



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori BAROZZINO, DE PETRIS, CERVELLINI,  
DE CRISTOFARO, PETRAGLIA e URAS**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 14 MAGGIO 2013**

Norme in materia di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro,  
di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia  
dei contratti collettivi di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge reca disposizioni in materia di costituzione di rappresentanze sindacali unitarie (RSU) nei luoghi di lavoro, rappresentatività e diritti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e modalità di adesione alle stesse, nonché in materia di efficacia dei contratti collettivi di lavoro ad ogni livello territoriale e aziendale.

Il tema della rappresentanza e della rappresentatività è oggetto di dibattito sindacale, dottrinale e politico da molti anni, senza che vi sia mai stato un intervento organico volto a superare le problematiche emergenti. Il mondo del lavoro è per sua natura dinamico e sottoposto a mutamenti rapidi e a volte radicali, legati a fattori economici, produttivi e anche culturali, che richiedono risposte altrettanto rapide ed efficaci da parte del legislatore e dei soggetti rappresentativi del mondo del lavoro. Dalla qualità della risposta dipende buona parte della tutela che l'ordinamento è in grado di garantire ai lavoratori e alla dignità del lavoro.

In materia di rappresentanza, l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori nella formulazione vigente stabilisce che le «Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento».

Questa formulazione è conseguenza di un referendum tenuto nel 1995 che abrogò il principio della «maggiore rappresentatività sul piano nazionale», togliendo di mezzo la

disposizione che concedeva soltanto alle associazioni confederali la potestà di rappresentare l'ambito di riferimento per la costituzione di rappresentanze sindacali; da qui l'allargamento di tale riconoscimento anche a favore delle associazioni sindacali non rientranti in tale ambito, ma che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Il referendum aveva l'obiettivo di estendere la libertà dei lavoratori circa la scelta intorno alla propria rappresentanza, ma i fatti più recenti hanno dimostrato, così come sostenuto da autorevole dottrina, che l'articolo 19 dello Statuto è stato travolto da un insolito destino, nel momento in cui viene oggi impiegato come leva per escludere sindacati maggiormente rappresentativi - e in particolare uno dei sindacati maggiormente rappresentativi (la Fiom) - dalla possibilità di costituire rappresentanze sindacali all'interno di un'azienda (la Fiat), avendo rifiutato di firmare il contratto collettivo di lavoro applicato nelle sue unità produttive.

Sebbene la Corte costituzionale abbia più volte affermato (sentenza 244/1996; ordinanze 345/1996, 148/1997 e 76/1998) la legittimità costituzionale dell'attuale formulazione dell'articolo 19, è evidente che essa viene oggi utilizzata da soggetti imprenditoriali per superare o fare a meno delle regole della rappresentanza e della rappresentatività, valendosi strumentalmente di un'interpretazione restrittiva e paradossale della norma, che nei fatti permette al datore di lavoro di scegliersi l'interlocutore sindacale, consentendo la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali (RSA) solo per i sindacati, anche del tutto minoritari, che abbiano però accettato di sottoscrivere un ac-

cordo sindacale gradito alla parte datoriale, con concreta espulsione, invece, dei sindacati non conformisti, anche se addirittura maggioritari presso i lavoratori.

Nello stesso tempo, una tale conclusione è resa possibile dal fatto che qualsiasi sindacato può sottoscrivere un contratto collettivo nazionale di lavoro o aziendale, purché la controparte datoriale vi consenta indipendentemente dal suo grado di rappresentatività effettivo tra i lavoratori.

Una prima salutare reazione contro questo stato di cose è venuta dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, che ha fissato per la prima volta il principio, anche nel settore del lavoro privato, della necessità che la legittimazione a negoziare si basi su una rappresentatività sufficiente e che la conclusione dell'accordo sindacale si basi sulla rappresentatività maggioritaria dei sindacati sottoscrittori.

Il principio, del tutto condivisibile, non può però diventare, come tutti si augurano, una struttura portante dell'ordinamento democratico fin quando non avrà efficacia universale che solo una legge, e non un accordo, può evidentemente garantire.

L'intervento legislativo che finora si è avuto è quello del tutto incongruo dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148 del 2011, il quale ha stravolto e pervertito i principi stabiliti nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 prevedendo che accordi aziendali stipulati da rappresentanze sindacali dei sindacati maggiormente rappresentativi possono stabilire una disciplina di deroga non solo di contratti nazionali ma addirittura di disposizioni legislative, aprendo così la strada al pericolo di un'ottimizzazione del diritto del lavoro, poiché ogni impresa potrebbe avere il «suo» diritto del lavoro. Il gruppo di Sinistra ecologia e libertà ha già presentato un altro disegno di legge che abroga il predetto articolo 8.

È dunque necessario attuare una profonda riforma delle relazioni industriali attraverso una legislazione completa che regoli in maniera democratica la rappresentatività sindacale e imponga la misura della reale rappresentanza su base proporzionale e la legittimità degli accordi subordinandola al voto libero e democratico dei lavoratori.

In campo sindacale l'esigenza della ridefinizione per via legislativa della rappresentanza e della rappresentatività è ormai ineludibile e riguarda le organizzazioni dei lavoratori e delle imprese. Tutti i lavoratori delle grandi o piccole imprese devono, con certezza di esigibilità del diritto, poter eleggere i propri rappresentanti sindacali nell'ambito del luogo di lavoro e a livello interaziendale per i luoghi di lavoro più piccoli.

A tal fine il modo più efficace sembra quello di introdurre una norma di raccordo tra RSU e RSA secondo un principio di sussidiarietà verticale: fino a quando le RSU non sono state nominate intervengono le RSA e, una volta nominate le RSU, la capacità e il potere negoziale sindacale si trasmettono automaticamente.

