualunque ragione sospesa.

3. I rappresentanti designati ai sensi del comma 2 indicano assemblee di lavoratori, ai sensi dell'articolo 20, non retribuite o retribuite limitatamente a tre ore annue. Il diritto di indire assemblee può essere altresì esercitato dalle associazioni sindacali firmatarie di accordi e contratti nazionali o territoriali applicati nelle unità produttive ed amministrative. Le medesime associazioni possono esercitare il diritto di cui al comma 2 nelle unità produttive ed ammini-

strative che occupano fino a duecento dipendenti.

4. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi hanno diritto ai benefici previsti dai commi precedenti almeno:

- a) un rappresentante per ogni associazione nelle unità produttive o amministrative che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) un rappresentante ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) un rappresentante ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ciascuna rappresentanza aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b)».

Art. 2.*(Rappresentanze unitarie)*

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

«Art. 19. - *(Costituzione delle rappresentanze unitarie)*. - 1. I lavoratori hanno diritto di costituire nelle unità produttive o amministrative di imprese o enti privati e pubblici o pubbliche amministrazioni una rappresentanza unitaria eletta su base proporzionale. Il voto è segreto e tutti i lavoratori godono dell'elettorato attivo e passivo.

2. L'iniziativa della elezione della rappresentanza unitaria può essere assunta da una delle associazioni di cui all'articolo 14, comma 2, ovvero da una delle associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto contratti collettivi nazionali o territoriali applicati nella unità produttiva o amministrativa, ovvero da comitati di lavoratori ai quali aderiscano almeno il 5 per cento degli addetti. L'elezione non ha effetto se esprimono voti validi meno della metà degli aventi diritto.

3. Le modalità di elezione sono stabilite mediante appositi protocolli stipulati tra le associazioni sindacali di cui al comma 2. I regolamenti contenuti nei protocolli debbono garantire l'equilibrata presenza dei sessi nella rappresentanza e debbono preve-

dere che, ai fini dell'equilibrata rappresentanza dei lavoratori con specifiche professionalità, o di altre minoranze, siano costituiti appositi collegi elettorali. In mancanza di protocolli di intesa si applica il regolamento elettorale di cui all'allegato A della presente legge.

4. I rappresentanti del personale proclamati eletti dal comitato elettorale restano in carica tre anni senza possibilità di proroga e possono essere rieletti. Essi hanno diritto, oltre che alle garanzie di cui agli articoli 18, 22 e 24, a permessi retribuiti nella misura minima di dieci ore mensili; i permessi spettanti ai rappresentanti eletti di una medesima lista possono essere da loro utilizzati in modo cumulativo. L'elezione della nuova rappresentanza unitaria è indetta dalla rappresentanza uscente, o, in mancanza, da uno dei soggetti di cui al comma 2.

5. La presentazione, da parte di una delle associazioni sindacali di cui al comma 2 del presente articolo, della lista dei candidati, comporta, in mancanza di espressa dichiarazione contraria dell'associazione presentatrice, l'attribuzione ai rappresentanti eventualmente eletti di tutti i diritti e le prerogative contrattuali spettanti alla rappresentanza associativa, di cui all'articolo 14, comma 2.

6. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi possono essere eletti:

a) nelle unità produttive ed amministrative fino a 50 addetti: 4 rappresentanti;

b) nelle unità produttive ed amministrative fino a 200 addetti: 6 rappresentanti;

c) nelle unità produttive da 200 a 3.000 addetti: 6 rappresentanti per ogni 300 o frazione di 300 addetti;

d) nelle unità produttive ed amministrative con più di 3.000 addetti: in aggiunta ai rappresentanti di cui alla lettera c), 6 rappresentanti per ogni 500 addetti, o frazione di 500 oltre il livello occupazionale dei 3.000 addetti.

7. Il numero dei rappresentanti eleggibili è aumentato almeno del 10 per cento, con

eventuale arrotondamento per eccesso, nelle unità produttive nelle quali siano occupati lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, purchè in percentuale non inferiore al 5 per cento dell'insieme dei dipendenti, e comunque nella consistenza minima di cinque unità lavorative, riservandosi, in tal caso, il suddetto incremento di seggi alla elezione, in apposito collegio, dei rappresentanti dei quadri.

8. I rappresentanti eletti costituiscono la rappresentanza unitaria che assume ogni decisione di sua competenza a maggioranza assoluta dei suoi componenti. La rappresentanza unitaria stabilisce entro trenta giorni dalla sua istituzione il regolamento di funzionamento, in mancanza del quale si applica il regolamento di cui all'allegato B della presente legge. Una volta costituita, la rappresentanza non può essere sciolta fino alla scadenza del termine triennale, se non per dimissioni di almeno il 50 per cento dei componenti, o quando lo richieda almeno la metà più uno dei lavoratori occupati nell'unità produttiva o amministrativa.

9. Nei gruppi di imprese articolate in più unità produttive e nelle pubbliche amministrazioni, possono essere costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie elette nelle unità produttive. Modalità di designazione e competenze di tali organismi di coordinamento sono stabiliti mediante appositi regolamenti deliberati dalle rappresentanze unitarie interessate. Le medesime disposizioni si applicano alle imprese e gruppi di imprese che operano in più Paesi della Comunità europea.

10. La rappresentanza unitaria ha il potere di indire assemblee dei lavoratori non retribuite o retribuite nei limiti di sette ore all'anno con le modalità previste dall'articolo 20. Assemblee interaziendali possono essere indette dagli organismi interaziendali di cui al comma 9 del presente articolo.

11. Restano salvi gli accordi sindacali che disciplinano il diritto alla elezione di organismi unitari di rappresentanza, in conformità della presente legge, prevedendo equivalenti garanzie di esigibilità ed universalità del suo esercizio e di democraticità dell'elezione».

Art. 3.

(Contenzioso)

1. Qualsiasi impedimento frapposto dal datore di lavoro al diritto di indizione delle elezioni ed al loro regolare svolgimento costituisce comportamento antisindacale, ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni; in tal caso la legittimazione attiva è estesa ad ogni interessato.

2. Il pretore in funzione di giudice del lavoro del luogo in cui è situata l'impresa o l'unità produttiva o amministrativa decide con decreto, applicando la procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sui ricorsi presentati da chiunque vi abbia interesse concernenti l'indizione delle elezioni, la rimozione di ostacoli da chiunque frapposti al loro svolgimento e la proclamazione dei risultati, nonché il funzionamento della rappresentanza unitaria costituita a norma dell'articolo 19 della predetta legge n. 300 del 1970, come sostituito dall'articolo 2 della presente legge.

Art. 4.

(Diritti di contrattazione)

1. La rappresentanza unitaria ha diritto di negoziare con il datore di lavoro, secondo modalità definite nella contrattazione collettiva, contratti collettivi aziendali con l'assistenza delle associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto i contratti collettivi nazionali e territoriali applicati ai lavoratori delle unità produttive ed amministrative. La rappresentanza unitaria e gli organismi locali delle associazioni sindacali firmatarie possono sottoscrivere congiuntamente clausole di esecuzione e specificazione di materie disciplinate dai contratti collettivi nazionali e territoriali.

2. I contratti collettivi aziendali di cui al comma 1 sono stipulati per iscritto. Devono

essere applicati a parità di condizioni a tutti i lavoratori ai quali si riferiscono. Sostituiscono di diritto le clausole difformi dei contratti individuali, salvo che queste non contengano condizioni speciali di miglior favore per i lavoratori. Non possono però derogare a disposizioni più favorevoli ai lavoratori previste da leggi o da contratti collettivi nazionali e territoriali, a meno che ciò non sia espressamente previsto dalle leggi o dai contratti collettivi derogati.

3. Le modalità di stipula ed approvazione del contratto collettivo aziendale sono stabilite dal regolamento di funzionamento della rappresentanza unitaria, ferma, in ogni caso, la necessità di consultazione dei lavoratori sulla piattaforma, sull'ipotesi di accordo e per l'indicazione dei limiti del relativo mandato. Il contratto collettivo aziendale è applicabile a tutti i lavoratori, deve essere reso noto, nel suo testo integrale, in apposita assemblea convocata dalla rappresentanza unitaria entro cinque giorni dalla sua approvazione o comunque nel tempo strettamente compatibile con la complessità dell'organizzazione produttiva, ed è immediatamente efficace, salvo quanto previsto dal comma 4.

4. Su richiesta di un terzo dei lavoratori interessati o dei rappresentanti eletti il contratto collettivo nazionale può essere sottoposto a *referendum* risolutivo entro sette giorni dalla sua stipula e, nel caso in cui la maggioranza assoluta dei voti validamente espressi si pronunzi contro l'accordo, questo perde efficacia fin dal momento della sua conclusione.

5. Il datore di lavoro, che abbia sottoscritto contratti collettivi aziendali diversi da quelli previsti dal comma 1, non può riservare ai soli iscritti alle associazioni sindacali i trattamenti più favorevoli eventualmente previsti.

6. Le previsioni del presente articolo si applicano, altresì, ai rapporti di lavoro di cui al decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 29, salve le speciali discipline contenute in detto decreto.

Art. 5.

(Diritti di informazione, consultazione e codeterminazione)

1. Alla rappresentanza unitaria spettano i diritti di informazione, consultazione e codeterminazione, previsti da norme legali e contrattuali nazionali e comunitarie. Tali diritti possono essere esercitati anche mediante la costituzione di comitati paritetici. Per la tutela dei predetti diritti, nonché per la tutela della libera esplicazione della sua attività di rappresentanza e di contrattazione aziendale, la rappresentanza unitaria è legittimata a ricorrere all'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. La rappresentanza unitaria deve essere comunque informata:

a) annualmente, sul bilancio e sull'andamento della gestione dell'impresa, mediante la trasmissione degli stessi documenti portati a conoscenza dei soci, quando l'impresa sia costituita in forma societaria;

b) annualmente, per esaminare le situazioni di fatto che ostacolano le pari opportunità delle lavoratrici e per concordare iniziative e programmi di riequilibrio anche ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) ogni trimestre, sui contratti di appalto e subappalto, con indicazione del numero di modalità di impiego del personale utilizzato e del trattamento applicato;

d) ogni mese, sull'evoluzione dell'occupazione aziendale, sul lavoro straordinario, con diritto di esame della relativa documentazione, sulle assunzioni con contratti di lavoro particolari, per i quali siano richieste la forma scritta o autorizzazioni amministrative o sindacali;

e) in tempo utile, sull'introduzione di innovazioni organizzative, nuovi macchinari, tecnologie, materie prime;

f) a richiesta, sull'ambiente di lavoro, l'applicazione delle norme di sicurezza, l'impiego di fattori nocivi.

3. Sulle materie di cui al comma 2, lettere b), d), e) ed f), la rappresentanza unita-

ria deve essere consultata prima della adozione di misure innovative, con l'assistenza, se lo richiede, di esperti incaricati dalla stessa rappresentanza. Le spese della consulenza, sempre che la natura delle misure in esame la renda necessaria, sono a carico del datore di lavoro.

4. Sulle materie oggetto di consultazione il datore di lavoro non può adottare decisioni prima che la rappresentanza unitaria abbia espresso la propria valutazione. La consultazione non può durare più di trenta giorni dalla comunicazione del datore di lavoro sulle materie di cui alle lettere e) ed f) del comma 2 e più di tre giorni su quelle di cui alla lettera d) del medesimo comma.

5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via preventiva alla rappresentanza unitaria i criteri e le ragioni giustificative della eventuale concessione a singoli lavoratori, o a specifici gruppi, di condizioni economiche e normative di miglior favore. La rappresentanza unitaria esprime entro sette giorni il suo parere sulla loro compatibilità con la parità di trattamento dei lavoratori, senza pregiudizio per i diritti e le azioni dei singoli.

Art. 6.

(Rappresentanze unitarie interaziendali)

1. Ad iniziativa dei lavoratori occupati in imprese o unità produttive con un numero di dipendenti inferiore a quello previsto dall'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché degli organismi locali delle associazioni sindacali di categoria di cui all'articolo 10, comma 2, della presente legge possono essere indette elezioni di rappresentanti interaziendali del personale di più imprese o unità produttive, che nel complesso occupino più di quindici addetti anche esclusivamente o prevalentemente stagionali; in tal caso i rappresentanti aziendali durano in carica per il massimo di un anno. Nel settore edile possono essere eletti rappresentanti interaziendali in ogni cantiere nel quale siano occupati più di

quindici lavoratori, ancorchè dipendenti di imprese diverse.

2. Le elezioni sono validamente indette con l'invio a tutti i datori di lavoro compresi nell'ambito interaziendale considerato di apposita comunicazione sottoscritta dall'associazione locale richiedente o da almeno il 20 per cento dei lavoratori occupati in tale ambito interaziendale. La suddetta comunicazione è altresì inviata all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione territorialmente competente.

3. In mancanza di regolamenti elettorali previsti dai contratti collettivi di categoria, trova applicazione il regolamento di cui all'allegato A della legge 20 maggio 1970, n. 300, introdotto dall'annesso A della presente legge.

4. Si applicano ai rappresentanti elettivi interaziendali, che devono essere dipendenti delle imprese interessate, le previsioni di cui all'articolo 19 legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge, intendendosi sostituito il riferimento alle unità produttive con quello agli ambiti interaziendali individuati nelle comunicazioni di indizione delle elezioni.

5. L'onere economico per il pagamento dei permessi fruiti dai rappresentanti elettivi interaziendali è sostenuto in solido dalle imprese interessate, che lo ripartiscono tra loro in proporzione al numero degli occupati.

