

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 689

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore DEBENEDETTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 SETTEMBRE 2001

—————

Disciplina delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e
della contrattazione collettiva con efficacia generale

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Sulla questione della rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro si confrontano da tempo, nel movimento sindacale italiano, due correnti di pensiero, cui corrispondono a grandi linee rispettivamente la posizione della Cgil da un lato, quella della Cisl dall'altro: favorevole la prima all'istituzione per legge di un meccanismo di elezione a suffragio universale dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro; recisamente contraria la seconda a qualsiasi intervento dell'ordinamento statale in questa materia che possa limitare l'autonomia e la libertà di auto organizzazione delle associazioni sindacali o attentare alla loro natura esclusivamente associativa. Entrambe le correnti di pensiero colgono, a nostro avviso, alcune esigenze essenziali per il buon funzionamento del sistema delle relazioni sindacali.

Nel «protocollo» del luglio 1993 - che deve rimanere, pur con gli aggiustamenti via via necessari, il riferimento fondamentale per il sistema delle relazioni sindacali nel nostro Paese - tutte le parti hanno esplicitamente concordato sulla necessità tecnica di un intervento legislativo come passaggio per la soluzione del problema dell'estensione *erga omnes* degli effetti dei contratti collettivi, e in particolare dei contratti aziendali «gestionali». Un intervento legislativo è altresì necessario per consentire una equa commisurazione del «sostegno» erogato dall'ordinamento statale (non si tratta solo dei permessi retribuiti ai rappresentanti aziendali, ma di un'ampia gamma di benefici di vario genere) alla rappresentatività effettiva delle singole organizzazioni sindacali, verificata periodicamente, secondo il principio enunciato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 492 del 4 dicembre 1995.

Per altro verso, qualsiasi possibile criterio di rappresentatività riferito al numero degli iscritti appare difficilmente applicabile in concreto (come controllare l'effettività delle singole iscrizioni? Come valutare le differenze di quota di iscrizione tra associazione e associazione?) e non esente da pericoli per la libertà effettiva delle associazioni sindacali: se dunque la rappresentatività deve essere misurata, occorre che essa lo sia facendosi riferimento alla percentuale dei consensi raccolti nella grande platea dei lavoratori iscritti e non iscritti. La scelta di estendere la verifica non solo al consenso «forte», manifestato dal lavoratore con l'iscrizione permanente all'associazione, bensì anche al consenso «debole», manifestato dal lavoratore soltanto con una opzione elettorale periodica, è poi giustificata dal fatto che l'estensione *erga omnes* degli effetti della contrattazione collettiva - di fatto già oggi operante per via giudiziaria, nell'attesa ormai cinquantennale di un intervento legislativo che ne regoli con precisione modalità e criteri - coinvolge gli interessi di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti: se gli interessi di tutti sono coinvolti, tutti hanno diritto a che sia attribuito rilievo al proprio orientamento e alle proprie scelte.

Occorre dunque individuare un meccanismo che consenta la misurazione periodica di questi consensi e che al tempo stesso sia compatibile con il sistema di rappresentanza e di contrattazione articolata delineato dal protocollo del luglio 1993.

In questo ordine di idee, appare indispensabile la rinuncia da parte dell'ordinamento statale a dar vita autoritativamente a un organismo distinto e autonomo dalle associazioni sindacali, quale sarebbe stata la «rappresentanza sindacale unitaria» delineata nel dise-

gno di legge approvato dal Senato il 3 maggio 1995 (vedi atto Camera n. 2491 della XII legislatura). La riforma non deve sopprimere nè snaturare il rapporto organico che lo statuto dei lavoratori del 1970 ha istituito tra le rappresentanze sindacali aziendali (rsa) e le associazioni sindacali esterne all'azienda; deve invece limitarsi a condizionare e proporzionare composizione e prerogative delle rsa al consenso periodicamente espresso dai lavoratori, mediante apposita consultazione, nei confronti di ciascuna delle associazioni sindacali.