L'obiettivo è quello di rafforzare la rappresentanza generale e, quindi, la democrazia sociale, con una legge di impianto universalistico, che abbia come base i seguenti principi:

- 1) contrastare l'eccessiva frantumazione, garantendo il pluralismo;
- 2) misurare l'effettiva rappresentatività dei sindacati sulla base della consistenza associativa certificata e del consenso elettorale riscosso tra tutti i lavoratori;
- 3) mantenere inalterate le dinamiche della rappresentanza, ma differenziare i *quorum* rappresentativi tra settore privato e pubblico, stante le peculiarità e la maggiore parcellizzazione sindacale di quest'ultimo;
- 4) assicurare la costituzione delle RSU in tutti i luoghi di lavoro o nelle aree territoriali per le piccole imprese, senza provocare conflitti tra la RSU firmataria dei con-

tratti collettivi nazionali e la RSA nella contrattazione di secondo livello;

5) prevedere in via normativa il principio della «porta aperta», tipico del diritto cooperativo, in relazione a un diritto continuativo di ingresso di nuove sigle e associazioni sindacali nella compagine aziendale;

6) uniformare, seppur con le necessarie distinzioni, ma ai fini di una vera democrazia sindacale, le norme elettorali delle RSU con quelle delle rappresentanze politiche, prevedendo anche l'ausilio di osservatori terzi indipendenti nel caso di contestazioni e di lamentati imbrogli elettorali nonché l'applicazione delle già previste sanzioni penali e civili per gli autori di tali imbrogli;

7) conferire efficacia *erga omnes* a tutti i contratti collettivi di lavoro sottoscritti maggioritariamente dai sindacati dei quali sia misurabile la rappresentatività e approvati dai lavoratori interessati.

Tale obiettivo è giuridicamente raggiungibile nell'immediato limitatamente ai contratti collettivi aziendali, in sintonia con quanto previsto dagli articoli da 2 a 8 del citato accordo interconfederale del 28 giugno 2011, restando insuperabile per i contratti di livello superiore la necessità di una revisione dell'articolo 39, quarto comma, della Costituzione.

Ciò non significa, peraltro, che per i contratti collettivi nazionali o territoriali la proposta di legge sia neutra perché, anzi, essa riserva solo a loro l'efficacia inderogabile di cui all'articolo 2077 del codice civile e la possibilità di costituire disciplina di rinvio da parte di norme legislative, nonché punto di riferimento per la determinazione giudiziale della retribuzione ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.

In altre parole, contratti collettivi diversi sottoscritti da sindacati minoritari o non validati dall'approvazione dei lavoratori non avrebbero nessuna delle essenziali caratteristiche menzionate. Per altro verso, però, anche l'efficacia *erga omnes* riconosciuta al

contratto collettivo aziendale ai sensi dell'articolo 11 del disegno di legge incontra un limite nella necessità di rispetto e di salvaguardia dei diritti e degli interessi primari del lavoratore, i quali costituiscono una zona «*kollektivfreie*» non intaccabile dai disposti del contratto collettivo con efficacia generale: per l'elencazione in positivo di tali diritti e interessi, che hanno tipicamente a che fare con profili esistenziali (ad esempio, orario di lavoro, *part-time*, aspettative professionali eccetera), una precisa elencazione è rinviata alla stessa contrattazione collettiva, chiamata in sostanza a delineare un'autolimitazione dei suoi effetti.

L'articolo 1 del presente disegno di legge disciplina la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). Il comma 1 sancisce il diritto dei lavoratori a costituire le RSU nelle unità produttive che occupano più di quindici dipendenti e nelle unità amministrative individuate dai contratti collettivi stipulati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, così come individuate dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il comma 2 affida alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità per l'elezione di RSU aziendali o interaziendali nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti. Qualora le parti sociali non raggiungano un accordo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro termini prestabiliti, interviene dapprima a sollecitare una disciplina consensuale della materia e poi, persistendo il disaccordo, stabilisce con proprio decreto le modalità di costituzione delle RSU nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti. È comunque precisato che le disposizioni del decreto ministeriale si applicano solo fino a quando le parti non stabiliscano una diversa disciplina in sede negoziale. Il comma 3 consente la costituzione di organismi di coordinamento delle RSU, in relazione alle imprese articolate sul territorio nazionale in più unità produttive, mentre il comma 4 attribuisce alle organizzazioni sindacali territorialmente rappresentative la tito-

larità della contrattazione nelle aree e nei settori nei quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la contrattazione territoriale integrativa.

L'articolo 2 indica i soggetti ai quali è attribuito il diritto di promuovere la costituzione delle RSU: si tratta delle associazioni sindacali che hanno negoziato e sottoscritto contratti collettivi nazionali o territoriali, nonché le altre organizzazioni sindacali che vantino una determinata presenza associativa nell'unità in cui si svolge l'elezione. Il diritto di promuovere il rinnovo delle RSU è attribuito anche alla rappresentanza uscente, mentre il diritto di presentare liste compete ai soggetti sopra indicati, nonché a forme associative o a comitati di lavoratori cui aderisca una determinata aliquota di lavoratori occupati nell'unità in cui si svolge l'elezione, rispettivamente del 3 per cento nel settore privato e del 2 per cento in quello del pubblico impiego.