6. I lavoratori delle imprese e delle unità produttive di cui al comma 1 hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. Tali assemblee sono convocate dai rappresentanti elettivi interaziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e si svolgono fuori dei luoghi di lavoro secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

7. Il datore di lavoro che per impedire l'esercizio del diritto di elettorato attivo e passivo, o per ritorsione contro l'avvenuto esercizio, adotti provvedimenti discriminatori ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero ne minacci l'adozione, è punito, salva ogni diversa azione in sede civile e salvo che il fatto non

costituisca più grave reato, con la reclusione dai sei mesi a due anni e con la multa non inferiore a lire tre milioni.

Art. 7.

(Obblighi dei destinatari di benefici a carico della finanza pubblica e di commesse pubbliche. Modifiche strutturali di servizi pubblici e armonizzazione di trattamenti)

1. I datori di lavoro che fruiscono di incentivazioni ed agevolazioni di qualsiasi natura a carico della finanza pubblica, ovvero di riduzioni di oneri fiscali o contributivi, o che intrattengono con pubbliche amministrazioni o enti pubblici rapporti contrattuali di appalto di opere o servizi, di somministrazione o fornitura, sono tenuti ad applicare ai propri dipendenti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi in vigore per il settore di attività da loro esplicata. In caso di inosservanza di tale obbligo, i lavoratori hanno azione diretta verso il datore di lavoro per l'applicazione dei suddetti trattamenti, senza pregiudizio di diverse sanzioni previste da specifiche discipline di legge.

2. Nel caso di modifiche dell'assetto proprietario o gestionale di enti eroganti servizi pubblici che comportino variazioni delle discipline e normative applicabili ai rapporti di lavoro, le organizzazioni sindacali hanno diritto di chiedere all'Agenzia per le relazioni sindacali, di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la convocazione delle parti interessate allo scopo di raggiungere intese circa la armonizzazione delle normative e dei trattamenti di fatto riguardanti lavoratori con analoghe professionalità.

Art. 8.

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

1. I lavoratori iscritti e non iscritti ad associazioni sindacali hanno diritto di eleg-

gere loro delegati a suffragio universale, i quali partecipano alla stipula dei contratti nazionali di categoria.

2. Al fine di cui al comma 1, i contratti nazionali di categoria prevedono le modalità di elezione nei luoghi di lavoro di comitati nazionali di delegati. In mancanza di tale disciplina contrattuale si applica il regolamento elettorale di cui all'annesso C della presente legge. Salve più favorevoli previsioni contrattuali i delegati hanno diritto, per lo svolgimento dei loro compiti, a permessi retribuiti non inferiori a cinque giornate, nella proporzione almeno di un delegato ogni mille appartenenti alla categoria, ove questa comprenda fino a trecentomila lavoratori, e di un delegato ogni due-mila ove il numero di dipendenti sia superiore.

3. Il comitato dei delegati partecipa alla definizione della piattaforma rivendicativa che viene sottoposta alla consultazione dei lavoratori, collabora con la delegazione preposta al negoziato, può partecipare a quest'ultimo con suoi rappresentanti. Sulla base di una consultazione preventiva e vincolante dei lavoratori, il comitato dei delegati determina i limiti di mandato alla sottoscrizione del contratto collettivo ed esprime un parere sulla sua conclusione.

4. Il contratto collettivo sottoscritto deve essere illustrato in apposite assemblee ai lavoratori interessati ed entra in vigore trascorsi venti giorni dalla sua sottoscrizione, salvo che venga richiesto entro tale termine lo svolgimento di una consultazione generale dei lavoratori interessati. La richiesta, diretta alle associazioni sindacali che hanno sottoscritto il contratto, deve essere presentata da almeno il 25 per cento dei membri del comitato dei delegati o dal 10 per cento dei lavoratori ricompresi nell'area di applicazione del contratto, tramite comitati allo scopo costituiti e responsabili della raccolta ed autenticità delle firme.

5. La consultazione di cui al comma 4, alla quale possono partecipare tutti i lavoratori con voto personale e segreto, è indetta dalle associazioni sindacali stipulanti nella generalità dei luoghi di lavoro in collaborazione con le rappresentanze unitarie,

ove costituite, e deve esaurirsi nei trenta giorni successivi alla scadenza del termine di cui al medesimo comma 4. Dei suoi risultati viene redatto verbale dai componenti della rappresentanza unitaria, o in mancanza dai soggetti che l'hanno indetta. Il contratto collettivo acquista efficacia dal momento della proclamazione e notificazione alla controparte, ad opera dei legali rappresentanti dell'associazione sindacale stipulante, dell'esito positivo della consultazione, sempre che essa abbia riguardato la maggioranza assoluta dei lavoratori interessati o si sia svolta in almeno i due terzi delle unità produttive o aree interaziendali e amministrative in cui siano state costituite rappresentanze unitarie. In caso di esito negativo della consultazione la riapertura delle trattative deve essere richiesta dalle associazioni sindacali entro trenta giorni.

6. In caso di mancata di costituzione dei comitati nazionali dei delegati previsti dai commi precedenti, la consultazione di cui al comma 5, riguardante il complessivo contenuto contrattuale e finalizzato all'acquisto di efficacia dell'intesa negoziale sottoscritta, è indetta dalle associazioni stipulanti e conclusa entro trenta giorni dalla sottoscrizione.

7. La disposizione del comma 6 si applica anche agli accordi interconfederali.

Art. 9.

(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 una nuova regolamentazione collettiva.

Art. 10.

(Maggiore rappresentatività delle confederazioni sindacali e dei sindacati nazionali di categoria)

1. Il requisito della maggiore rappresentatività, che sia richiesto e previsto da

norme di legge per farne conseguire diritti di una confederazione sindacale, o specifici effetti di atti e comportamenti suoi o di sindacati di categoria che ad essa aderiscano, si ritiene raggiunto quando la confederazione sindacale abbia ricevuto complessivamente almeno il 10 per cento dei voti validi nell'elezione dei membri sindacali degli organi di controllo dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP).

2. Il requisito di maggiore rappresentatività richiesto e previsto da norme di legge, per i fini di cui al comma 1 del presente articolo, per associazioni sindacali nazionali di categoria, aderenti o non aderenti a confederazioni sindacali, si intende realizzato quando l'associazione sindacale abbia presentato, nella ultima elezione della rappresentanza di cui all'articolo 19 della legge 20

maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 2 della presente legge, liste di candidati che abbiano ricevuto almeno il 5 per cento dei voti validamente espressi, ovvero che abbiano ricevuto almeno il 5 per cento dei voti espressi in occasione dell'elezione del comitato nazionale dei delegati, ovvero che conti tra i suoi iscritti, debitamente certificati, il 5 per cento dei lavoratori interessati, tenendo anche conto della sua diffusione nel territorio nazionale.

3. Ai fini del requisito di maggiore rappresentatività di cui al comma 2, si tiene conto dei dati trasmessi al Ministero del lavoro e della previdenza sociale dagli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione entro e non oltre sette giorni dalla loro comunicazione da parte delle commissioni elettorali costituite per la elezione dei consigli unitari aziendali ed interaziendali.

ANNESSO A
(articolo 2)

ALLEGATO A

(articolo 19, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300)

REGOLAMENTO ELETTORALE

NORME PER LA ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA UNITARIA

Art. 1. - (*Indizione delle elezioni*). - 1. L'elezione della rappresentanza unitaria è indetta con richiesta scritta rivolta al datore di lavoro da uno dei soggetti legittimati ai sensi di legge.

2. La richiesta deve esser corredata da una lista di candidati da affiggersi, a cura del datore di lavoro, in luogo accessibile a tutti.

3. Dall'affissione della lista decorre il termine di giorni trenta durante il quale possono esser presentate altre liste comunicate ed affisse con le medesime modalità.

Art. 2. - (*Liste elettorali*). - 1. Le liste dei candidati presentate da associazioni e rappresentanze sindacali o da gruppi di lavoratori devono esser firmate, per presentazione, da un numero di elettori non inferiore al 3 per cento degli aventi diritto al voto e comunque non superiore a cento. Non è ammessa la firma di più liste.

Art. 3. - (*Comitato elettorale*). - 1. Scaduto il termine per la presentazione delle liste, i firmatari di ciascuna lista possono, entro tre giorni, designare due rappresentanti per la costituzione del comitato elettorale.

2. Il comitato elettorale fissa la data delle elezioni non oltre quindici giorni dalla sua costituzione, ne stabilisce ogni modalità, sovrintende alle relative operazioni, richiede al datore di lavoro l'anticipazione o il rimborso delle spese necessarie al loro espletamento, nonché un elenco aggiornato degli elettori di cui ogni lavoratore può prendere visione.

3. Ogni membro del comitato elettorale può richiedere, non oltre dieci giorni prima dell'inizio delle elezioni, che le operazioni elettorali si svolgano alla presenza di un pubblico ufficiale. Le relative spese sono a carico del datore di lavoro.

Art. 4. - (*Diritto di voto*). - 1. A tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva, compresi i lavoratori il cui rapporto versi, per qualsiasi motivo, in stato di sospensione, i lavoratori in prova, a tempo determinato, assunti con contratto di formazione e lavoro, apprendisti e precari è riconosciuto l'elettorato attivo e passivo.

Art. 5. - (*Collegi elettorali*). - 1. Salve diverse previsioni di accordi intercorsi tra le associazioni sindacali che hanno il diritto di indire le ele-

zioni, il comitato elettorale procede alla costituzione di collegi elettorali distinti per operai e impiegati, con suddivisione del numero degli eleggibili in proporzione della distribuzione del personale tra le suddette categorie.

2. Nelle unità produttive ed amministrative cui siano adibiti lavoratori della categoria dei quadri in numero non inferiore al 5 per cento del complesso degli addetti, e comunque a cinque unità lavorative, è costituito un collegio riservato ai quadri. Il numero degli eleggibili in tale collegio è pari al 10 per cento degli eleggibili previsti dall'articolo 19, comma 6, e si cumula, in aumento, al loro numero.

3. Gli accordi di cui al comma 1 possono prevedere la costituzione di collegi elettorali per la rappresentanza di specifici gruppi professionali o di altre minoranze.

Art. 6. - (*Equilibrio della rappresentanza dei sessi*). - 1. Nelle unità produttive ed amministrative in cui il rapporto percentuale tra le lavoratrici e il complesso degli occupati sia inferiore alla metà, trovano applicazione le seguenti disposizioni:

a) ove il tasso di occupazione femminile non superi il 25 per cento del totale è garantita alle lavoratrici una percentuale di elette nella rappresentanza unitaria pari al tasso di occupazione, con eventuale arrotondamento all'unità superiore;

b) ove il tasso di occupazione femminile sia compreso tra il 25 e il 50 per cento è garantita una percentuale di elette non inferiore al 30 per cento.

2. La garanzia di cui al comma 1 è realizzata con l'inserimento nelle liste elettorali di candidate lavoratrici in misura almeno pari alla percentuale garantita di elette e attraverso la seguente procedura di eventuale correzione dei dati elettorali. Si procede preliminarmente all'ordinario calcolo dei seggi assegnati alle singole liste in base al quoziente elettorale nonchè alla determinazione degli eletti in base alle preferenze espresse. Ove risultino elette lavoratrici in numero pari o superiore a quello garantito, i risultati restano confermati. Ove, invece, risultino elette lavoratrici in numero inferiore, si procede alla correzione sostituendo ai candidati eletti di sesso maschile con minor numero di preferenze altrettante candidate non elette con il più alto numero di preferenze, salvo e invariato comunque il numero complessivo di eletti riportato da ogni lista.

Art. 7. - (*Svolgimento delle operazioni di voto*). - 1. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale.

2. Il voto è segreto e diretto e non può esser espresso per lettera o per delega. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione con la stessa evidenza. Il voto viene espresso ponendo un segno sull'intestazione della lista prescelta. Le preferenze per i candidati potranno esser pari ad un massimo di un terzo degli eleggibili.

3. Gli elettori, per essere ammessi al voto, devono esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale.

Art. 8. - (*Scrutinio, proclamazione e comunicazione dei risultati elettorali*). - 1. Al termine delle operazioni di scrutinio, cui possono presenziare gli elettori, il verbale di scrutinio, su cui deve esser dato atto delle eventuali contestazioni, viene consegnato al comitato elettorale che, nel caso in cui siano stati costituiti più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo, dandone atto nel proprio verbale. Il verbale è conservato nei locali della rappresentanza unitaria, ed è disponibile in visione.

2. Ciascuna lista ha diritto a tanti posti per quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero di voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero degli eligendi. I posti rimasti vacanti per insufficienza di quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste, comprese quelle che non hanno raggiunto il quoziente, che hanno riportato i maggiori resti. Nella individuazione degli eletti sulla base delle preferenze, si applicano i criteri di garanzia della rappresentanza di sesso.

3. Il comitato elettorale provvede, all'atto della chiusura degli scrutini, alla immediata proclamazione degli eletti, nonchè ad affiggere, in appositi spazi, l'elenco degli eletti, dei voti e delle percentuali conseguiti da ciascuna lista. Il suddetto elenco è comunicato altresì all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione che ne trasmette copia al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

ANNESSE B
(articolo 2)

ALLEGATO B

(articolo 19, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300)

REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO
DELLA RAPPRESENTANZA UNITARIA

Art. 1. - (*Insedimento della rappresentanza unitaria*). - 1. La prima riunione della rappresentanza unitaria è convocata dal rappresentante eletto con maggiore anzianità di servizio entro dieci giorni dalla proclamazione dei risultati elettorali.