La legge non deve, dunque, istituire un meccanismo di elezione da parte dei lavoratori di propri rappresentanti costituiti in organo distinto dall'associazione sindacale, bensì soltanto prevedere un censimento periodico obbligatorio dei consensi raccolti dalle diverse organizzazioni, in base al quale possa essere determinato il numero di rappresentanti sindacali, dotati di tutele e permessi, a cui ciascuna di esse avrà diritto nell'azienda, con la fissazione di una soglia percentuale minima di consensi per l'acquisizione del diritto a un rappresentante. Ciascuna organizzazione sarà, per il resto, del tutto libera di decidere le forme di designazione ed eventualmente di revoca dei propri rappresentanti, nel numero determinato dai consensi conseguiti, e di disciplinare l'attività, così come essa è oggi libera di farlo in virtù dello statuto dei lavoratori.

Questo non significa, ovviamente, una rinuncia a quella forma di dialogo democratico tra organizzazione sindacale e base che è costituita dall'elezione a suffragio universale dei rappresentanti aziendali: l'opzione in questo senso da parte delle confederazioni maggiori può considerarsi di fatto irreversibile, essendo stata ripetutamente consacrata in disposizioni interne e accordi interconfederali nell'arco dell'ultimo quarto di secolo; e dovrà essere un punto fermo nello statuto del nuovo sindacato confederale unitario, alla cui auspicata nascita questa iniziativa legislativa intende dare un contributo non se-

condario. Ma questa è sempre stata e deve restare, appunto, un'opzione statutaria dell'organizzazione, libera anche per quel che riguarda le sue modalità di attuazione concrete; in particolare, deve poter rientrare nella dialettica tra organizzazione e base anche la possibilità di revoca da parte dell'organizzazione stessa dell'investitura al rappresentante aziendale la cui azione - ancorchè sorretta dal consenso della base aziendale - si riveli incompatibile con le opzioni strategiche generali: possibilità di revoca che presuppone logicamente il mantenimento, nella nuova legge, del rapporto organico tra rappresentanza aziendale e associazione sindacale esterna, cioè la non alterità e autonomia della prima rispetto alla seconda.

La riforma qui proposta vuole caratterizzarsi proprio per questo aspetto: essa fa salvo, tra una scadenza elettorale e l'altra, il potere di controllo e direzione dell'associazione sindacale sulla rappresentanza aziendale, conservando il rapporto organico tra di esse; e fa salva la possibilità che, tra una scadenza elettorale e l'altra, l'associazione privilegi nelle proprie scelte i propri meccanismi di elaborazione e decisione interni rispetto agli strumenti dell'assemblea o del *referendum*, o viceversa questi rispetto a quelli. Ma essa lascia comunque ai lavoratori (iscritti e non iscritti) l'ultima parola: a loro infatti è attribuito il potere di determinare periodicamente il numero di rappresentanti sindacali aziendali di cui potrà disporre ciascuna associazione, e pertanto anche il potere di «punire», al più tardi alla prima scadenza elettorale, l'associazione che abbia fatto cattivo uso del consenso ricevuto nella consultazione precedente o comunque non abbia saputo farsi fedele interprete degli interessi della base.

Una siffatta disciplina legislativa delle rappresentanze sindacali aziendali consente infine l'agevole soluzione dell'annoso problema dell'estensione *erga omnes* degli effetti dei contratti collettivi: avranno efficacia generalizzata nell'ambito di una categoria o

azienda i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali o unioni di associazioni che abbiano conquistato la maggioranza assoluta dei voti di lista dei lavoratori di quella categoria o azienda nelle ultime consultazioni (articoli 4 e 5 del presente disegno di legge). A tale fine sarà indispensabile che il Ministero del lavoro e delle politiche so-

ciali curi la raccolta, l'aggiornamento e pubblicazione periodica dei dati - opportunamente aggregati e disaggregati - relativi agli esiti delle votazioni in tutte le aziende.