L'articolo 3 disciplina il procedimento per l'elezione delle RSU, la cui disciplina è demandata alla contrattazione collettiva nazionale o agli accordi interconfederali, nell'ambito dei principi indicati al comma 1. Il comma 5 attribuisce al giudice del lavoro la competenza sulle controversie concernenti le elezioni. È stabilito, quale condizione di procedibilità della domanda, il previo ricorso ai comitati paritetici provinciali di cui all'articolo 8, comma 10. Il comma 6 prevede che la pubblicazione dei risultati elettorali sia curata dal CNEL, mentre il comma 7 stabilisce che, dopo diciotto mesi dalla sua costituzione, la RSU debba promuovere una consultazione referendaria sulla proposta di suo rinnovo anticipato.

L'articolo 4 stabilisce la composizione delle RSU. Il numero dei componenti è graduato in funzione del numero di addetti dell'unità produttiva o amministrativa di riferimento, da calcolare secondo i criteri indicati al comma 5. I commi 2, 3, 4 e 6 dettano speciali norme per la rappresentanza delle categorie dei quadri, dei dirigenti e dei lavo-

ratori inquadrati con contratti di parasubordinazione.

L'articolo 5 indica i diritti che competono alle RSU ed ai loro componenti. In particolare, il comma 1 precisa che alle RSU spetta il diritto alla contrattazione, con l'assistenza delle associazioni sindacali rappresentative che hanno negoziato e sottoscritto i contratti nazionali applicati nelle unità produttive ed amministrative di riferimento. I contratti collettivi nazionali possono stabilire modalità con le quali le RSU esercitano l'attività contrattuale sulle materie rinviate ad accordi decentrati. Il comma 2, facendo salve eventuali condizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva, elenca in dettaglio gli altri diritti riconosciuti alle RSU (primo fra tutti, il diritto all'informazione), mentre i commi da 3 a 8 disciplinano la materia dei permessi retribuiti e non retribuiti, sia per le unità produttive che per quelle amministrative, prevedendone una graduazione in funzione delle dimensioni dell'unità di riferimento, dettando i criteri per la ripartizione del monte ore complessivo fra la RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative e riconoscendo il diritto ai permessi retribuiti ai componenti gli organi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative. Il comma 10 legittima la RSU ad esperire l'azione di cui all'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

L'articolo 6, invece, enumera i diritti spettanti alle associazioni sindacali rappresentative, specificando che essi sono esercitati a mezzo di rappresentanti designati entro limiti numerici determinati dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 7 afferma la competenza della magistratura del lavoro per le controversie relative all'applicazione della legge.

L'articolo 8 definisce il concetto di rappresentatività sindacale a livello nazionale, regionale, provinciale e aziendale. I commi 2 e 3 dispongono in via transitoria fino alle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali, mentre con l'entrata a regime della

nuova normativa saranno considerati rappresentativi, ai vari livelli di contrattazione, i sindacati che nel corrispondente ambito rappresentino almeno il 5 per cento dei lavoratori nel caso in cui hanno concorso alle elezioni singolarmente e al 3 per cento nel caso in cui abbiano partecipato in coalizione con altri sindacati, sulla base dei voti per candidato ottenuti nelle liste a ciascun livello. Il comma 6 precisa che il dato elettorale utile ai fini della rappresentatività è espresso anche dal risultato delle elezioni per la quota delle rappresentanze sindacali nei consigli di indirizzo e vigilanza (CIV) degli enti previdenziali, qualora tali elezioni avvengano con la partecipazione diretta degli iscritti. I commi 7 e 8 dettano norme speciali, rispettivamente, per le organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche e per le confederazioni sindacali. La raccolta dei dati sulle adesioni ai sindacati è affidata dal comma 9 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il comma 10 istituisce i comitati paritetici provinciali e, presso il CNEL, il comitato paritetico nazionale. I comitati garantiscono modalità di rilevazione certe ed obiettive e certificano i dati sulle adesioni alle organizzazioni sindacali, provvedendo altresì alla risoluzione delle eventuali controversie. Il comma 11 attribuisce ai comitati paritetici la verifica dei dati relativi ai voti e alle deleghe. Il comma 12 stabilisce le procedure attraverso le quali i comitati paritetici deliberano in merito alle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle adesioni, mentre il comma 13 pone a carico dei comitati un obbligo di informazione nei confronti delle organizzazioni sindacali.

L'articolo 9 regola le modalità di adesione alle organizzazioni sindacali, individuando come strumento ordinario per il versamento dei relativi contributi la cessione dei crediti per salari e stipendi futuri. La cessione ha validità quadriennale, ma in caso di revoca la sua efficacia viene meno dopo sessanta giorni. Il comma 3 disciplina la comunicazione, da parte del datore di la-

voro, delle iscrizioni alle organizzazioni sindacali ai fini della verifica del dato associativo, mentre i commi 4 e 5 fanno comunque salva ogni forma di adesione che utilizzi strumenti diversi dalla cessione del credito: in tal caso la verifica della rappresentatività della singola organizzazione sindacale è subordinata al fatto che la raccolta dei dati sulle adesioni ad essa avvenga con modalità certificabili e i relativi contributi siano versati in un apposito fondo. Infine, l'individuazione dei criteri per la certificazione dei dati associativi è rimessa, dal comma 6, a un decreto ministeriale.

L'articolo 10 contiene norme sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro. In particolare, ai sensi del comma 1, i contratti producono effetti nei confronti di tutti i lavoratori, qualora ricorrano entrambe le seguenti condizioni: a) siano sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori che rappresentino almeno il 51 per cento dei lavoratori; b) siano approvati a seguito di apposito referendum con voto segreto dalle lavoratrici e dai lavoratori destinatari, a maggioranza assoluta dei votanti.