2. Nella prima riunione la rappresentanza unitaria elegge, a maggioranza assoluta o, dopo la seconda votazione, a maggioranza relativa, il presidente. Redige ed approva, altresì, a maggioranza qualificata dei due terzi o, dopo la terza votazione, a maggioranza, il suo regolamento. In mancanza si applicano le disposizioni degli articoli seguenti, salvo la facoltà della rappresentanza unitaria di darsi un regolamento anche in tempi successivi.

Art. 2. - (*Esecutivo e commissioni specializzate*). - 1. La rappresentanza unitaria può eleggere un Esecutivo, per l'attuazione delle sue deliberazioni, determinandone i poteri. L'Esecutivo può essere rinnovato:

- a) in caso di dimissioni o impedimento di più del 50 per cento dei membri designati;
- b) per apposita mozione approvata a maggioranza assoluta.

2. La rappresentanza unitaria può delegare i suoi poteri a commissioni specializzate per la trattazione di specifiche materie. La delega è revocabile, con l'eccezione di quanto previsto dal comma 3.

3. Le lavoratrici elette nella rappresentanza unitaria costituiscono una commissione pari opportunità, cui sono delegate, in materia stabile, nell'ambito della rappresentanza, le funzioni in tema di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di azioni positive per le pari opportunità.

Art. 3. - (*Riunioni*). - 1. La rappresentanza unitaria è convocata dal presidente, con comunicazione dell'ordine del giorno, di regola una volta al mese, o comunque su sua iniziativa, o su richiesta di un terzo dei membri o di ciascuna delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste di candidati risultati eletti. In tal caso possono presenziare alla riunione, senza diritto di voto, esponenti dell'associazione sindacale richiedente.

Art. 4. - (*Deliberazioni*). - 1. La rappresentanza unitaria delibera validamente sulle materie di sua competenza con la presenza del 50 per

cento dei suoi componenti e con la maggioranza assoluta dei voti; delibera altresì, per l'approvazione di piattaforme rivendicative e ipotesi di accordo, con la presenza del 60 per cento dei suoi componenti e con la maggioranza assoluta dei voti. Le astensioni si computano come voti *negativi*.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alle deliberazioni delle commissioni cui siano delegati poteri della rappresentanza unitaria.

ANNESSO C
(articolo 8)

ELEZIONE DEL COMITATO NAZIONALE DEI DELEGATI

Art. 1. - (*Indizione delle elezioni*). - 1. Ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie di un contratto collettivo di categoria può richiedere, in un periodo compreso tra il sesto ed il terzo mese precedente la sua scadenza, che si proceda alla elezione del comitato nazionale dei delegati per il rinnovo contrattuale.

2. La richiesta formulata per iscritto deve essere diretta alla organizzazione datoriale firmataria del contratto collettivo e, per conoscenza, alle altre organizzazioni stipulanti. Nel settore dell'impiego pubblico è inoltrata alla Agenzia per le relazioni sindacali di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

Art. 2. - (*Piano di svolgimento delle elezioni*). - 1. La richiesta deve contenere, a pena di inefficacia, un piano di svolgimento delle elezioni con indicazione dettagliata degli ambiti aziendali ed interaziendali costituenti collegi elettorali per la elezione dei delegati, nel rispetto della proporzione tra lavoratori e delegati di cui all'articolo 8. Deve altresì contenere la indicazione, per ogni ambito così individuato, di uno o più soggetti investiti dal richiedente del potere di pretendere la effettuazione delle elezioni e curarne l'organizzazione.

2. Il piano di svolgimento delle elezioni deve prevedere la loro articolazione su base regionale o subregionale, così da programmare il completamento delle operazioni di voto nel tempo massimo di sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

3. Nel caso siano inviate più richieste di indizione delle elezioni, con relativi piani di svolgimento, si dà attuazione a quello contenuto nella richiesta che sia stata inviata per prima, secondo quanto risultante dal timbro postale di partenza. In caso di identità della data di spedizione è preferito il piano che preveda il più rapido espletamento delle previsioni di voto.

Art. 3. - (*Pubblicità della richiesta ed obblighi dei datori di lavoro*). - 1. L'organizzazione datoriale destinataria della richiesta è tenuta a darne tempestiva notizia alle imprese associate, dalle quali si presume conosciuta trascorsi sette giorni dal ricevimento. La stessa presunzione si applica alle amministrazioni pubbliche e agli enti pubblici, decorsi sette giorni dal ricevimento della richiesta da parte dell'Agenzia di cui all'articolo 1. È fatto obbligo al servizio pubblico radiotelevisivo e alla stampa quotidiana di divulgare i comunicati dei soggetti richiedenti l'elezione del comitato dei delegati.

2. I datori di lavoro sono tenuti ad apprestare quanto necessario allo svolgimento delle elezioni dei delegati, a richiesta dei soggetti legittimati ai sensi dell'articolo 2, comma 1. Qualsiasi comportamento attivo od omissivo che costituisca ostacolo allo svolgimento delle elezioni, è perseguibile ai sensi dell'articolo 3 della presente legge.

Art. 4. - (*Svolgimento delle elezioni*). - 1. I soggetti legittimati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, possono delegare, per l'organizzazione e l'espletamento delle operazioni di voto nelle singole unità produttive o amministrative, le rappresentanze unitarie, ovvero le rappresentanze interaziendali, o, in loro mancanza, soggetti diversi, che assumono la responsabilità del corretto svolgimento delle operazioni di voto.

2. Salvo diversa disposizione dei regolamenti previsti dai contratti nazionali di categoria, la elezione dei delegati avviene per ogni singolo ambito o collegio, con possibilità di indicare tanti nominativi quanti sono i delegati eligendi.

3. I risultati delle elezioni ed i nominativi dei delegati eletti vengono comunicati, a cura dei soggetti di cui al comma 1, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed alle organizzazioni datoriali per il tramite degli Uffici provinciali o regionali del lavoro e della massima occupazione. Trovano applicazione le norme di pubblicità di cui all'articolo 3, comma 1.

DISEGNO DI LEGGE N. 104

D'INIZIATIVA DEI SENATORI SALVATO ED ALTRI

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 consi-

glio 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 consiglio 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, nonchè 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, organizzi 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 associa-

zione 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

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

409 del codice di procedura civile, di pertinenza di imprenditori, datori di lavoro privati non imprenditori, nonché di ammini-

strazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

DISEGNO DI LEGGE N. 328

D'INIZIATIVA DEI SENATORI SMURAGLIA ED ALTRI

Art. 1.

(Rappresentanze sindacali unitarie)

1. Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite, secondo le norme della presente legge, ad iniziativa dei lavoratori, in ogni impresa, ovvero in ogni sua sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto che occupi - ove diversamente non prevedano, anche per singole categorie o settori, contratti o accordi collettivi - più di quindici dipendenti, nonchè, nel rispetto del medesimo limite numerico, nelle singole unità amministrative, enti ed uffici come tali definiti in sede di contrattazione nazionale e decentrata ai sensi della disciplina di cui al titolo terzo del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, emanato in base all'articolo 2 della legge di delegazione 23 ottobre 1992, n. 421.

2. Restano salvi gli accordi e i contratti collettivi che, in aderenza alle caratteristiche di singoli settori, comparti ed unità produttive od amministrative, disciplinano il diritto alla elezione di organismi unitari di rappresentanza in conformità ai principi della presente legge e prevedendo equivalenti garanzie anche in ordine alla contrattazione aziendale.

Art. 2.

(Disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie)

1. Le rappresentanze sindacali unitarie di cui all'articolo 1 sono elette, di norma, con voto segreto di lista. A tutti i lavoratori compete il diritto elettorale attivo e passivo.

2. Nell'ambito di imprese con più unità produttive e di più unità amministrative, le rappresentanze sindacali unitarie possono istituire organi di coordinamento e concordare con le imprese o le pubbliche amministrazioni datrici di lavoro un numero di ore per permessi retribuiti ulteriore rispetto a quello di cui all'articolo 4, comma 2, ma comunque non superiore ad un'ora all'anno per ogni lavoratore dipendente.

3. I lavoratori occupati in imprese, unità produttive od amministrative, nonchè in cantieri con un numero di dipendenti superiore a tre, ma non superiore a quindici, possono eleggere rappresentanti sindacali interaziendali, secondo le modalità stabilite dai contratti ed accordi collettivi stipulati da sindacati aderenti a quelli rappresentativi di cui all'articolo 12.

4. La rappresentanza sindacale unitaria è rinnovata ogni tre anni e i suoi componenti possono essere rieletti per non più di due mandati consecutivi. In ogni caso, la rappresentanza sindacale unitaria non rinnovata entro tre mesi dalla scadenza decade di diritto, ed i singoli componenti decadono dai diritti ancora eventualmente esistenti ai permessi retribuiti. La medesima disciplina si applica ai rappresentanti interaziendali di cui al comma 3.

5. Ai fini del calcolo delle soglie numeriche di cui all'articolo 1 e al comma 3 del presente articolo, si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, di quelli assunti con contratto di lavoro a termine di durata superiore a sei mesi e dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo.

Art. 3.

(Numero dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie)

1. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi, la rappresentanza sindacale è così composta:

a) nelle unità produttive e amministrative da 16 fino a 50 addetti: 3 componenti;

b) nelle unità produttive e amministrative da 51 fino a 100 addetti: 5 componenti;

c) nelle unità produttive e amministrative da 101 a 200 addetti: 7 componenti;

d) nelle unità produttive e amministrative da 201 a 300 addetti: 9 componenti;

e) nelle unità produttive e amministrative da 301 a 500 addetti: 11 componenti;

f) nelle unità produttive e amministrative da 501 a 750 addetti: 13 componenti;

g) nelle unità produttive e amministrative da 751 a 1000 addetti: 15 componenti.

2. Nelle unità produttive e amministrative con un numero di addetti superiore a quello di cui al comma 1 lettera g), la rappresentanza sindacale è incrementata di 8 membri per ogni 1000 addetti in più e comunque di 1 componente per ogni frazione di 125 unità.

3. Il numero dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria è aumentato del 5 per cento, con arrotondamento per eccesso, nelle imprese od unità produttive nelle quali siano occupati lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, purchè in percentuale non inferiore al 3 per cento dell'insieme dei dipendenti e, comunque, nella consistenza minima di 5 unità lavorative o di 30 nelle imprese con più di 1000 lavoratori. Per l'elezione di tali rappresentanti si procede in un apposito collegio.

4. I dirigenti d'impresa, quale che sia il suo tipo, nonchè i dirigenti amministrativi, esclusi i dirigenti generali, possono costituire proprie rappresentanze sindacali unitarie, alle quali spettano i diritti e le prerogative di cui al titolo terzo della legge 20 maggio 1970, n. 300; promuovono la costituzione e il rinnovo di codeste rappresentanze sindacali unitarie le associazioni sindacali che in nome e per conto dei dirigenti abbiano negoziato e sottoscritto i contratti nazionali di categoria o di comparto applicati nell'impresa, ovvero unità produttiva o amministrativa, e si applicano, per la loro elezione, i principi di cui al primo periodo del comma 1 dell'articolo 5.

Art. 4.

(Permessi retribuiti e non retribuiti)

1. Ogni componente della rappresentanza sindacale unitaria ha diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale, nella misura e secondo le modalità di cui all'articolo 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Per l'espletamento del proprio mandato, nonchè per la partecipazione a trattative sindacali, i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto a permessi retribuiti nelle misure e secondo le modalità di cui all'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in rapporto alle dimensioni occupazionali ivi indicate. La partecipazione alle trattative, ai fini della retribuzione, è considerata nei limiti dell'orario di lavoro normale giornaliero.

3. Migliori condizioni per il godimento dei diritti di cui ai commi 1 e 2 possono essere stabilite da clausole più favorevoli dei contratti ed accordi collettivi di lavoro.

4. In sede di prima applicazione della presente legge, il numero delle ore spettanti a ciascun componente della rappresentanza sindacale unitaria è determinato dividendo per il numero dei componenti della stessa il numero delle ore che sarebbe spettato, ai sensi dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della medesima legge, esistenti nell'unità produttiva alla data di costituzione della rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 5.

(Metodi elettorali)

1. Quando non sia stata concordata la presentazione di un'unica lista, e fatta salva l'ipotesi di cui al comma 2, le singole liste sono rappresentate, all'interno della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'articolo 1, in proporzione dei voti ricevuti. In ogni caso, secondo tale proporzione

vengono assegnati i permessi agli aventi diritto.

2. Nelle imprese ed unità produttive ovvero amministrative con un numero di addetti superiore alle 500 unità, i contratti ed accordi collettivi stipulati da sindacati aderenti a quelli rappresentativi di cui all'articolo 12 possono prevedere l'istituzione di specifiche circoscrizioni elettorali a voto uninominale, nelle quali vengono eletti da 2 a 5 rappresentanti, relative ad aree lavorative, uffici, reparti, categorie, professioni e gruppi professionali omogenei, ovvero per singole aree territorialmente circoscritte, per un numero di rappresentanti non superiore al 50 per cento di quelli da eleggere.

Art. 6.