Questa soluzione presuppone - ovviamente - una modifica dell'articolo 39 della Costituzione, per la quale viene presentato un apposito disegno di legge costituzionale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

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

«Art. 19. - *(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)*. - 1. In ogni unità produttiva rispondente ai requisiti dimensionali di cui all'articolo 35 può essere costituito, a iniziativa dei lavoratori o delle rappresentanze sindacali aziendali già costituite secondo la norma previgente, un organo unitario di rappresentanza delle associazioni sindacali composto:

a) nelle unità produttive con meno di duecentouno dipendenti, da tre rappresentanti;

b) nelle unità produttive di dimensioni maggiori, da un rappresentante ogni cento dipendenti o frazione di cento.

2. I rappresentanti sono distribuiti tra le associazioni sindacali, o loro coalizioni, in proporzione ai voti rispettivamente conseguiti in apposita consultazione elettorale, che dovrà svolgersi con cadenza almeno triennale. Per il conseguimento di un rappresentante è necessario che l'associazione o coalizione di associazioni abbia ottenuto:

a) nelle unità produttive di cui alla lettera a) del comma 1 almeno un decimo dei voti espressi;

b) in quelle di cui alla lettera b) del comma 1 almeno un ventesimo dei voti espressi e comunque non meno di dieci.

3. Lo svolgimento delle operazioni elettorali e la ripartizione dei seggi tra le associazioni avvengono secondo le disposizioni contenute nel regolamento allegato all'accordo interconfederale 18 aprile 1966 per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne, in quanto compatibile con le norme contenute nella presente legge.

4. La prima consultazione elettorale è indetta e organizzata dalle rappresentanze sindacali aziendali già costituite nell'unità produttiva secondo la norma previgente; le consultazioni successive fra il sessantesimo e il trentesimo giorno precedente alla scadenza del triennio dall'insediamento. Qualora nell'unità produttiva non siano costituite rappresentanze, oppure in caso di inerzia delle rappresentanze costituite, all'indizione e organizzazione delle elezioni provvede la direzione provinciale del lavoro su richiesta di almeno un lavoratore interessato. Alla stessa direzione compete, su richiesta di almeno un lavoratore interessato, la sorveglianza sulla correttezza dello svolgimento delle operazioni elettorali.

5. Ciascuna associazione sindacale o coalizione di associazioni che abbia diritto a un rappresentante nell'organo unitario di cui al comma 1 procede alla designazione del rappresentante stesso, scelto tra i dipendenti dell'unità produttiva secondo le modalità previste dalle norme interne dell'associazione o coalizione stessa, mediante comunicazione alla direzione aziendale e affissione negli appositi spazi di cui all'articolo 25. Allo stesso modo e secondo le stesse norme interne il rappresentante può essere sostituito.

6. Ai fini dei suoi rapporti con la direzione aziendale e con i terzi i rappresentanti di tutte le associazioni e l'organo unitario di rappresentanza sono domiciliati presso l'unità produttiva».

Art. 2.

(Permessi retribuiti)

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

«Art. 23. - *(Permessi retribuiti)*. - 1. Nelle unità produttive di cui alla lettera *a*), comma 1, dell'articolo 19, ciascun rappresentante sindacale ha diritto a quattro ore di permesso retribuito ogni mese, aumentate a sei se l'unità produttiva occupa più di cento dipendenti.

2. Nelle unità produttive di cui alla lettera *b*), comma 1, dell'articolo 19, ciascun rappresentante sindacale ha diritto a otto ore di permesso retribuito ogni mese».

Art. 3.

*(Coordinamento con la normativa
previgente)*

1. Nel titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e in tutto il sistema normativo italiano:

a) l'espressione «rappresentanza sindacale aziendale» si intende riferita all'insieme dei rappresentanti di ciascuna associazione sindacale, costituente l'organo unitario di rappresentanza di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge;

b) l'espressione «dirigente di rappresentanza sindacale aziendale» si intende riferita al singolo rappresentante facente parte dell'organo unitario di rappresentanza.