Il comma 2 specifica che affinché l'esito del referendum sia valido deve aver partecipato al voto almeno il 50 per cento più uno degli aventi diritto. Il comma 3 rende applicabili ai contratti collettivi appena descritti le disposizioni dell'articolo 2077 del codice civile, in materia di efficacia del contratto collettivo rispetto ai contratti individuali, mentre il comma 4 precisa che i contratti collettivi sono immediatamente produttivi di effetti. Il comma 5 affida alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, che abbiano i requisiti di rappresentatività stabiliti dall'articolo 8, la disciplina delle modalità di consultazione dei lavoratori sulla base di alcuni puntuali criteri stabiliti dalla legge, volti a garantire la più ampia partecipazione dei lavoratori e la democraticità del procedimento. In caso di inerzia delle organizzazioni sindacali, la disciplina della consultazione dei lavoratori è stabilita con decreto ministeriale.

L'articolo 11 reca disposizioni relative alla contrattazione collettiva a livello aziendale, stabilendo che:

*a)* è esercitata nelle materie delegate, in tutte o in parte, dal contratto collettivo di lavoro nazionale di categoria o dalla legge (comma 1);

*b)* è validamente stipulata quando ricorrono le condizioni previste (comma 2);

*c)* può essere sottoposta al voto dei lavoratori dell'azienda entro dieci giorni dalla sua conclusione (comma 3);

*d)* sono esclusi dalla contrattazione aziendale le materie e i diritti indisponibili dei lavoratori, come precedentemente individuate dalle varie fonti del diritto (comma 4).

L'articolo 12 detta i criteri in base ai quali si determina la rappresentatività delle

organizzazioni sindacali dei datori di lavoro: a tal fine occorre fare riferimento al numero di imprese associate, al numero di addetti e alla diffusione territoriale delle stesse.

L'articolo 13 contiene disposizioni relative alla pubblicità dei bilanci delle organizzazioni sindacali.

L'articolo 14 dispone che una percentuale non inferiore al 2 per cento del numero degli iscritti all'associazione sindacale può chiedere di prendere visione dei documenti giustificativi delle varie voci del bilancio.

L'articolo 15 contiene le disposizioni transitorie e finali.

L'articolo 16 contiene la clausola di invarianza finanziaria.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie)*

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 di lavoro stipulati ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i lavoratori hanno diritto di costituire, secondo le modalità stabilite dagli articoli 2 e 3 della presente legge, una rappresentanza sindacale unitaria.

2. Nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti possono essere costituite rappresentanze sindacali unitarie aziendali o interaziendali, con modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello nazionale o da accordi interconfederali di medesimo livello. Se in sede contrattuale non si perviene a un'intesa entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le parti allo scopo di sollecitare l'adozione di una disciplina consensuale della materia di cui al presente comma. Se l'intesa non viene raggiunta entro i successivi tre mesi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali stabilisce le modalità di costituzione delle rappresentanze di cui al presente comma con proprio decreto, le cui disposizioni si applicano fino alla definizione di una diversa disciplina da parte della contrattazione collettiva di livello nazionale o di accordi interconfederali di medesimo livello.

3. Nelle unità lavorative e nelle imprese articolate sul territorio nazionale in più unità produttive e nelle pubbliche amministrazioni possono essere costituiti organismi di coor-



dinamento, espressi in modo proporzionale, tra le rappresentanze sindacali unitarie elette nelle unità lavorative, produttive o amministrative. Le modalità di designazione e le competenze di tali organismi di coordinamento sono stabilite mediante appositi regolamenti deliberati dalle rappresentanze sindacali unitarie interessate.

4. Nelle aree e nei settori nei quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la contrattazione territoriale integrativa, la titolarità della contrattazione stessa spetta alle organizzazioni sindacali territorialmente rappresentative, alle quali si affiancano gli organismi di coordinamento eventualmente eletti dalle rappresentanze sindacali unitarie, di cui agli articoli 2, 4 e 8, presenti in quello stesso ambito.

## Art. 2.

### *(Promozione delle rappresentanze sindacali unitarie)*

1. Il diritto di promuovere la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie e di presentare liste per le elezioni indette a tal fine compete, congiuntamente o singolarmente, alle associazioni sindacali che hanno negoziato e sottoscritto contratti collettivi di lavoro nazionali o, laddove esistenti, territoriali applicati nelle unità lavorative, produttive o amministrative o nei livelli territoriali in cui si svolge l'elezione, nonché alle altre organizzazioni sindacali la cui presenza associativa nell'unità è comprovata dalla contribuzione, ai sensi dell'articolo 9, da parte di un numero di lavoratori non inferiore al 3 per cento del totale degli addetti per le rappresentanze sindacali unitarie nel settore privato e al 2 per cento nel settore del pubblico impiego.

2. Il diritto di promuovere il rinnovo delle rappresentanze unitarie spetta alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, nonché

alla rappresentanza sindacale unitaria uscente.

3. Il diritto di presentare le liste per le elezioni di cui al comma 1 compete altresì, oltre ai soggetti di cui al medesimo comma 1, a forme associative o a comitati di lavoratori dell'unità lavorativa, produttiva o amministrativa cui aderisce, mediante firme apposte in calce alla lista, non meno del 3 per cento nel settore privato e del 2 per cento nel settore del pubblico impiego degli occupati nell'unità stessa. Nelle unità con un numero di aventi diritto al voto superiore a duemila, il requisito è stabilito in cento deleghe o firme, aumentate di un numero di deleghe o di firme pari all'1 per cento della quota eccedente i duemila occupati.