(Promozione delle elezioni e presentazione delle liste)

1. Possono promuovere la costituzione e il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie e possono presentare proprie liste e candidati per gli eventuali collegi a scrutinio uninominale di cui al comma 2 dell'articolo 5, le associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto i contratti collettivi applicati nell'impresa od unità produttiva o amministrativa in cui si svolge l'elezione; oppure le associazioni sindacali che contino, nei medesimi ambiti di riferimento, un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe conferite ai sensi dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 2 dell'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, almeno pari al 5 per cento del totale degli occupati; oppure comitati di lavoratori che rappresentino almeno il 5 per cento degli occupati nelle stesse imprese od unità. Per le imprese od unità produttive o amministrative con più di 1000 dipendenti, la proposta per la costituzione o il rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria può inoltre essere presentata da almeno 200 lavoratori. Il rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria può essere promosso an-

che dalla rappresentanza uscente, nei tre mesi successivi alla sua scadenza.

2. Le elezioni, aperte a tutti i lavoratori, si svolgono secondo le modalità previste dall'articolo 7, e la rappresentanza sindacale unitaria viene proclamata eletta dalla commissione elettorale di cui al comma 1 del medesimo articolo 7 se ha partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto.

3. Alla prima elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, e in ogni caso al rinnovo, secondo le disposizioni e le procedure di cui alla presente legge, degli organismi rappresentativi unitari in qualsiasi forma già costituiti, si procede entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Su richiesta di un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto, la rappresentanza sindacale unitaria è tenuta ad indire una consultazione referendaria sulla proposta di suo rinnovo anticipato. Ove partecipi al voto la maggioranza degli aventi diritto e la proposta sia approvata dalla maggioranza dei votanti, la rappresentanza uscente indice le nuove elezioni. In mancanza, le indicano i soggetti di cui al comma 1 del presente articolo. In ogni caso, la rappresentanza sindacale aziendale stessa può indire le elezioni per il suo rinnovo in qualunque momento nell'arco del suo mandato.

Art. 7.

(Norme sulla regolarità delle elezioni)

1. La comunicazione di indizione delle elezioni è trasmessa al datore di lavoro dai soggetti che ne hanno assunto l'iniziativa ai sensi dei commi 1 e 4 dell'articolo 6. I medesimi soggetti formano, assieme a rappresentanti delle liste presentate, una commissione elettorale, cui spetta di assicurare la regolarità delle varie fasi delle elezioni. La citata comunicazione va trasmessa altresì all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente e deve essere resa pubblica, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del datore di lavoro, che è te-

nuto ad adottare le misure tecniche ed organizzative che consentano il regolare svolgimento delle elezioni e garantiscano comunque la segretezza del voto.

2. Le elezioni, che hanno periodicità massima triennale, hanno luogo non prima di trenta e non oltre quarantacinque giorni dalla affissione della comunicazione di cui al comma 1.

3. Sovraintende al regolare svolgimento delle elezioni di cui al comma 1 l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, che certifica i risultati elettorali e li comunica, entro trenta giorni, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la funzione pubblica, i quali pubblicano i risultati stessi in un apposito bollettino entro un termine compreso tra il trentacinquesimo ed il trentaesimo mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, nonchè al termine di ogni mese di gennaio di ciascun anno successivo.

4. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la funzione pubblica è tenuta a verificare annualmente, in collaborazione con le singole amministrazioni, i dati di sua pertinenza, anche ai fini di cui all'articolo 12.

5. I soggetti sindacali e i comitati di cui al comma 1 dell'articolo 6 sono legittimati a valersi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per rimuovere ostacoli all'indizione delle elezioni ed al loro regolare svolgimento. Ogni altro ricorso concernente l'indizione e la regolarità delle procedure elettorali è presentato e deciso nelle forme di cui all'articolo 700 del codice di procedura civile.

Art. 8.

(Rappresentanti sindacali interaziendali)

1. Le elezioni dei rappresentanti sindacali interaziendali di cui all'articolo 2, comma 3, devono essere indette per zone od altri ambiti di riferimento definiti dai contratti od accordi collettivi stipulati da sindacati

aderenti a quelli rappresentativi di cui all'articolo 12.

2. I rappresentanti sindacali interaziendali debbono essere dipendenti delle imprese od unità produttive ovvero amministrative interessate alle elezioni. Competono loro i compiti ed i diritti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie, e ad essi si applicano le norme di tutela di cui all'articolo 9. I rappresentanti interaziendali hanno diritto a permessi retribuiti in ragione di un'ora all'anno per ciascun dipendente addetto alle imprese od unità produttive o amministrative interessate. L'onere del pagamento dei permessi è ripartito tra le imprese od amministrazioni interessate, in proporzione al numero dei rispettivi dipendenti.

3. I lavoratori delle imprese ed unità produttive o amministrative di cui al presente articolo hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali va corrisposta la retribuzione. Le assemblee sono convocate dai rappresentanti sindacali interaziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e si svolgono fuori dai luoghi di lavoro.

Art. 9.

(Diritti e tutele dei rappresentanti aziendali e interaziendali)

1. Ferme restando le condizioni di miglior favore disposte dai contratti ed accordi collettivi, alle rappresentanze sindacali unitarie, ai lavoratori che ne sono componenti ed ai rappresentanti sindacali interaziendali sono riconosciuti i diritti di impulso ed iniziativa e le prerogative rispettivamente disposte dagli articoli 20, 21, 23, 24, 25 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Sono altresì riconosciute le tutele di cui ai commi settimo, ottavo, nono e decimo dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come riformulato dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nonchè quelle di cui all'articolo 22 della citata legge n. 300 del 1970, queste ultime nei

tempi definiti dal secondo comma del medesimo articolo. Trova in ogni caso applicazione, per tutelare tali diritti e prerogative, l'articolo 28 della stessa legge n. 300 del 1970.

Art. 10.

(Poteri di contrattazione e contratti aziendali)

1. Le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di negoziare con il datore di lavoro, ovvero con la pubblica amministrazione interessata, contratti collettivi aziendali, con l'assistenza, nelle materie o voci rinviate dal contratto collettivo nazionale, delle associazioni sindacali territoriali aderenti a quelle che hanno stipulato i contratti collettivi nazionali di categoria o di comparto che si applicano nell'impresa ed unità produttiva o amministrativa, ovvero congiuntamente con le stesse.

2. In caso di disaccordo tra la rappresentanza sindacale unitaria e le associazioni sindacali territoriali di cui al comma 1, ciascuna di queste può indire, entro 7 giorni dalla constatazione del dissenso, un *referendum* tra i lavoratori interessati, che decidono a maggioranza assoluta degli aventi diritto, sulle materie o voci sulle quali non esiste accordo. Trova applicazione il comma 6 del presente articolo.

3. Il datore di lavoro o la pubblica amministrazione stipulante sono tenuti ad applicare i contratti collettivi aziendali di cui al comma 1 a tutti i lavoratori che da loro dipendono. Questi contratti si sostituiscono di diritto ad eventuali clausole difformi di contratti individuali e plurimi.

4. In ogni caso, quali che siano i soggetti contraenti, i contratti aziendali non possono disporre dei diritti dei singoli lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili della legge e di altri contratti collettivi, se non nelle ipotesi determinate da speciali previsioni di legge e quando vengano approvati dalla maggioranza assoluta dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie o comunque la delegazione trat-

tante, trovando applicazione, in questi casi, il disposto di cui al comma 5.

5. Il contratto collettivo aziendale di cui al presente articolo è immediatamente produttivo di effetti, salvo che, su richiesta di un terzo dei lavoratori interessati o di un terzo dei rappresentanti eletti, ovvero di una organizzazione sindacale aderente ai sindacati rappresentativi di cui all'articolo 12, non venga sottoposto a *referendum* risolutivo entro 20 giorni dalla sua stipulazione. Ove la maggioranza assoluta dei lavoratori aventi diritto approvi la proposta di risoluzione, il contratto collettivo aziendale perde efficacia dalla data della sua stipulazione o da quella diversa alla quale il contratto stesso faccia risalire i suoi effetti.

6. La richiesta di *referendum* risolutivo deve essere comunicata, entro 7 giorni dalla sua presentazione alla rappresentanza sindacale unitaria, da questa stessa al datore di lavoro ed all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, ed il *referendum* deve aver luogo entro un mese dalla richiesta. Gravano sul datore di lavoro gli obblighi di cui al comma 1 dell'articolo 7 e si applicano le disposizioni di cui al comma 3 del medesimo articolo.

Art. 11.

(Disposizioni sull'efficacia dei contratti collettivi)

1. Il contratto collettivo stipulato per ambiti di applicazione diversi da quello aziendale produce effetti nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro privati o pubblici firmatari, ovvero associati alle associazioni od enti stipulanti, o comunque da loro rappresentati.

2. Alle disposizioni dei contratti collettivi di cui al comma 1, nonchè ai contratti aziendali, nel loro rispettivo ambito di riferimento, si applicano le norme dell'articolo 2077 del codice civile. In ogni caso, a tali disposizioni si può derogare, sia con accordi o contratti collettivi che mediante contratti individuali, soltanto a favore dei lavoratori.

3. Entro quindici giorni dalla stipulazione dei contratti collettivi di cui al comma 1, un terzo dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie delle imprese o amministrazioni cui essi si applicano, può chiedere che i contratti stessi vengano sottoposti a *referendum*, da promuoversi da parte delle organizzazioni sindacali stipulanti, non prima dei successivi quindici e non oltre trenta giorni, tra tutti i lavoratori interessati. In tal caso, l'efficacia del contratto è sospensivamente condizionata alla sua approvazione da parte della maggioranza assoluta dei lavoratori aventi diritto.

Art. 12.

(Rappresentatività sindacale a livello nazionale, regionale e provinciale)

1. Ai fini della presente legge sono considerati sindacati rappresentativi a livello nazionale, regionale e provinciale, sino allo svolgimento delle elezioni di cui agli articoli 2, 5, 6, 7 e 8, i sindacati firmatari dei contratti ed accordi nazionali di categoria o di comparto applicati nell'impresa ovvero nell'unità produttiva o amministrativa. Successivamente, sono considerati tali i sindacati che abbiano ricevuto adesioni complessivamente superiori al 10 per cento dei votanti nelle elezioni di cui agli articoli citati, riferite ad ogni singolo livello, all'intera categoria o a quella ricompresa nel comparto individuato nel contratto o accordo collettivo, e che abbiano un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe concesse per il pagamento dei contributi sindacali, pari al 5 per cento del totale degli addetti alla categoria e, nel settore pubblico, degli addetti al comparto nell'ambito della categoria per cui tali sindacati sono organizzati.

2. Ai fini previsti dal comma 1, si tiene conto delle elezioni svoltesi entro un triennio dalla data di entrata in vigore della presente legge e in ogni triennio successivo.

Art. 13.

(Diritti di organizzazione)

1. Le associazioni sindacali che siano destinate, nell'impresa o unità produttiva o amministrativa, di un numero di deleghe per la riscossione dei contributi sindacali non inferiore al 5 per cento degli addetti, nonchè i comitati di lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 6, hanno diritto di convocare assemblee fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità interessata.

2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, le associazioni sindacali che, oltre al requisito di cui al comma 1, abbiano negoziato e sottoscritto contratti collettivi di lavoro applicabili nell'unità produttiva od amministrativa, hanno altresì diritto di convocare assemblee retribuite durante l'orario di lavoro, secondo le disposizioni e nei limiti di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Ciascuna delle associazioni di cui ai commi 1 e 2 ha il diritto di affissione di cui all'articolo 25 della citata legge n. 300 del 1970, e può designare propri delegati, aventi sia il diritto ai permessi di cui agli articoli 23 e 24 della medesima legge n. 300 del 1970, che le tutele di cui all'articolo 9 della presente legge.

4. I diritti di organizzazione di cui al presente articolo sono esercitabili nella misura eccedente, ove sussista, la quota minima legislativamente assegnata alle rappresentanze sindacali unitarie, e le associazioni sindacali che abbiano la disponibilità di quote aggiuntive possono concordarne le modalità del trasferimento alle rappresentanze stesse.

Art. 14.

(Norme interpretative)

1. Gli articoli 25 e 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, questo ultimo articolo come modificato dal comma 2 dell'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si in-

interpretano nel senso che sono titolari dei diritti ivi previsti anche le singole organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, regionale e provinciale ai sensi dell'articolo 12 della presente legge, nonchè i comitati di lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 6.

2. L'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si interpreta nel senso che i permessi retribuiti che esso consente si riferiscono ai componenti degli organi direttivi, provinciali, regionali e nazionali delle associazioni sindacali rappresentative di cui all'articolo 12 della presente legge.

3. Gli articoli 22, 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si interpretano nel senso che i diritti e le tutele ivi previste si riferiscono ai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie. Nel medesimo senso si interpretano i commi settimo, ottavo, nono e decimo dell'articolo 18 della medesima legge n. 300 del 1970, come modificato dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Art. 15.

(Diritti di partecipazione e collaborazione)

1. Fanno capo alle rappresentanze sindacali unitarie di cui all'articolo 1 i diritti di informazione, consultazione, parere, proposta ed esame congiunto previsti dalla legge e da contratti ed accordi collettivi di lavoro, nonchè i compiti che ne conseguono, in tutti i casi in cui ne siano titolari rappresentanze sindacali d'azienda o di unità produttiva o amministrativa.