2. Negli articoli 4 e 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e in ogni altra legge che attribuisca alle rappresentanze sindacali aziendali poteri negoziali, diritti di informazione, o altre prerogative, tale attribuzione deve intendersi riferita all'organo unitario di rappresentanza.

Art. 4.

(Contrattazione collettiva aziendale)

1. L'organo unitario di rappresentanza aziendale può stipulare su qualsiasi materia contratti collettivi, con efficacia nei confronti di tutti i dipendenti dell'unità produttiva, deliberando la stipulazione stessa con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei propri membri.

2. Quando il contratto collettivo stipulato a norma del comma 1 non abbia un termine di scadenza, l'organo unitario di rappresentanza può deliberare il recesso, con la maggioranza di cui al comma 1. In tal caso, come in caso di recesso dell'imprenditore, il contratto collettivo cessa di produrre effetto nel momento in cui il recesso viene comunicato alla parte non recedente.

3. I rappresentanti di una associazione sindacale possono stipulare contratti collettivi con la direzione aziendale in nome e per conto della propria associazione e con effetti limitati ai lavoratori iscritti alla stessa. A tal fine è necessario che il contratto sia sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti della detta associazione, membri dell'organo unitario di rappresentanza, o da un comitato ristretto da loro eletto secondo le modalità previste dallo statuto o regolamento dell'associazione. I contratti collettivi stipulati a norma del presente comma non possono derogare rispetto a norme contenute in contratti stipulati a norma del comma 1.

Art. 5.

(Contrattazione collettiva extra-aziendale)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali cura la rilevazione costante dei risultati delle consultazioni elettorali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nonché la rilevazione costante dei dati relativi alla

adesione delle imprese alle rispettive associazioni, pubblicandone periodicamente i dati di sintesi in apposito bollettino ufficiale, a livello provinciale, regionale e nazionale.

2. Sulle controversie concernenti i dati pubblicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a norma del comma 1 è competente il tribunale amministrativo della regione alla quale i dati contestati si riferiscono, il quale, sentite tutte le associazioni sindacali e datoriali interessate, decide entro novanta giorni dalla presentazione del ricorso. Ai fini dei necessari accertamenti il tribunale può avvalersi dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le disposizioni concernenti il rapporto individuale di lavoro e non contrastanti con norme inderogabili di legge, contenute nel contratto collettivo stipulato, da un lato, da associazioni che abbiano l'adesione dei datori di lavoro che occupano la maggioranza assoluta dei lavoratori nell'ambito territoriale e nel settore ai quali il contratto stesso intende applicarsi e, dall'altro lato, da associazioni sindacali dei lavoratori o coalizioni di esse che, complessivamente considerate, abbiano conseguito la maggioranza assoluta dei voti nelle consultazioni elettorali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nello stesso ambito territoriale e nello stesso settore sono efficaci e vincolanti nei confronti di tutti i datori di lavoro e lavoratori appartenenti a quel settore, in quell'ambito territoriale.

4. Il contratto collettivo di cui al comma 3 può tuttavia essere derogato dal contratto aziendale di cui al comma 1 dell'articolo 4.

Art. 6.

(Controversie giudiziali)

1. Salvo quanto disposto nel comma 2 dell'articolo 5, per tutte le controversie nascenti

tra associazioni sindacali o datoriali in relazione all'applicazione della presente legge si applica il rito speciale del lavoro di cui agli articoli 414 e seguenti del codice di procedura civile.

2. La legittimazione ad agire per la repressione del comportamento antisindacale del datore di lavoro a norma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, compete oltre che agli organismi locali territoriali delle associazioni sindacali interessate anche all'organo unitario di rappresentanza di cui all'articolo 19 della stessa legge, il quale delibera la promozione dell'azione con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei propri membri.

Art. 7.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

2. Le rappresentanze aziendali costituite secondo la normativa previgente mantengono le proprie prerogative e funzioni nella rispettiva unità produttiva fino alla proclamazione dei risultati della prima consultazione elettorale di cui all'articolo 1, ma comunque non oltre il termine massimo di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