### Art. 3.

#### *(Disciplina elettorale)*

1. I contratti nazionali o gli accordi interconfederali, stipulati dai sindacati di cui all'articolo 8, stabiliscono la disciplina del procedimento elettorale delle rappresentanze sindacali unitarie, garantendo l'attuazione dei seguenti principi:

- a) riconoscimento dell'elettorato attivo e passivo a tutti i lavoratori;
- b) espressione da parte dei lavoratori di un voto personale, eguale, libero e segreto;
- c) adozione di un sistema elettorale proporzionale puro a liste concorrenti;
- d) periodicità triennale delle elezioni;
- e) svolgimento delle elezioni entro un periodo dell'anno definito e circoscritto, comunque non superiore a tre mesi per ciascun comparto contrattuale;
- f) svolgimento delle operazioni di voto entro il termine strettamente necessario alla partecipazione della totalità degli aventi diritto al voto;
- g) invalidità della consultazione nel caso abbia partecipato al voto meno della metà degli aventi diritto; in tal caso la rap-

presentanza sindacale unitaria rimane in carica fino alla proclamazione dei risultati delle nuove elezioni, da tenere entro i tre mesi successivi; la seconda consultazione è valida qualunque sia il numero degli aventi diritto che hanno partecipato al voto;

*h)* partecipazione alle operazioni di voto e di scrutinio, in ogni seggio elettorale, di un rappresentante per ciascuna lista;

*i)* equa rappresentanza tra gli eletti di lavoratrici e di lavoratori;

*l)* decadenza delle rappresentanze sindacali unitarie elette in caso di mancato rinnovo entro tre mesi dalla scadenza del mandato;

*m)* modalità di svolgimento e forme di pubblicità delle elezioni interaziendali per le unità che occupano fino a quindici dipendenti.

2. Dell'indizione delle elezioni di cui al presente articolo è data tempestiva notizia al datore di lavoro, il quale è tenuto a mettere a disposizione locali e attrezzature idonei allo svolgimento delle stesse.

3. I soggetti di cui all'articolo 2 della presente legge sono legittimati ad avvalersi della procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, per rimuovere eventuali ostacoli frapposti dal datore di lavoro all'indizione e allo svolgimento delle elezioni nonché alla proclamazione dei risultati.

4. La commissione elettorale, che garantisce il regolare andamento delle varie fasi e proclama i risultati delle elezioni, è composta da un rappresentante effettivo per ciascuna delle liste presentate. Per ciascuna lista presentata è nominato, contestualmente al rappresentante effettivo, un rappresentante supplente.

5. Il giudice del lavoro è competente sulle controversie concernenti le elezioni di cui al presente articolo. La domanda relativa a tali controversie non è procedibile se non quando è esaurito il procedimento innanzi ai comitati paritetici provinciali di cui al

comma 10 dell'articolo 8 o sono, comunque, decorsi trenta giorni dalla data di presentazione dell'istanza ai comitati stessi. L'istanza ai comitati paritetici è presentata entro quindici giorni dalla data di svolgimento delle elezioni cui si riferisce. I comitati paritetici provinciali e gli osservatori indipendenti di cui all'articolo 8, comma 10, si pronunciano sull'istanza adottando deliberazioni motivate. Ove ritengano infondata l'istanza, la rigettano. Ove la ritengano fondata, l'accolgono, eventualmente procedendo alla rettifica del risultato elettorale o all'annullamento delle operazioni elettorali.

6. I comitati paritetici provinciali comunicano, entro trenta giorni, i risultati elettorali al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), che provvede alla loro pubblicazione in un apposito bollettino entro il mese di gennaio di ciascun anno.

7. Decorso il termine di diciotto mesi dalla sua costituzione, su richiesta di un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto, la rappresentanza sindacale unitaria è tenuta a promuovere una consultazione referendaria sulla proposta di un 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 immediate nuove elezioni.

#### Art. 4.

##### *(Composizione della rappresentanza sindacale unitaria)*

1. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi di lavoro, la rappresentanza sindacale unitaria di cui all'articolo 1 è composta:

a) nelle unità lavorative, produttive o amministrative fino a quindici addetti, da un massimo di due componenti;

b) nelle unità lavorative, produttive o amministrative da sedici a cinquanta addetti, da un massimo di tre componenti;

c) nelle unità lavorative, produttive o amministrative da cinquantuno a duecento addetti, da un massimo di cinque componenti;

d) nelle unità lavorative, produttive o amministrative da duecentouno a tremila addetti, dal numero di componenti di cui alla lettera c), cui si aggiunge un componente ogni cento addetti o frazione di cento;

e) nelle unità lavorative, produttive o amministrative con più di tremila addetti, dal numero di componenti di cui alla lettera d), cui si aggiunge un componente ogni duecento addetti o frazione di duecento.

2. Nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie, i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri possono eleggere propri rappresentanti, mediante la presentazione di liste sottoscritte da almeno il 5 per cento degli appartenenti alla categoria, ai quali spettano i diritti e le prerogative di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. È esclusa, per essi, l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, secondo periodo, della presente legge. Qualora il numero dei quadri occupati nell'unità lavorativa, produttiva o amministrativa raggiunga o superi il 2 per cento del totale degli addetti, la composizione della rappresentanza sindacale unitaria deve essere tale da garantire nel proprio ambito almeno un rappresentante della categoria.

3. Per l'elezione dei rappresentanti della categoria di cui al comma 2 si procede all'istituzione di un apposito collegio, rispetto al quale esercitano l'elettorato attivo e passivo solo gli appartenenti alla categoria stessa.

4. I dirigenti possono costituire proprie rappresentanze sindacali unitarie autonome, mediante la presentazione di liste sottoscritte da almeno l'8 per cento degli appartenenti alla categoria. A tali rappresentanze spettano

i diritti e le prerogative di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. È esclusa, per essi, l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, secondo periodo, della presente legge.