2. Le medesime prerogative fanno capo, in ogni caso, alle stesse rappresentanze sindacali unitarie, anche congiuntamente ad altri organismi sindacali aderenti ai sindacati rappresentativi di cui all'articolo 12, quando abbiano ad oggetto, con riferimento ad imprese o gruppi di imprese, o ad unità produttive o amministrative determinate, l'intervento del sistema delle integrazioni salariali, la disciplina e le procedure della mobilità, le riduzioni di personale, i trasferimenti d'impresa, i contratti di solidarietà,

i regimi retributivi, di orario e di flessibilità della prestazione, le attività formative, le condizioni ambientali, la localizzazione degli impianti, la consistenza e la struttura dell'occupazione, i programmi di assunzioni, le scelte ed innovazioni produttive, commerciali, tecnologiche, gestionali ed organizzative, l'introduzione di nuovi metodi lavorativi e di nuovi processi di produzione, nonchè l'acquisizione dei necessari mezzi di finanziamento e le informazioni a consuntivo.

3. L'inadempimento degli obblighi previsti dalla legge e da contratti ed accordi collettivi di lavoro, ai quali corrispondono le prerogative di cui ai commi precedenti costituisce impedimento e limitazione del diritto di attività sindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 16.

(Abrogazioni e norme finali)

1. Sono abrogati gli articoli 19 e 29 della legge 20 maggio 1970, n. 300; l'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93; l'articolo 17 della legge 12 giugno 1990, n. 146; l'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, emanato in base all'articolo 2 della legge di delegazione 23 ottobre 1992, n. 421, come sostituito dall'articolo 22 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546.

2. Decorso il termine di cui al comma 3 dell'articolo 6, e fermo restando quanto consentito dal comma 2 dell'articolo 1, sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle disposizioni contenute nella presente legge tutte le clausole di contratti ed accordi collettivi stipulati prima della data della sua entrata in vigore, che disciplinano la stessa materia in modo difforme dai suoi principi e non prevedono equivalenti garanzie.

3. Le disposizioni previste nella presente legge si applicano anche alle amministrazioni pubbliche di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

1993, n. 29, emanato sulla base della legge di delegazione 23 ottobre 1992, n. 421, fermo restando quanto disposto nel titolo terzo del decreto stesso.

4. Tutte le controversie relative alla presente legge appartengono alla giurisdizione

del pretore in funzione di giudice del lavoro.

5. Restano salve le condizioni dei contratti e degli accordi collettivi più favorevoli all'esercizio dei diritti accordati ai lavoratori dalle norme della presente legge.

DISEGNO DI LEGGE N. 765

D'INIZIATIVA DEI SENATORI MULAS ED ALTRI

Art. 1.*(Costituzione della rappresentanza unitaria dei lavoratori - RUL)*

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

«Art. 19. - *(Costituzione della rappresentanza unitaria dei lavoratori - RUL)*. - 1. Nell'ambito di ogni unità produttiva può essere costituita la Rappresentanza unitaria dei lavoratori (RUL) mediante elezione a cadenza biennale, sulla base del regolamento elettorale di cui all'allegato A, annesso alla presente legge, per collegi corrispondenti ciascuno ad un reparto o a gruppo di reparti omogenei con attribuzione di seggi secondo il criterio della proporzionalità pura di cui all'allegato B annesso alla presente legge.

2. La RUL ha il compito di rappresentare e tutelare gli interessi di tutti i lavoratori quale agente contrattuale unico per le materie demandate al livello aziendale.

3. In sede di prima applicazione della presente legge, la indizione delle elezioni per la costituzione della RUL può essere proposta ad iniziativa di una o più rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o di uno gruppo o più gruppi di lavoratori della unità produttiva.

4. Ai fini della elezione della RUL possono presentare proprie liste sia le RSA costituite ed operanti in azienda, sia gruppi di lavoratori non aderenti ad organizzazioni sindacali, con l'obbligo, per questi ultimi, di indicare un numero di candidati almeno pari al numero dei membri da eleggere.

5. Nelle liste, che devono garantire la rappresentatività proporzionale di lavoratrici e lavoratori, possono essere candidati anche

non aderenti ad organizzazioni sindacali ed indicati come indipendenti.

6. Nel caso di unità produttiva con più di 500 lavoratori, i componenti le RUL eleggono nel proprio ambito un comitato esecutivo, del quale faccia parte un rappresentante di ogni lista che abbia ottenuto almeno un seggio nella elezione della RUL, con il compito di assicurare il permanente collegamento tra la RUL stessa e l'azienda.

7. Il numero dei componenti del comitato esecutivo verrà stabilito comunque in misura proporzionale fatto salvo il minimo di 5 membri e la rappresentanza nello stesso di almeno un componente eletto per ogni lista concorrente.

8. La rappresentanza legale della RUL è conferita ad un responsabile eletto per un biennio nella prima riunione della RUL nel caso di unità produttiva fino a 500 lavoratori o dal comitato esecutivo qualora costituito».

Art. 2.*(Rappresentatività)*

1. Sono organizzazioni sindacali rappresentative su scala nazionale quelle che conseguono almeno il 3 per cento dei voti espressi nelle elezioni delle RUL. Le stesse partecipano alle trattative per la stipulazione dei contratti di lavoro di livello superiore a quelli aziendali, mentre alle trattative per la stipulazione dei contratti di categorie partecipano sia i rappresentanti delle organizzazioni sindacali sia i responsabili delle associazioni sindacali interessate.

2. Gli organismi di cui al comma 1 possono nominare propri rappresentanti sindacali aziendali, eventualmente scelti anche al di fuori della RUL.

Art. 3.*(Assemblea)*

1. Il secondo e terzo comma dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

«Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalla RUL o dalle organizzazioni sindacali presenti con propri eletti nella RUL stessa con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali di cui al comma precedente.

In occasione della indizione delle elezioni le ore di assemblea di cui al primo comma possono essere utilizzate per la presentazione dei programmi delle liste concorrenti».

Art. 4.

(Referendum)

1. L'articolo 21 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e sostituito dal seguente:

«Art. 21. - (Referendum). - 1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento di *referendum* sia generali sia per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RUL o su richiesta di almeno il 10 per cento dei lavoratori dell'unità produttiva».

Art. 5.

(Efficacia dei contratti)

1. I contratti aziendali ed i contratti collettivi nazionali di lavoro sono efficaci nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti ai quali si riferiscono.

2. L'efficacia dei contratti di cui al comma 1 è, peraltro, subordinata all'esito favorevole di *referendum* da tenersi, ai livelli di competenza, obbligatoriamente entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione della relativa ipotesi di accordo.

3. In caso di inosservanza dell'obbligo di cui al comma 2 i lavoratori interessati, per unità produttiva, potranno richiedere lo

svolgimento dei *referendum* di cui all'articolo 21 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 4 della presente legge. Categorie omogenee di lavoratori possono richiedere la definizione di un'area contrattuale rispondente alle proprie specifiche esigenze, al di fuori del contratto collettivo nazionale di lavoro, purchè ne faccia richiesta almeno il 25 per cento degli interessati.

Art. 6.

(Diritti di informazione)

1. La RUL deve essere informata oltre che su quanto già previsto dalle norme vigenti, anche:

a) almeno annualmente:

1) sul bilancio e sull'andamento della gestione dell'impresa, mediante la trasmissione degli stessi atti sottoposti all'approvazione dei soci e del collegio sindacale, quando l'impresa sia costituita in forma societaria o mediante la trasmissione del bilancio in caso di impresa individuale;

2) sulle pari opportunità delle lavoratrici anche ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

3) sui contratti di appalto;

b) almeno trimestralmente:

1) sull'evoluzione dell'occupazione aziendale, con particolare riferimento ai contratti di lavoro particolari e sulle relative autorizzazioni amministrative o sindacali;

2) sul lavoro straordinario;

c) in tempo utile:

1) sull'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative;

2) sull'ambiente di lavoro, con particolare riferimento all'applicazione delle norme di sicurezza ed all'impiego di fattori nocivi;

3) su eventuali progetti di scorpori, cessioni o fusioni di azienda;

4) su eventuali, sostanziali variazioni intervenute nelle informazioni di cui alle lettere a) e b).

Art. 7.

(Trasferimento dei componenti della RUL e dei dirigenti sindacali)

1. L'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 22. - *(Trasferimento dei componenti della RUL e dei dirigenti sindacali)*. - 1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei componenti della RUL e dei dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nullaosta rispettivamente della RUL stessa e delle organizzazioni sindacali di appartenenza.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la RUL per i candidati nelle elezioni della RUL stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri».

Art. 8.

(Permessi retribuiti)

1. L'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 23. - *(Permessi retribuiti)*. - 1. I componenti della RUL hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti.

2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti di lavoro la RUL ha diritto a otto ore mensili per ciascun componente, cumulabili ed utilizzabili secondo quanto la RUL stessa disciplinerà nel proprio ambito.

3. Ai componenti l'esecutivo spettano ulteriori otto ore mensili per l'espletamento del mandato».

Art. 9.

(Permessi non retribuiti)

1. L'articolo 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

Art. 10.

(Diritto di affissione)

1. L'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 25. - *(Diritto di affissione)*. - 1. La RUL e le organizzazioni sindacali hanno diritto di affiggere su apposito spazio, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro».

Art. 11.

(Contributi sindacali)

1. Il secondo comma dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, già sostituito dall'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente:

«Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sulla retribuzione, i contributi che i lavoratori - sulla base delle indicazioni annualmente fornite dalle organizzazioni sindacali interessate - intendono loro versare con modalità che garantiscano la segretezza del versamento mediante la utilizzazione di un modulo rispondente ai criteri di cui all' allegato C annesso alla presente legge».

Art. 12.

(Locali della RUL e delle organizzazioni sindacali)

1. L'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 27. - *(Locali della RUL e delle organizzazioni sindacali)*. - 1. Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione della RUL e delle organizzazioni sindacali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità

produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, la RUL e le organizzazioni sindacali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni».

Art. 13.

(Repressione della condotta antisindacale)

1. Il primo comma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività della RUL e delle organizzazioni sindacali presenti nella unità produttiva nonchè del diritto di sciopero, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, su ricorso dei predetti organismi, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistere la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti».

Art. 14.

(Coordinamento delle RUL)

1. L'articolo 29 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 29. - *(Coordinamento delle RUL)*. - 1. Nel caso di aziende articolate su più unità, le rispettive RUL procedono alla reciproca consultazione mediante la costituzione di un organo permanente di coordinamento che assicura l'indirizzo operativo unitario nelle materie di competenza aziendale».

Art. 15.

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali)

1. L'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«Art. 30. - *(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali)*. - 1. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali presenti nell'unità produttiva hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti».

Art. 16.

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

1. L'articolo 37 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato.

ALLEGATO A

REGOLAMENTO ELETTORALE

Articolo 1.

(Indizione delle elezioni)

1. Inderogabilmente, ogni ventiquattro mesi, si provvede ad indire le elezioni per il rinnovo della rappresentanza unitaria dei lavoratori (RUL).

2. Qualora, superato il ventiquattresimo mese, non siano state indette le elezioni della rappresentanza unitaria dei lavoratori, l'iniziativa può essere assunta anche da associazioni o gruppi, sia pur non rappresentati nella RUL uscente, purchè dichiarino preventivamente di presentare liste di candidati.

3. L'iniziativa di cui ai commi 1 e 2 si concreta in una comunicazione dell'intendimento di procedere alle nuove elezioni, la quale deve essere affissa nell'albo aziendale.

4. Il termine per la presentazione delle liste è di dieci giorni dalla data di indizione. L'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del decimo giorno.

Articolo 2.

(Comitato elettorale)

1. Il comitato elettorale è composto da un rappresentante per ogni lista presentata. I componenti del comitato elettorale devono in ogni caso essere dipendenti dall'azienda e non candidati.

2. Il comitato elettorale deve fissare, d'intesa con la direzione aziendale, le modalità necessarie allo svolgimento delle elezioni.

3. Il comitato elettorale elegge il presidente del seggio elettorale.

Articolo 3.

(Presentazione delle liste).

1. Il presentatore di lista deve consegnare l'elenco dei candidati in un numero almeno pari al numero dei membri da eleggere.

2. I presentatori delle liste di cui al comma 1 non possono essere candidati, nè presentatori di più liste.

3. Ogni candidato non può essere presentato in più di una lista.

4. Ogni contestazione va mossa dal comitato elettorale di cui all'articolo 2 all'atto della presentazione della lista, al fine di consentire le necessarie rettifiche.

5. Le liste che rispondono ai requisiti richiesti dal presente regolamento devono essere affisse nell'albo aziendale.

Articolo 4.

(Requisiti per l'eleggibilità)

1. Sono eleggibili tutti i lavoratori maggiorenni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'unità produttiva in cui si presentano, anche se collocati in cassa integrazione guadagni ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223.

2. Per eleggibilità è richiesto il requisito di almeno sei mesi di anzianità di lavoro.

Articolo 5.

(Scrutatori)

1. È facoltà dei presentatori di lista la designazione di uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i lavoratori elettori maggiorenni non candidati.

Articolo 6.

(Elettori)

1. Sono elettori tutti i lavoratori impiegati nell'unità produttiva, non in prova, prescindendo dalla tipologia del rapporto di lavoro, anche se collocati in cassa integrazione guadagni ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Articolo 7.

(Adempimenti della direzione aziendale)

1. La direzione aziendale deve mettere a disposizione del comitato elettorale di cui all'articolo 2 e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori divisi per unità produttiva.

2. La spesa per il materiale necessario all'espletamento delle operazioni previste dalla presente legge è a carico dell'azienda.

Articolo 8.

(Sistema elettorale)

1. Nelle elezioni della RUL si applica il sistema proporzionale di cui all'articolo 17. Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate ai sensi degli articoli precedenti.