5. Ai fini del calcolo degli addetti, si tiene conto dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratti di formazione e lavoro e di apprendistato e con contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi oppure, nel settore agricolo, anche per fasi lavorative significative di durata inferiore, individuate dalla contrattazione collettiva anche aziendale, nonché dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo, dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni.

6. Le rappresentanze sindacali unitarie possono promuovere forme di coordinamento con le rappresentanze sindacali dei lavoratori inquadrati con contratti di parasubordinazione, che si costituiscono all'interno della medesima unità lavorativa, produttiva o amministrativa.

#### Art. 5.

##### *(Diritti delle rappresentanze sindacali unitarie e dei loro componenti)*

1. Alle rappresentanze sindacali unitarie spettano i diritti alla contrattazione, con l'assistenza delle associazioni sindacali rappresentative che hanno negoziato e sottoscritto i contratti nazionali applicati ai lavoratori delle unità lavorative, produttive e amministrative, i diritti all'informazione previsti da norme e da contratti collettivi di lavoro, nonché quelli già previsti dalle medesime fonti in favore delle rappresentanze sindacali aziendali. I contratti collettivi di lavoro nazionali possono stabilire modalità con le quali le rappresentanze sindacali unitarie

esercitano l'attività contrattuale nelle materie rinviate ad accordi decentrati.

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

a) il diritto di informazione, con modalità e periodicità individuate in sede di contrattazione tra le parti, in materia di:

1) bilancio e conto consuntivo, andamento gestionale e piani programmatici dell'impresa;

2) evoluzione occupazionale aziendale;

3) sicurezza e ambiente di lavoro;

4) applicazione della normativa relativa alle pari opportunità per le lavoratrici;

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

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

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

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

3. Ai componenti della rappresentanza sindacale unitaria si applicano le disposizioni di cui agli articoli 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Per l'esercizio del loro mandato essi possono usufruire di permessi retribuiti, con le modalità previste dal quarto comma dell'articolo 23 della citata legge n. 300 del 1970, e di permessi non retribuiti, ai sensi dell'articolo 24 della medesima legge.

4. Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro, l'ammontare dei permessi retribuiti di cui al comma 3 non può essere inferiore, nel suo complesso:

a) nelle unità lavorative, produttive o amministrative fino a duecento addetti, alle ore annue corrispondenti al numero che si

ottiene moltiplicando per tre il totale degli addetti dell'unità di riferimento;

b) nelle unità lavorative, produttive o amministrative con più di duecento addetti, alle ore di cui alla lettera a), alle quali si aggiungono ulteriori ore annue in ragione di:

1) novantasei ore ogni cento addetti o frazione di cento, per la quota di addetti compresa tra duecentouno e tremila;

2) novantasei ore ogni duecento addetti o frazione di duecento, per la quota di addetti superiore a tremila.

5. 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 organizzazioni sindacali rappresentative, in proporzione al numero di aderenti nell'unità lavorativa, produttiva o amministrativa.

6. Il criterio di cui al comma 5 si applica per la ripartizione delle ore di assemblea retribuite.

7. Nelle unità amministrative alle quali si applica il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i permessi retribuiti competono nell'ambito del monte ore complessivo stabilito ai sensi del medesimo decreto legislativo.

8. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, nonché delle organizzazioni sindacali rappresentative di cui all'articolo 8 della presente legge hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le disposizioni dell'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

9. I diritti e le prerogative di cui al comma 1 sono prorogati per un periodo massimo di tre mesi.

10. Per la tutela dei diritti di cui ai commi 1, 2 e 3, nonché per la tutela della libera esplicazione della sua attività di rappresentanza e di contrattazione aziendale, la rappresentanza sindacale unitaria è legittimata a ricorrere all'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.



## 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 e quelle che hanno presentato liste ai sensi dell'articolo 2 della presente legge, anche successivamente all'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, 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, e di appositi spazi per le affissioni, nonché di indire assemblee per un minimo di cinque ore annue nell'orario di lavoro e fuori dell'orario di lavoro, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro. Ad esse possono essere attribuite dai medesimi contratti collettivi condizioni più favorevoli.

2. I diritti attribuiti ai sindacati rappresentativi e alle associazioni che hanno presentato liste ai sensi dell'articolo 2 della presente legge, anche successivamente all'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, sono esercitati per mezzo di rappresentanti designati, entro limiti numerici determinati dalla contrattazione collettiva; i nominativi dei rappresentanti sono comunicati al datore di lavoro e ad essi compete la tutela prevista dagli articoli 18, 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

## Art. 7.

*(Competenza della magistratura del lavoro)*

1. Il giudice del lavoro è competente per ogni controversia relativa all'applicazione della presente legge e delle relative norme di attuazione.

## Art. 8.

*(Rappresentatività sindacale  
a livello nazionale, regionale,  
provinciale e aziendale)*

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del presente articolo hanno diritto a partecipare alla contrattazione collettiva del comparto o dell'area contrattuale di riferimento.

2. Fino allo svolgimento delle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali unitarie sono considerati rappresentativi a livello nazionale, regionale e provinciale i sindacati che, in occasione dei tre ultimi rinnovi contrattuali, hanno sottoscritto contratti o accordi di lavoro nazionali, regionali o provinciali ovvero che hanno comunque partecipato attivamente alla loro negoziazione e che presentano un omogeneo grado di diffusione organizzativa nell'ambito territoriale considerato.

3. Fino allo svolgimento delle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali unitarie sono considerati rappresentativi a livello dell'unità lavorativa e aziendale le rappresentanze sindacali aziendali dei sindacati maggiormente rappresentativi o che comunque hanno svolto l'attività negoziale ai sensi del comma 2, fermo restando il trasferimento dei loro poteri alle rappresentanze sindacali unitarie una volta nominate.

4. Le associazioni sindacali hanno la facoltà di concorrere alle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali unitarie costituendo un nuovo sindacato unico ovvero mediante alleanze e apparentamenti elettorali sulla base di una piattaforma programmatica condivisa e vincolante.

5. Successivamente al termine di cui al comma 2, si considerano rappresentativi ai vari livelli nazionale, regionale, provinciale e aziendale, fatto salvo il caso di cui al comma 7, i sindacati che nel rispettivo ambito nazionale, regionale, provinciale o

aziendale hanno una rappresentatività non inferiore al 5 per cento nel caso in cui abbiano concorso alle elezioni singolarmente e al 3 per cento nel caso in cui abbiano partecipato in coalizione con altri sindacati, sulla sola base dei voti per candidato ottenuti nelle liste rispettivamente nazionali, regionali, provinciali o aziendali.

6. Il dato elettorale è altresì espresso dal risultato delle elezioni per la quota delle rappresentanze sindacali nei consigli di indirizzo e vigilanza (CIV) degli enti previdenziali, qualora tali elezioni avvengano con la partecipazione diretta degli iscritti. Tale risultato esprime il dato elettorale utile ai fini della rappresentatività ai sensi del comma 5.

7. Alle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche riconosciute si applicano i criteri di cui all'articolo 43, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

8. È considerata rappresentativa la confederazione sindacale che esprime federazioni o sindacati rappresentativi ai sensi della presente legge, operanti in almeno tre ambiti di contrattazione nazionale.

9. La raccolta dei dati sulle adesioni alle organizzazioni sindacali è assicurata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tramite le direzioni provinciali del lavoro, entro il 31 marzo dell'anno successivo.

10. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie sono istituiti, presso le direzioni provinciali del lavoro, i comitati paritetici provinciali, affiancati da osservatori indipendenti nominati dal presidente della locale corte d'appello, e, presso il CNEL, il comitato paritetico nazionale, ai quali partecipano le organizzazioni sindacali riconosciute rappresentative ai sensi della presente legge, nei rispettivi ambiti territoriali. I comitati paritetici provinciali e gli osservatori indipendenti verificano i dati e dirimono le eventuali controversie a livello provinciale

ed aziendale. Il comitato paritetico nazionale opera con riferimento agli ambiti regionali e nazionale.

11. I comitati di cui al comma 10, ciascuno per il proprio ambito territoriale, procedono alla verifica dei dati relativi ai voti e alle deleghe.

12. I comitati di cui al comma 10 deliberano sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle adesioni. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione è avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere espresso da un'apposita commissione costituita presso il CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta.

13. I comitati di cui al comma 10 sono tenuti a fornire alle organizzazioni sindacali adeguate forme di informazione e di accesso ai dati sulle adesioni, nel rispetto del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

14. In caso di violazioni alle disposizioni del presente articolo si applicano le sanzioni penali e civili previste per le elezioni politiche.

#### Art. 9.

##### *(Adesione alle organizzazioni sindacali)*

1. Ai sensi degli articoli 1260 e seguenti del codice civile, il lavoratore può cedere all'organizzazione sindacale cui è iscritto il suo credito per salari e stipendi futuri, nella misura corrispondente ai contributi dovuti, anche mediante trattenuta effettuata direttamente sulla retribuzione da parte del datore di lavoro, a ciò obbligato in favore di ogni organizzazione sindacale indicata dal lavoratore iscritto.

2. La cessione del credito di cui al comma 1 ha validità quadriennale. In caso di revoca, comunicata per iscritto al datore

di lavoro, essa cessa di avere efficacia a decorrere dal sessantesimo giorno successivo alla data della comunicazione.

3. Ai fini della verifica del dato associativo, il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai comitati paritetici provinciali di cui al comma 10 dell'articolo 8 i dati relativi alle iscrizioni alle rispettive organizzazioni sindacali. I comitati paritetici provinciali trasmettono, a loro volta, al comitato paritetico nazionale di cui al medesimo comma 10 dell'articolo 8 i dati raccolti.

4. Resta valida ogni forma di adesione dei lavoratori alle organizzazioni sindacali diversa da quanto disposto dal comma 1.

5. Ai fini della determinazione dei requisiti di rappresentatività delle organizzazioni sindacali sono comunque valide forme di adesione alle organizzazioni medesime, diverse da quanto disposto dal comma 1, purché raccolte con modalità certificabili e riversate in appositi fondi delle organizzazioni stesse.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione dei sindacati e delle confederazioni rappresentative a livello nazionale, emana un decreto contenente i criteri e le modalità relativi alla certificazione delle forme di adesione di cui al comma 4.

#### Art. 10.

*(Efficacia dei contratti collettivi di lavoro nazionali, regionali e provinciali)*

1. I contratti collettivi di lavoro nazionali, regionali e provinciali sono validamente stipulati quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

a) sono sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori che rappresentano nel loro complesso almeno il 51 per cento dei lavoratori ai sensi dell'articolo 8;

*b)* sono approvati, a seguito di apposito *referendum*, con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori destinatari, a maggioranza assoluta dei votanti.

2. Affinché l'esito del *referendum* di cui al comma 1, lettera *b)*, abbia validità, deve aver partecipato al voto almeno il 50 per cento più uno degli aventi diritto.

3. Ai contratti collettivi di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 2077 del codice civile ed essi costituiscono legittimo riferimento per la determinazione giudiziale della retribuzione ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione e per la disciplina legislativa, tramite rinvio alla contrattazione di specifici istituti.