Articolo 9.

(Segretezza del voto)

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera o per delega.

Articolo 10.

(Schede elettorali)

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

2. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio.

3. Il voto di lista deve essere espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

4. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione dell'elettore.

Articolo 11.

(Preferenze)

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per i candidati della lista da lui votata.

2. Il voto di preferenza deve essere espresso mediante una crocetta a fianco del nome del candidato o dei candidati prescelti.

3. Le preferenze non possono superare il 20 per cento del numero dei componenti la RUL da eleggere.

4. L'indicazione delle preferenze espresse vale anche quale votazione della lista, se non è stato espresso il voto di lista.

5. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste rende nulla la scheda.

6. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altra lista, si considera valido solamente il voto di lista e nulli di voti di preferenza.

Articolo 12.

(Modalità della votazione)

1. Il luogo, il giorno e l'orario della votazione sono stabiliti dal comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

2. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando

peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

3. Luogo, giorno ed orario di votazione devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione negli albi esistenti presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Articolo 13.

(Composizione del seggio elettorale)

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 5 e da un presidente, nominato dal comitato elettorale, appartenente all'unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.

Articolo 14.

(Attrezzatura del seggio elettorale)

1. A cura del comitato elettorale ogni seggio è munito di una cassetta, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Articolo 15.

(Riconoscimento degli elettori)

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, devono esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. La necessità di portare i documenti di riconoscimento sarà rammentata ai lavoratori mediante avviso scritto da collocarsi unitamente alla comunicazione di cui all'articolo 12.

Articolo 16.

(Operazioni di scrutinio)

1. Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori.

2. Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale di scrutinio, su cui deve essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, è consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, eccetera), al comitato elettorale che, in caso di più seggi, procede alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

3. Il comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma 2 provvede ad archiviare in plico sigillato tutto il materiale, esclusi i verbali, trasmesso dai seggi. Il plico sigillato è conservato a cura della RUL

per i successivi tre mesi. Trascorso tale periodo il materiale viene distrutto.

Articolo 17.

(Ripartizione dei seggi, verbali e recanti al comitato elettorale)

1. Ciascuna lista ha diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti ed il numero dei posti. I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale sono attribuiti alle liste - anche se non abbiano raggiunto il quoziente che hanno riportato maggiori resti.

2. A parità di resti fra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorre al sorteggio.

3. A parità di preferenza fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

4. Esaurite le preferenze, sono considerati eletti i candidati secondo la successione dei nominativi nelle liste.

5. Il comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei posti e alla redazione del verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti.

6. Il comitato elettorale dà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.

7. Trascorsi i cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati reclami da parte dei dipendenti, si intende confermata l'assegnazione dei posti di cui al comma 5 ed il comitato ne dà atto nel verbale di cui al medesimo comma 5.

8. Ove siano stati presentati reclami nei termini di cui al comma 7, il comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro ventiquattro ore inserendo nel verbale le conclusioni alle quali è pervenuto.

9. Copia del verbale di cui al comma 5 e dei verbali di seggio deve essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni e gruppi di cui all'articolo 2 entro ventiquattro ore dal compimento delle operazioni di cui al comma 8 e notificata, altresì, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura del comitato elettorale, all'organizzazione territoriale dell'azienda che a sua volta ne dà pronta comunicazione all'associazione. Ulteriore raccomandata deve essere inviata in pari data all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione competente territorialmente.

Articolo 18.

(Disposizioni per le piccole aziende)

1. Per l'elezione delle rappresentanze unitarie dei lavoratori presso le aziende con meno di 100 dipendenti, opportune intese possono

intervenire ai fini di consentire il maggior snellimento possibile delle procedure, senza pregiudizio delle garanzie democratiche.

2. È consentita, comunque, la sovrapposizione tra commissione elettorale e seggio.

ALLEGATO B

Il numero dei componenti le RUL è fissato secondo la seguente tabella:

Lav. unità produttiva		Componenti	
da	15 a 100	1 ogni	20 o frazione
da	101 a 1.500	5 + 1 ogni ulteriore	35 o frazione
da	1.501 a 3.000	33 + 1 ogni ulteriore	100 o frazione
da	3.001	48 + 1 ogni ulteriore	500 o frazione

ALLEGATO C

Il modulo deve garantire da un lato la massima segretezza sulla personale scelta del lavoratore di versare contributi alle associazioni sindacali, dall'altro la migliore chiarezza nella ripartizione da parte delle aziende dei contributi stessi.

Il modulo è composto da tre distinte parti:

la prima da consegnarsi all'azienda, recante i dati anagrafici del lavoratore e la somma che lo stesso vuole venga trattenuta;

la seconda, da consegnarsi, eventualmente, al sindacato, a cura del lavoratore, qualora lo stesso voglia dimostrare l'importo della sua contribuzione al fine del rilascio della tessera di iscrizione;

la terza, da consegnarsi, contestualmente alla prima parte, al sindacato prescelto, al fine di consentire, da parte dello stesso, il ritiro delle quote spettanti.

I moduli, in tutte le loro parti, sono consegnati, a cura del datore di lavoro, al lavoratore che, dopo l'eventuale compilazione, deve inserire la prima parte in un'urna per il datore di lavoro, e la terza parte in un'altra urna che è aperta alla presenza dei componenti della RUL il cui contenuto, una volta ripartito tra le varie associazioni sindacali, è spedito alle stesse. La seconda parte resta al lavoratore che, liberamente, può consegnarla personalmente all'associazione sindacale cui desidera iscriversi.

DISEGNO DI LEGGE N. 847

D'INIZIATIVA DEI SENATORI MARCHINI ED ALTRI

Art. 1.

1. Al primo comma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la lettera *b*) è sostituita dalla seguente:

«*b*) delle associazioni sindacali non affiliate alle predette confederazioni, che siano rappresentative sul piano regionale, provinciale od aziendale».

Art. 2.

1. Dopo l'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono inseriti i seguenti:

«Art. 19-bis - (*Organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale*). - 1. È associazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale quella che, su tutto il territorio italiano, ha un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento delle adesioni complessivamente espresse dai lavoratori occupati nella categoria professionale rappresentata.

2. È competenza dell'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale partecipare alla trattativa ed alla firma dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 19-ter - (*Organizzazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, provinciale od aziendale*). - 1. È associazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, provinciale od aziendale, quella che nella regione, nella provincia o nell'azienda ha un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento delle adesioni complessivamente espresse dai lavoratori occupati nella categoria professionale rappresentata.

2. È diritto della organizzazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, provin-

ziale od aziendale partecipare alla trattativa ed alla firma rispettivamente di contratti od accordi sindacali regionali, provinciali od aziendali.

3. La certificazione degli iscritti avviene annualmente attraverso gli uffici regionali e provinciali del lavoro e della massima occupazione.

4. Le certificazioni di cui al comma 3 sono pubbliche.

Art. 19-quater - (*Rinnovo delle rappresentanze sindacali aziendali*) - 1. La costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali può avvenire anche per elezione con metodo proporzionale, qualora lo richieda almeno il 50 per cento più uno degli addetti nell'unità produttiva.

2. Possono essere eletti rappresentanti aziendali tutti i lavoratori dipendenti aventi diritto al voto indipendentemente dalla loro iscrizione a qualsiasi sindacato di categoria.

3. Alla elezione delle rappresentanze sindacali aziendali possono concorrere:

a) liste elettorali prescrutate dalle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) liste elettorali prescrutate dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano regionale, provinciale od aziendale;

c) liste sottoscritte da un numero di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva non inferiore al 5 per cento degli aventi diritto al voto.

4. L'obbligo delle firme esiste solo per i casi di cui alla lettera *c*) del comma 3; negli altri casi le firme sono nulle.

5. Le rappresentanze sindacali aziendali elette conservano la loro qualifica anche se dimissionarie dal sindacato di appartenenza al momento della elezione o se radiate dal sindacato stesso.

6. Le rappresentanze sindacali aziendali durano in carica per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

7. L'elezione delle rappresentanze sindacali aziendali viene indetta da quelle

uscenti almeno un mese prima della scadenza del mandato.

8. Entro dieci giorni dalla elezione delle nuove rappresentanze sindacali aziendali quelle uscenti devono comunicare all'azienda i nominativi dei nuovi eletti.

9. Solo per motivi di particolare gravità le rappresentanze sindacali aziendali possono prolungare la propria permanenza in carica per il termine massimo di un mese.

Art. 19-*quinquies* - (*Surroga di poteri alle rappresentanze sindacali aziendali*) - 1. Qualora le rappresentanze sindacali aziendali in carica non provvedano nel termine stabilito ad indire le elezioni, il sindacato più rappresentativo in azienda, intendendosi per tale quello con il maggiore numero di iscritti nella unità produttiva, potrà indire le elezioni delle rappresentanze sindacali aziendali. In caso di ugual numero di iscritti tra due sindacati, si considera più rappresentativo quello con il maggior numero di iscritti in assoluto.

Art. 19-*sexies* - (*Composizione delle rappresentanze sindacali aziendali*) - 1. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, possono essere eletti nelle rappresentanze sindacali aziendali:

- a) un componente nelle aziende con meno di quindici dipendenti;
- b) un componente ogni quindici dipendenti nelle unità di lavoro fino a quarantacinque dipendenti;
- c) tre componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in ragione di uno ogni quarantacinque dipendenti, applicando tale rapporto oltre i quarantacinque nelle unità di lavoro che occupano fino a quattrocentocinquanta dipendenti;
- d) dodici componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in ragione di uno ogni novanta dipendenti, ap-

plicando tale rapporto nelle unità di lavoro che occupano più di quattrocentocinquanta dipendenti».

Art. 3.

1. All'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

«Il diritto di percepire le ritenute sindacali mensili sul salario e sulla pensione è riconosciuto a tutti i sindacati che abbiano depositato il loro statuto.

Il diritto di percepire le ritenute sul salario e sulla pensione mediante delega sindacale decade immediatamente a seguito di disdetta scritta comunicata al datore di lavoro od all'ente erogatore della pensione. Ogni disposizione contraria al presente comma è nulla.

L'autorizzazione alla ritenuta sindacale sulla pensione ha validità annuale e non può essere tacitamente rinnovata».

Art. 7.

1. Al primo comma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la parola «nazionali» è sostituita dalle seguenti: «identificate secondo quanto disposto dall'articolo 19, e successive modificazioni».

2. All'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Le norme di cui al presente articolo si applicano anche nei confronti dei sindacati che disturbano, molestano o comunque impediscono il normale svolgimento delle attività di altri sindacati, facendo pressioni di qualunque tipo sul datore di lavoro o defiggendo i comunicati esposti».

DISEGNO DI LEGGE N. 909

D'INIZIATIVA DEI SENATORI SPISANI ED ALTRI

Art. 1.*(Costituzione della rappresentanza sindacale aziendale unitaria)*

1. Nelle unità produttive che occupano più di quindici dipendenti può essere costituita la rappresentanza sindacale aziendale unitaria (RSAU).

2. La costituzione, la composizione, il funzionamento, la durata in carica e i rinnovi di detta rappresentanza sono disciplinati da accordi interconfederali o da contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. In difetto di detti accordi o contratti collettivi applicabili nell'unità produttiva, resta ferma la facoltà di costituire le rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Sono comunque fatti salvi gli accordi che intervengono fra le rappresentanze sindacali aziendali, di cui al comma 3, e il datore di lavoro, volti a disciplinare la costituzione, composizione e funzionamento della RSAU, in conformità agli accordi di cui al comma 2.

Art. 2.*(Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele della rappresentanza sindacale aziendale unitaria e dei relativi componenti)*

1. Alla RSAU e ai rispettivi componenti è attribuita la titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele, previsti dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, in favore dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

2. Gli accordi o i contratti di cui all'articolo 1, comma 2, potranno disporre in

parte il mantenimento dei diritti di cui agli articoli 20, 24 e 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in favore delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

Art. 3.*(Attribuzioni della rappresentanza sindacale aziendale unitaria)*

1. Spettano alla RSAU poteri, compiti e funzioni attribuiti dalle vigenti disposizioni di legge alle rappresentanze sindacali aziendali e ai loro dirigenti, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. La RSAU può stipulare, congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, il contratto collettivo aziendale, con efficacia per tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva, nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal medesimo contratto collettivo nazionale.

Art. 4.*(Nozione di maggiore rappresentatività)*

1. Agli effetti del disposto della lettera a) del primo comma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale quelle caratterizzate da:

- a) equilibrata consistenza associativa su un rilevante arco di categorie;
- b) consistenza numerica;
- c) equilibrata distribuzione sul territorio nazionale;
- d) effettività, continuità e sistematicità dell'azione di autotutela degli interessi.

2. Ai fini dell'accertamento dei requisiti di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1, si tiene conto delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali a norma dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nonchè dei voti

conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale in occasione delle elezioni per la costituzione o il rinnovo delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie, che non dovranno essere inferiori al 10 per cento dei votanti riferito ad ogni singolo livello.

3. In sede di prima applicazione della presente legge, si prescinde dai risultati elettorali di cui al comma 2.

4. Ai fini dell'accertamento del requisito di cui alla lettera d) del comma 1, si ha riguardo all'attività di contrattazione collettiva risultante dalla conduzione attiva delle trattative, oltre che dalla sottoscrizione di contratti collettivi di lavoro.

Art. 5.

(Rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti)

1. Le rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti continuano ad essere regolate

dagli articoli 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6.

(Disposizioni transitorie e finali)

1. Con la costituzione della rappresentanza sindacale aziendale unitaria cessano di esistere tutte le rappresentanze sindacali aziendali già costituite nell'unità produttiva.

2. Tra gli accordi o contratti di cui all'articolo 1, comma 2, rientrano anche quelli vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, nonchè il protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 23 luglio 1993.

DISEGNO DI LEGGE N. 1073

D'INIZIATIVA DELLA SENATRICE SALVATO

TITOLO I**RAPPRESENTANZE SINDACALI NEI
LUOGHI DI LAVORO****CAPO I.****COSTITUZIONE DELLE
RAPPRESENTANZE SINDACALI
NEI LUOGHI DI LAVORO****Art. 1.***(Consigli unitari)*

1. I consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori sono eletti e costituiti, secondo le norme di cui alla presente legge, in ogni unità produttiva o ufficio lavorativo, compresi quelli della pubblica amministrazione.

Art. 2.*(Composizione e coordinamento dei consigli unitari - Consigli unitari collettivi)*

1. Salvo clausole più favorevoli contenute nei contratti collettivi di lavoro, ogni consiglio unitario delle lavoratrici e dei lavoratori è formato:

a) da un componente ogni 10 dipendenti, nelle unità lavorative che occupano fino a 50 dipendenti, e comunque da non meno di due componenti;

b) da almeno sette componenti più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni 15 dipendenti oltre i 50, nelle unità lavorative che occupano fino a 350 dipendenti;

c) da almeno ventisette componenti più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni 25 dipendenti oltre i 350, nelle unità lavorative che occupano fino a 1.500 dipendenti;

d) da almeno settantacinque componenti più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni 50 dipendenti oltre i 1.500, nelle unità lavorative che occupano più di 1.500 dipendenti.

2. I consigli unitari delle unità lavorative, corrispondenti alle unità produttive o agli uffici lavorativi di cui all'articolo 1, che facciano capo ad un unico datore di lavoro, gruppo societario o settore della pubblica amministrazione, possono formare, di propria iniziativa, organismi di coordinamento cui devolvere parzialmente i poteri sindacali dei singoli consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori.

3. Più unità lavorative che occupino non oltre cinque dipendenti ciascuna e che facciano capo ad un unico datore di lavoro, gruppo societario o settore della pubblica amministrazione nel medesimo territorio comunale, provinciale o regionale, possono costituire consigli unitari collettivi, raggruppando i due componenti eletti per ogni unità lavorativa in un unico organismo di rappresentanza ovvero procedendo direttamente ad eleggere i due componenti per ogni attività lavorativa con votazioni simultanee, indette unitariamente, cui hanno diritto a partecipare tutti i componenti dell'area territoriale interessata.

Art. 3.*(Indizione e preparazione delle elezioni)*

1. In sede di prima applicazione della presente legge le elezioni per la costituzione dei consigli unitari possono essere indette mediante raccolta di firme o adesioni a tal fine di almeno il tre per cento dei dipendenti occupati nell'unità lavorativa.

2. Nel caso di unità produttive o uffici lavorativi con oltre 3.000 dipendenti occorrono, per l'iniziativa di indizione di cui al

comma 1, le firme o le adesioni di almeno 100 dipendenti.

3. Qualsiasi gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, può promuovere la raccolta di firme o adesioni per indire le elezioni dei consigli unitari.

4. Nel caso di successivo rinnovo del consiglio unitario l'iniziativa di indizione delle elezioni è assunta dal consiglio uscente entro l'ultimo mese di durata del proprio mandato, in modo che le elezioni stesse e la proclamazione degli eletti si svolgano prima di tale scadenza. Tra la scadenza del mandato del consiglio uscente e l'insediamento del nuovo non deve intercorrere più di una settimana.

5. Nel caso di inerzia del consiglio uscente al fine del rinnovo di cui al comma 4, si procede secondo quanto disposto nei commi 1, 2 e 3.

6. L'indizione delle elezioni avviene mediante comunicazione, che ne precisa la data e il luogo, da affiggere quindici giorni prima della scadenza negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in altro luogo accessibile a tutte le lavoratrici e lavoratori.

7. Con le stesse modalità di cui al comma 6, qualsiasi gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, potrà comunicare i nominativi dei propri candidati, nonchè i nominativi di un componente per la commissione elettorale e di un altro in funzione di scrutatore.

8. Ogni lista deve essere costituita da un numero di nominativi non superiore al totale complessivo dei componenti il consiglio unitario e non inferiore al 10 per cento di esso.

Art. 4.

(Modalità delle elezioni)

1. Hanno diritto di partecipare alle elezioni e di esservi candidati tutte le lavoratrici e i lavoratori occupati nell'unità lavorativa.

2. Non possono candidarsi i dipendenti che facciano parte della commissione elet-

torale o che siano stati indicati quali scrutatori.

3. Le elezioni sono valide qualunque sia il numero dei dipendenti che abbia esercitato effettivamente il diritto di voto.

4. Le elezioni avvengono rigorosamente, a pena di assoluta invalidità, utilizzando schede bianche, uguali per ogni dipendente e prive di qualunque contrassegno, indicazione, simbolo o quant'altro possa consentire l'identificazione o la provenienza.

5. Il voto è libero, personale, segreto; esso viene espresso mediante indicazione sulla scheda di un unico nominativo, prescelto fra i candidati alle elezioni, di cui siano scritti per esteso nome e cognome. Nei casi di omonimia le generalità del candidato prescelto devono essere precedute dall'indicazione del numero che contrassegna la lista di cui fa parte e, occorrendo, dal numero corrispondente alla sua posizione in lista; in mancanza, il voto è considerato nullo.

6. La commissione elettorale fissa le regole per garantire quanto stabilito nel presente articolo, portandole a conoscenza di tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'unità produttiva o ufficio lavorativo, almeno sette giorni prima della scadenza elettorale, secondo le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 3.

7. I verbali di svolgimento delle operazioni elettorali, compresi quelli relativi allo scrutinio delle schede votate ed all'indicazione degli eletti, rimangono affissi, secondo le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 3, per almeno trenta giorni.

8. Le operazioni di voto devono svolgersi in giornata ed in orario lavorativo, in modo che tra l'ora d'inizio e l'ora di scadenza del termine utile per votare intercorrano esattamente trentasei ore.

9. Scrutate le schede, ovvero dopo che il presidente della commissione elettorale abbia ricevuto i verbali di scrutinio di ogni singolo seggio, la commissione elettorale individua gli eletti a norma dell'articolo 5 e ne proclama l'elezione mediante pubblica dichiarazione, dandone atto a verbale.

10. Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere una quantità di ore di assemblea re-

tribuite, in aggiunta a quelle del monte-ore annuo previsto dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 16 della presente legge, onde consentire lo svolgimento delle elezioni; al presidente ed agli altri componenti la commissione elettorale, nonchè agli scrutatori, devono essere riconosciuti, nella misura necessaria, appositi permessi retribuiti.

11. La commissione elettorale concorda tempestivamente col datore di lavoro le modalità attuative della disposizione di cui al comma 10. La mancata cooperazione del datore di lavoro è censurabile ai sensi dell'articolo 22.

Art. 5.

(Definizione del meccanismo elettorale)

1. Ogni singolo componente del consiglio unitario è eletto dal relativo collegio elettorale di base, formato da tanti aventi diritto quanti risultano dal calcolo del rapporto numerico di rappresentatività definito nel comma 2.

2. Al fine di individuare l'ampiezza dei collegi elettorali di base, si suddivide il numero complessivo degli aventi diritto al voto per il numero dei componenti il consiglio unitario da eleggere; il quoziente così ottenuto, eliminata l'eventuale frazione decimale, indica il rapporto numerico di rappresentatività nell'unità lavorativa interessata.

3. Ogni collegio elettorale di base comprende tutti i lavoratori e le lavoratrici facenti parte dello stesso reparto lavorativo o gruppo omogeneo, ovvero di una stessa sezione nell'ambito di uffici amministrativi, salvo quanto previsto dai commi seguenti.

4. I reparti, gruppi o sezioni che risultino meno ampi numericamente del collegio elettorale di base sono raggruppati con criteri di contiguità o affinità nel processo lavorativo, in modo da raggiungere la dimensione numerica prevista per il collegio elettorale di base.

5. I reparti, gruppi o sezioni che risultino numericamente più ampi del collegio eletto-

rale di base danno luogo ad un unico collegio elettorale che elegge tanti componenti quanti corrispondono al quoziente ottenuto dividendo il numero dei dipendenti del reparto, gruppo o sezione per la cifra che esprime il rapporto numerico di rappresentatività vigente nell'unità lavorativa interessata; qualora detto quoziente consista in un numero non intero, la frazione decimale dopo la virgola viene corretta con arrotondamento all'unità successiva se uguale o superiore alla mezza unità, ovvero eliminata se inferiore.

6. Non è consentito che un lavoratore voti in un collegio elettorale diverso da quello di appartenenza così come individuato dalle norme del presente articolo.

7. In ogni collegio elettorale risulta eletto il candidato che riporta il maggior numero dei voti espressi secondo le modalità specifiche di cui al comma 5 dell'articolo 4; nel caso di collegi elettorali di cui al comma 5, risultano eletti, quei candidati che abbiano riportato più voti degli altri, in ordine decrescente, fino a corrispondenza del numero di componenti da eleggere nel collegio.

Art. 6.

(Durata del mandato.)

Assemblea di verifica e revocabilità)

1. Il mandato dei componenti il consiglio unitario non può, in ogni caso, avere durata superiore ai ventiquattro mesi.

2. I consigli unitari sono tenuti a convocare, almeno una volta l'anno, l'assemblea generale dei dipendenti dell'unità produttiva o ufficio lavorativo per procedere alla verifica del rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori occupati nell'unità interessata.

3. Nelle assemblee di verifica di cui al comma 2, validamente insediate qualunque sia il numero dei dipendenti partecipanti, qualora un numero di dipendenti pari ad almeno il 50 per cento più uno degli aventi diritto voti la sfiducia su mozione nei confronti del consiglio unitario, quest'ultimo è obbligato a rassegnare le dimissioni e ad

aprire la procedura per l'indizione di nuove elezioni.

4. In caso d'inerzia del consiglio o qualora se ne ravvisi comunque la necessità, il consiglio unitario deve convocare senza indugio l'assemblea di verifica mediante raccolta delle firme di almeno un quinto dei dipendenti dell'unità lavorativa, su apposita mozione motivata, promossa da qualsiasi gruppo di lavoratrici e lavoratori dell'unità interessata.

5. Il singolo mandato di ciascuno dei componenti del consiglio unitario può essere revocato in qualsiasi momento in un'apposita assemblea cui hanno diritto di partecipare tutti i lavoratori e le lavoratrici facenti parte del reparto, gruppo o sezione che ha fornito il mandato contestato. Tale assemblea è promossa mediante raccolta di firme, almeno nella misura di un quinto degli aventi diritto a parteciparvi, ed è fatto obbligo al consiglio unitario, per quanto nei suoi poteri, di renderne possibile lo svolgimento.

6. Per la revoca del mandato nei confronti di uno dei componenti il consiglio unitario occorre che nell'apposita assemblea si raggiunga un numero di voti pari alla maggioranza dei partecipanti alla medesima.

7. Nel caso di revoca del mandato ai sensi del comma 6, nonché nel caso di dimissioni o indisponibilità di uno o più componenti del consiglio unitario, quest'ultimo è tenuto ad organizzare, entro e non oltre quindici giorni, l'elezione del sostituto, cui hanno diritto di partecipare soltanto i dipendenti facenti parte del collegio elettorale relativamente al quale si è verificato il caso di revoca, dimissioni o indisponibilità.

8. La scadenza del mandato del sostituto è inscindibilmente determinata dalla residua durata del consiglio unitario di cui entra a far parte.

CAPO II.

CONTRIBUTI SINDACALI

Art. 7.

(Titolarità e ripartizione dei contributi sindacali)

1. Qualunque gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, che abbia raccolto le firme o le adesioni, nei limiti previsti dal comma 1 dell'articolo 3, per l'indizione delle elezioni del consiglio unitario ovvero che abbia eletto almeno un candidato nel consiglio stesso può, a richiesta, essere destinatario dei contributi sindacali che i dipendenti intendano loro versare mediante dichiarazione scritta con validità annuale, non rinnovabile tacitamente, con le modalità e le garanzie previste dall'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. I consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori sono contitolari, con i gruppi di lavoratori di cui al comma 1, dei contributi sindacali da questi ultimi richiesti; la contitolarietà si risolve nella ripartizione in due parti uguali delle somme complessivamente versate ad ogni organizzazione sindacale nell'unità interessata.

3. Il gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, ha completa autonomia di gestione e di rendiconto per una quota del 50 per cento dei contributi ad esso versati; è fatto obbligo al gruppo stesso di rimettere il restante 50 per cento dei contributi di cui è stato destinatario nella piena disponibilità del consiglio unitario, che su detta percentuale ha parimenti completa autonomia di gestione e di rendiconto.

TITOLO II

POTERI DELLE RAPPRESENTANZE
SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO I.

POTERI DEI CONSIGLI UNITARI

Art. 8.

(Potere negoziale del consiglio unitario)

1. Al consiglio unitario compete il potere di negoziare le condizioni di lavoro ed ogni altro elemento concernente l'attività lavorativa nell'unità interessata.

2. Il potere negoziale del consiglio unitario si manifesta negli atti con cui esso promuove e stipula sia i contratti collettivi aziendali, contenenti una disciplina generale dei rapporti di lavoro aziendali, sia gli accordi aziendali, contenenti la disciplina di elementi o questioni particolari.

3. Le stipulazioni collettive promosse e concluse dal consiglio unitario, previa approvazione della maggioranza dei suoi componenti, acquistano efficacia vincolante per tutti i rapporti di lavoro nell'unità interessata quando intervenga, nell'assemblea dei dipendenti appositamente convocata, l'espressa ratifica da parte della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori partecipanti all'assemblea. In mancanza di ratifica le stipulazioni collettive non acquistano alcuna efficacia.

4. Alla negoziazione del contratto collettivo o dell'accordo aziendale hanno diritto di partecipare, con funzione consultiva, uno o più esperti per ciascun gruppo di lavoratori che possa essere destinatario dei contributi sindacali a norma dell'articolo 7, previo invio della designazione e richiesta al datore di lavoro.

Art. 9.

(Diritti indisponibili)

1. Le stipulazioni collettive, di qualsiasi livello, non possono in alcun caso disporre dei diritti soggettivi di lavoratrici e lavoratori.

2. La contrattazione collettiva non può disporre in deroga a norme di legge, salvo che queste espressamente lo consentano.

3. Discipline collettive in deroga alla legge sono tuttavia ammesse se più favorevoli ai lavoratori, con riferimento alla complessiva normativa concernente il medesimo istituto.

4. Salvo quanto previsto al comma 3, le clausole delle stipulazioni collettive difformi da norme di legge inderogabili sono sostituite di diritto dalle analoghe disposizioni normative.

5. Le stipulazioni collettive non possono derogare alle norme di una stipulazione collettiva di diverso livello, salvo che prevedano una disciplina più favorevole ai lavoratori.

6. Le clausole dei contratti collettivi e degli accordi aziendali che, ai sensi del comma 2, operino in deroga alla legge per espressa previsione normativa ovvero che dispongano la rinegoziazione di diritti di origine contrattuale in riferimento ad uno specifico gruppo o settore di lavoratori nell'unità interessata, devono essere espressamente approvate e ratificate dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori direttamente interessati, nell'assemblea all'uopo convocata. In mancanza di approvazione e ratifica, le suddette clausole non acquistano alcuna efficacia.

7. I contratti collettivi o gli accordi aziendali non possono individuare o concorrere ad individuare tipologie di rapporti lavorativi cui sia consentita l'apposizione di un termine di durata.

8. Le disposizioni del presente articolo, nonchè ogni altra attribuzione individuale derivante dalla presente legge, si applicano anche ai dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, che vengono com-

putati ad ogni effetto in tutte le determinazioni numeriche previste dalla presente legge.

9. Le stipulazioni collettive continuano a produrre i propri effetti dopo la scadenza ovvero dopo la disdetta, fino a che non intervenga un nuovo contratto o accordo collettivo.

Art. 10.

(Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e diritti dei componenti il consiglio unitario)

1. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato; le disposizioni del titolo III della medesima legge facenti riferimento, rispettivamente, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai dirigenti delle stesse si intendono riferite ai consigli unitari 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 o degli accordi collettivi, ogni componente del consiglio unitario delle lavoratrici e dei lavoratori ha diritto, per l'espletamento del proprio mandato, a permessi retribuiti nella misura di almeno dieci ore mensili».

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

4. I componenti il consiglio unitario esercitano i diritti previsti dagli articoli 22, 23, 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, mentre il consiglio unitario esercita i diritti previsti dagli articoli 25 e 27 della medesima legge.

Art. 11.

(Diritti dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dei gruppi di lavoratori non organizzati in sindacato)

1. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali nonché i rappresentanti dei

gruppi di lavoratori non organizzati in sindacato, che possano essere destinatari dei contributi sindacali ai sensi dell'articolo 7 della presente legge, esercitano i diritti previsti dagli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300; ai rispettivi raggruppamenti sono attribuiti altresì i diritti previsti dagli articoli 25 e 27 della medesima legge.

2. Ciascun raggruppamento provvede a comunicare preventivamente per iscritto al datore di lavoro i nominativi dei propri rappresentanti nell'unità lavorativa, non superando rispettivamente il numero di tre rappresentanti nel caso delle unità lavorative di cui alla lettera *a*) del comma 1 dell'articolo 2; di quindici rappresentanti nel caso delle unità lavorative di cui alla lettera *b*) del comma 1 dell'articolo 2; di quaranta rappresentanti nel caso di cui alla lettera *c*) del comma 1 dell'articolo 2; di cento rappresentanti nel caso delle unità lavorative di cui alla lettera *d*) del comma dell'articolo 2.

Art. 12.

(Formazione delle rappresentanze unitarie di categoria o comparto)

1. Per ogni categoria produttiva, nonché per ogni comparto della pubblica amministrazione, i consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori eleggono al proprio interno, secondo modalità da stabilire con regolamento adottato dai consigli stessi nel relativo ambito territoriale, i delegati che a livello provinciale, regionale e nazionale costituiscono i coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto, dotati dei poteri di cui all'articolo 13.

2. Hanno diritto a partecipare all'elezione tutti i componenti dei consigli unitari della

categoria o del comparto nel relativo ambito territoriale.

3. Il regolamento di cui al comma 1 determina altresì il numero dei delegati da eleggere, prevedendo, a pena di nullità, i criteri mediante i quali assicurare in ogni caso la presenza effettiva, negli organismi eletti, delle posizioni di minoranza.

4. L'istanza che conferisce mandato ai delegati di cui al presente articolo può, in ogni momento, revocare il mandato ad uno o più delegati e sostituirli con altri aventi diritto mediante decisione motivata da adottare con la stessa maggioranza prevista per l'elezione.

5. I componenti dei coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto hanno diritto, nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva, a permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli eventualmente spettanti ad altro titolo.

6. Si applica anche ai coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto, nonché ai loro componenti, la disposizione di cui al comma 4 dell'articolo 10.

Art. 13.

(Potere negoziale dei consigli unitari di categoria o di comparto. Referendum confermativo)

1. I coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto hanno, nel rispettivo ambito territoriale, il potere di promuovere e stipulare il contratto collettivo di lavoro, previa approvazione della maggioranza dei loro componenti. Alla negoziazione hanno diritto di partecipare esperti designati con le stesse funzioni e modalità di cui al comma 4 dell'articolo 8.

2. La definizione della piattaforma negoziale, approvata dalla maggioranza dei componenti il coordinamento dei consigli unitari di categoria o di comparto del relativo ambito territoriale, deve essere sottoposta a *referendum* confermativo cui hanno diritto di partecipare tutte le lavoratrici e i lavoratori della categoria o del comparto occupati nell'ambito territoriale interessato.

3. Resa pubblica la piattaforma approvata dal corrispondente coordinamento dei consigli unitari mediante affissione negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in altro luogo accessibile a tutti i dipendenti, il *referendum* di cui al comma 2 dev'essere obbligatoriamente promosso dal coordinamento stesso entro sette giorni; in mancanza, il coordinamento decade dai poteri negoziali.

4. Se la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* respinge la piattaforma negoziale, qualsiasi stipulazione che ne riproponga il contenuto è nulla.

Art. 14.

(Stipulazione del contratto collettivo di lavoro con efficacia erga omnes. Referendum abrogativo)

1. La stipulazione del contratto collettivo di lavoro di cui al comma 1 dell'articolo 13 acquista efficacia vincolante per tutti i rapporti di lavoro di categoria o di comparto nell'ambito territoriale interessato se riceve, nel *referendum* previsto dall'articolo 13, la maggioranza dei voti espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori aventi diritto a parteciparvi.

2. Al *referendum* abrogativo hanno diritto di partecipare tutte le lavoratrici ed i lavoratori della categoria o del comparto nell'ambito territoriale interessato.

3. Il *referendum* dev'essere convocato obbligatoriamente, pena l'invalidità dell'intesa negoziale raggiunta, dal corrispondente coordinamento dei consigli unitari entro quindici giorni dalla data in cui il coordinamento medesimo comunica, nelle stesse forme previste per la pubblicazione della piattaforma, il contenuto dell'intesa raggiunta.

4. Se la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* respinge l'intesa negoziale, la relativa stipulazione non acquista alcuna efficacia e s'intende abrogata.

5. Il *referendum* abrogativo può svolgersi anche su singole parti dell'intesa negoziale, qualora ne faccia richiesta almeno il 10 per

cento degli aventi diritto; in tal caso la scheda di voto riporterà sia il quesito generale che uno o più quesiti particolari, e l'eventuale risultato abrogativo parziale non ha effetti sulle altre parti del contratto collettivo.

Art. 15.

(Regolamenti referendari)

1. I coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto fissano, con regolamenti adottati a maggioranza, le modalità tecniche per lo svolgimento dei *referendum* previsti dagli articoli 13 e 14.

CAPO II

ASSEMBLEA DELLE LAVORATRICI
E DEI LAVORATORI

Art. 16.

*(Diritto di riunione. Convocazione
dell'assemblea di lavoratrici e di lavoratori)*

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

«Art. 20. - (*Assemblea*). - 1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nell'unità lavorativa in cui operano, fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro nei limiti di venti ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

2. L'assemblea è convocata su iniziativa del consiglio unitario ovvero su richiesta di almeno il 10 per cento dei dipendenti, in ogni caso con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3. L'assemblea può riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori oppure gruppi specifici di essi.

4. All'assemblea possono essere invitati esperti esterni all'unità lavorativa, previa comunicazione al datore di lavoro.

5. Le stipulazioni collettive possono prevedere frequenze e modalità più favorevoli per l'esercizio del diritto di assemblea».

Art. 17.

(Poteri dell'assemblea)

1. Ferme restando le competenze dell'assemblea di verifica di cui all'articolo 6 e delle assemblee di ratifica di cui agli articoli 8 e 9 nonchè di ulteriori assemblee che dovessero essere previste dalla contrattazione collettiva, le assemblee regolate nel presente capo hanno diritto di esaminare e discutere qualsiasi materia o argomento all'ordine del giorno; hanno altresì il potere di decidere l'indirizzo da osservare sui punti esaminati e discussi, vincolando in merito gli atti e le prese di posizione del consiglio unitario.

2. In ogni caso le assemblee adottano le decisioni a maggioranza dei partecipanti.

3. Le assemblee hanno facoltà di conferire ad una delegazione di lavoratrici e lavoratori, occupati nell'unità interessata, il potere di negoziare un accordo sindacale su specifiche questioni.

4. Gli accordi negoziati dalla delegazione nominata in assemblea sono anch'essi soggetti ai limiti stabiliti dall'articolo 9 e devono in ogni caso essere sottoposti all'assemblea per la ratifica.

CAPO III

POTERI DELLE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI

Art. 18.

*(Natura e attività delle organizzazioni
sindacali. Attribuzioni)*

1. Le organizzazioni sindacali sono libere associazioni di lavoratori.

2. Le organizzazioni sindacali che possono essere destinatarie dei contributi sin-

dacali ai sensi dell'articolo 7, oltre ad esercitare le specifiche competenze per esse previste, hanno diritto di concorrere con la loro azione al raggiungimento delle condizioni più favorevoli per i lavoratori in ordine al rapporto di lavoro, nonchè alla promozione dei lavoratori in ogni aspetto della vita economica, sociale e politica.

3. Le organizzazioni sindacali perseguono le loro finalità attraverso le iniziative di proposta, partecipazione, proselitismo e lotta sindacale tutelate dalle leggi vigenti a difesa della libertà e dell'attività sindacale.

4. Le organizzazioni sindacali possono convocare nei luoghi di lavoro assemblee non retribuite, aperte anche ai non iscritti, fuori dell'orario lavorativo entro un limite annuo di dieci ore; previa comunicazione al datore di lavoro, possono invitare a tali assemblee esperti esterni all'unità lavorativa.

Art. 19.

(Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300)

1. Gli articoli 30 e 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono abrogati.

CAPO IV

POTERI DEI GRUPPI DI LAVORATRICI E LAVORATORI NON ORGANIZZATI IN SINDACATO

Art. 20.

(Natura, attività ed attribuzioni dei gruppi non organizzati in sindacato)

1. Il principio della libertà d'associazione dei lavoratori si manifesta anche nella libera formazione di gruppi non organizzati in sindacato.

2. I gruppi di lavoratrici e di lavoratori che possano essere destinatari dei contributi sindacali ai sensi dell'articolo 7 hanno parimenti diritto di perseguire le finalità e di svolgere le attività previste, rispettivamente, nei commi 2 e 3 dell'articolo 18.

Art. 21.

(Gruppi di comodo)

1. Il divieto sancito dall'articolo 17 della legge 20 maggio 1970, n. 300, s'intende riferito anche alla costituzione e al sostegno, con mezzi finanziari o altrimenti, di gruppi di dipendenti non organizzati in sindacato.

CAPO V

TUTELA GIURISDIZIONALE

Art. 22.

(Repressione della condotta antisindacale)

1. Il potere di ricorrere alla magistratura al fine della repressione della condotta antisindacale, statuito dall'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è esteso ai consigli unitari, nonchè alle organizzazioni sindacali ed ai gruppi non organizzati in sindacato di cui, rispettivamente, all'articolo 18 e all'articolo 20 della presente legge.

Art. 23.

(Competenza della magistratura del lavoro)

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