4. I contratti collettivi di cui al comma 1 sono immediatamente produttivi di effetti.

5. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative ai sensi dell'articolo 8 disciplinano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le modalità di esercizio della consultazione dei lavoratori di cui al comma 1, lettera *b)*, del presente articolo sulla base dei seguenti criteri:

*a)* diritto di tutti i lavoratori di partecipare alla consultazione;

*b)* svolgimento della consultazione entro un termine non superiore a un mese dalla data della sottoscrizione di cui al comma 1, lettera *a)*;

*c)* chiarezza del quesito da sottoporre ai lavoratori;

*d)* definizione delle modalità di organizzazione e di pubblicità della consultazione;

*e)* definizione delle modalità delle operazioni di voto e di scrutinio, al fine di garantire la segretezza dell'espressione della volontà dei lavoratori.

6. Le condizioni di cui al comma 1 si applicano anche nelle ipotesi di modifica degli accordi quadro di riforma contrattuale.

7. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 5 del presente articolo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 8, emana, entro i successivi tre mesi, un regolamento contenente la disciplina della consultazione dei lavoratori secondo i criteri di cui al medesimo comma 5.

8. Le modalità di organizzazione delle consultazioni dei lavoratori sono definite in sede di contrattazione tra le parti.

#### Art. 11.

*(Efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro aziendali)*

1. La contrattazione collettiva di lavoro aziendale è esercitata per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo di lavoro nazionale di categoria o dalla legge.

2. I contratti collettivi di lavoro aziendali per le parti economiche e normative sono validamente stipulati ed efficaci quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

*a)* devono essere approvati dalla maggioranza delle componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette ai sensi dell'articolo 8;

*b)* in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, devono essere approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultano destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori all'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevate e comunicate direttamente dall'azienda.

3. Al fine di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie, le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, durano in carica tre anni. I contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi del comma 2, lettere *a*) e *b*), del presente articolo, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori a seguito di richiesta presentata, entro dieci giorni dalla conclusione del contratto, da un terzo dei membri della rappresentanza sindacale unitaria o almeno da una rappresentanza sindacale aziendale o dal 30 per cento dei lavoratori occupati nell'unità lavorativa, produttiva o amministrativa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50 per cento più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

4. Sono esclusi dalla contrattazione collettiva di lavoro aziendale le materie e i diritti indisponibili dei lavoratori precedentemente individuati dalla legge, dai regolamenti e dalla contrattazione collettiva di lavoro nazionale e inseriti in un'apposita lista.

#### Art. 12.

##### *(Rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro)*

1. Ai fini della determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, a livello nazionale, regionale e provinciale, si tiene conto del numero delle imprese associate, del personale impiegato presso le stesse imprese e della diffusione territoriale di queste ultime.



## Art. 13.

*(Pubblicità dei bilanci  
delle organizzazioni sindacali)*

1. I bilanci consuntivi annuali delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali e provinciali devono essere depositati, entro quindici giorni dalla loro approvazione, rispettivamente presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, presso la direzione regionale del lavoro e presso la direzione provinciale del lavoro, che ne rilasciano copia in via informatica su richiesta di qualsiasi soggetto interessato. Il bilancio deve contenere la specifica indicazione del numero degli associati all'organizzazione alla quale esso si riferisce.

## Art. 14.

*(Diritto di controllo degli associati)*

1. Una percentuale di associati all'organizzazione sindacale pari almeno al 2 per cento del numero risultante dal bilancio di cui all'articolo 13, può richiedere, mediante uno o più procuratori speciali, di prendere visione dei documenti giustificativi delle diverse voci di entrata e di uscita e, in caso di inottemperanza, di ottenere ordine giudiziale di esibizione, fatta salva ogni ulteriore conseguenza sanzionatoria di tipo civile o penale.

## Art. 15.

*(Norme transitorie e finali)*

1. Le elezioni di cui all'articolo 1 devono essere effettuate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Le rappresentanze eventualmente già elette in base a contratti o ad accordi collettivi di lavoro vigenti decadono all'atto dell'insedia-

mento delle rappresentanze sindacali unitarie elette ai sensi del medesimo articolo 1.

2. In sede di prima attuazione della presente legge, trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore della stessa, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, da emanare entro i successivi due mesi, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori, le organizzazioni sindacali monocategoriali dei quadri presenti nel CNEL e le organizzazioni sindacali rappresentative dei datori di lavoro, stabilisce le modalità per l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, garantendo l'attuazione dei principi di cui al comma 1 e tenendo conto della disciplina contrattuale prevalente in materia.

3. Il decreto di cui al comma 2 si applica esclusivamente nei casi in cui i contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 1, o eventuali accordi tra le parti che integrano i contratti collettivi di lavoro nazionali precedentemente stipulati, mancano o non recano disposizioni sufficienti in relazione ai principi di cui al medesimo comma 2.

4. Il primo mandato delle rappresentanze sindacali unitarie può essere fissato con durata ridotta, rispetto al termine ordinario di tre anni, al fine di consentire l'attuazione di quanto disposto dall'articolo 3, comma 1, lettera e).

5. Le forme di adesione alle organizzazioni sindacali vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge e, comunque, diverse da quelle previste dai commi 1 e 4 dell'articolo 9, mantengono la loro efficacia per un periodo di quattro anni a decorrere dalla medesima data di entrata in vigore.

6. Fino alla piena attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 8, comma 5, l'assistenza alle rappresentanze sindacali unitarie nella contrattazione di cui all'articolo 5, comma 1, è prestata anche dalle organizzazioni sindacali monocategoriali dei quadri presenti nel CNEL.

Art. 16.

*(Clausola di invarianza finanziaria)*

1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

